

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

TEMA:

**“RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS
DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL Y MECÁNICA
DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**

Trabajo de titulación

Previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene
Industrial y Ambiental

Autora: Doctora Tamara de los Ángeles Liger Manzano

Director: Ingeniero Christian José Mariño Rivera, Magister

Ambato – Ecuador

2015

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato

El Tribunal de Defensa del trabajo de titulación presidido por el Ingeniero José Vicente Morales Lozada Magister, Presidente el Tribunal e integrante por los señores Ingeniero Edison Patricio Jordán Hidalgo Magister, Ingeniero César Aníbal Rosero Mantilla Magister, Ingeniero Carlos Humberto Sánchez Rosero Magister, Miembros del Tribunal de Defensa, designados por el Consejo Académico de Posgrado de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar la defensa oral del trabajo de titulación con el tema: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL Y MECÁNICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO” elaborado y presentado por la señora Doctora Tamara de los Ángeles Liger Manzano, para optar por el Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

.....
Ing. José Vicente Morales Lozada Mg.
Presidente del Tribunal de Defensa

.....
Ing. Edison Patricio Jordán Hidalgo Mg.
Miembro del Tribunal

.....
Ing. César Aníbal Rosero Mantilla Mg.
Miembro del Tribunal

.....
Ing. Carlos Humberto Sánchez Rosero Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación con el tema. “RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL Y MECANICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”, le corresponde exclusivamente a: Doctora Tamara de los Ángeles Liger Manzano, Autor bajo la Dirección del Ingeniero Christian José Mariño Rivera, Magister, Director del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Dra. Tamara de los Ángeles Liger Manzano

Autor

Ing. Christian José Mariño Rivera Mg.

Director

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos de mi Trabajo de Titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.

Dra. Tamara de los Ángeles Liger Manzano

C.I. 1803069127

DEDICATORIA

A ti hijo mío Nicolás, por ser en mi vida un gran motivo de felicidad y aliento constante.

A mi esposo Jinson por su amor, amistad y apoyo incondicional.

A ti mamita, a ustedes familia por estar siempre presentes apoyando mis sueños y por alentarme a cumplirlos.

A los docentes de la FICM, porque a más de compañeros son amigos y gracias por sembrar en mi la preciosa vocación de la docencia.

Tamara

AGRADECIMIENTO

A mi Señor la gloria y gratitud por qué voy de bendición en bendición.

Mi gratitud imperecedera a la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, por brindarme las facilidades para realizar la presente investigación.

Al Ingeniero Christian Mariño, gracias por su tiempo, y su guía en la elaboración de este trabajo.

Tamara

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

| | |
|--|-------|
| PORTADA..... | i |
| Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato | ii |
| AUTORIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN | iii |
| DERECHOS DE AUTOR | iv |
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS..... | vii |
| ÍNDICE DE CUADROS..... | xi |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | xiv |
| INDICE DE TABLAS | xvii |
| RESUMEN EJECUTIVO..... | xviii |
| ABSTRACT..... | xix |
| INTRODUCCIÓN | 1 |

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

| | |
|---|----|
| 1.1 Tema..... | 2 |
| 1.2 Planteamiento del Problema..... | 2 |
| 1.2.1 Contextualización..... | 2 |
| 1.2.2 Análisis crítico | 6 |
| 1.2.2.1 Relación causa-efecto | 6 |
| 1.2.3 Prognosis..... | 7 |
| 1.2.4 Formulación del problema (ver anexo 1)..... | 8 |
| 1.2.5 Preguntas directrices | 8 |
| 1.2.6 Delimitación del objeto de investigación..... | 8 |
| 1.3 Justificación..... | 9 |
| 1.4 Objetivos | 10 |
| 1.4.1 Objetivo general..... | 10 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1.4.2 Objetivos específicos | 10 |
|-----------------------------------|----|

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|--|----|
| 2.1. Antecedentes investigativos | 11 |
| 2.2. Fundamentación filosófica | 13 |
| 2.3. Fundamentación legal | 14 |
| 2.4. Categorías fundamentales | 17 |
| 2.4.1. Gráficos de inclusión interrelacionados | 17 |
| 2.5. Hipótesis..... | 22 |
| 2.6. Señalamiento variable de la hipótesis | 22 |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

| | |
|---|----|
| 3.1. Enfoque | 23 |
| 3.2. Modalidad básica de la investigación | 24 |
| 3.2.1. Investigación de campo..... | 24 |
| 3.2.2. Investigación bibliográfica-documental..... | 24 |
| 3.3. Nivel o tipo de la investigación..... | 25 |
| 3.3.1. Investigación exploratoria..... | 25 |
| 3.3.2. Investigación descriptiva..... | 26 |
| 3.3.3. Investigación asociación de variables (correlacional)..... | 26 |
| 3.4. Población y muestra | 27 |
| 3.4.1. Población..... | 27 |
| 3.3.2. Muestra..... | 29 |
| 3.5. Operacionalización de las variables | 29 |
| 3.5.1. Operacionalización de la variable independiente..... | 30 |
| 3.5.2. Operacionalización de la variable dependiente..... | 31 |
| 3.6. Recolección de información..... | 32 |

| | |
|--|----|
| 3.6.1. Plan para la recolección de información | 32 |
| 3.7. Procesamiento y análisis | 34 |
| 3.7.1. Plan de procesamiento de información | 34 |
| 3.7.2. Plan de análisis e interpretación de resultados | 35 |

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

| | |
|--|-----|
| 4.1. Resultados obtenidos de los componentes del Test de Burnout. | 39 |
| 4.2 Verificación de la Hipótesis | 121 |

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

| | |
|--------------------------|-----|
| 5.1 Conclusiones | 124 |
| 5.2 Recomendaciones..... | 125 |

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

| | |
|---|-----|
| 6.1 Datos Informativos..... | 126 |
| 6.1.1. Tema de la propuesta | 126 |
| 6.1.2. Institución Ejecutora | 126 |
| 6.1.3. Beneficiarios | 126 |
| 6.1.4. Ubicación | 126 |
| 6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución..... | 127 |
| 6.1.6. Equipo técnico responsable..... | 127 |
| 6.2. Antecedentes de la propuesta | 127 |
| 6.3 Justificación..... | 129 |
| 6.4 Objetivos | 130 |
| 6.4.1 Objetivo General:..... | 130 |

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 6.4.2 Objetivos Específicos:..... | 130 |
| 6.5 Análisis de factibilidad..... | 131 |
| 6.6 Fundamentación | 131 |
| 6.7 Metodología | 134 |
| 6.7.1 Terminología | 134 |
| 6.7.2 Modelo Operativo | 138 |
| 6.8 Administración..... | 155 |
| | |
| BIBLIOGRAFÍA: | 156 |
| ANEXOS | 158 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|--|----|
| Cuadro N° 1 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?..... | 34 |
| Cuadro N° 2 Cansancio Emocional..... | 39 |
| Cuadro N° 3 Cansancio Emocional..... | 40 |
| Cuadro N° 4 Cansancio Emocional..... | 42 |
| Cuadro N° 5 Cansancio Emocional..... | 43 |
| Cuadro N° 6 Cansancio Emocional..... | 44 |
| Cuadro N° 7 Cansancio Emocional..... | 45 |
| Cuadro N° 8 Cansancio Emocional..... | 46 |
| Cuadro N° 9 Cansancio Emocional..... | 47 |
| Cuadro N° 10 Cansancio Emocional..... | 48 |
| Cuadro N° 11 Cansancio Emocional..... | 49 |
| Cuadro N° 12 Deshumanización | 50 |
| Cuadro N° 13 Deshumanización | 51 |
| Cuadro N° 14 Deshumanización | 52 |
| Cuadro N° 15 Deshumanización | 53 |
| Cuadro N° 16 Deshumanización | 54 |
| Cuadro N° 17 Cuadro general de deshumanización..... | 55 |
| Cuadro N° 18 Realización personal | 56 |
| Cuadro N° 19 Realización personal | 57 |
| Cuadro N° 20 Realización personal | 58 |
| Cuadro N° 21 Realización personal | 59 |
| Cuadro N° 22 Realización personal | 60 |
| Cuadro N° 23 Realización personal | 61 |
| Cuadro N° 24 Realización personal | 62 |
| Cuadro N° 25 Realización personal | 63 |
| Cuadro N° 26 Realización personal | 64 |
| Cuadro N° 27 Resumen de los Aspectos Evaluados | 65 |
| Cuadro N° 28 Datos personales..... | 66 |
| Cuadro N° 29 Pregunta 1 Tiempo de trabajo. | 67 |
| Cuadro N° 30 Pregunta 2 Tiempo de trabajo. | 68 |
| Cuadro N° 31 Pregunta 5 Tiempo de trabajo. | 69 |
| Cuadro N° 32 Pregunta 6 Tiempo de trabajo. | 70 |
| Cuadro N° 33 Tiempo de trabajo | 71 |

| | |
|---|-----|
| Cuadro N° 34 Pregunta 3 Autonomía..... | 72 |
| Cuadro N° 35 Pregunta 7 Autonomía..... | 73 |
| Cuadro N° 36 Pregunta 8 Autonomía..... | 74 |
| Cuadro N° 37 Pregunta 9 Autonomía..... | 75 |
| Cuadro N° 38 Pregunta 10 Autonomía..... | 76 |
| Cuadro N° 39 Autonomía..... | 77 |
| Cuadro N° 40 Pregunta 21 de Carga de trabajo | 78 |
| Cuadro N° 41 Pregunta 22 de Carga de trabajo | 79 |
| Cuadro N° 42 Pregunta 23 de Carga de Trabajo | 80 |
| Cuadro N° 43 Pregunta 24 de Carga de trabajo | 81 |
| Cuadro N° 44 Pregunta 25 de Carga de trabajo | 82 |
| Cuadro N° 45 Pregunta 26 de Carga de trabajo | 83 |
| Cuadro N° 46 Pregunta 27 de Carga de trabajo | 84 |
| Cuadro N° 47 Pregunta 28 de Carga de trabajo | 85 |
| Cuadro N° 48 Pregunta 29 de Carga de trabajo | 86 |
| Cuadro N° 49 Pregunta 30 de Carga de trabajo | 87 |
| Cuadro N° 50 Pregunta 31 de Carga de trabajo | 88 |
| Cuadro N° 51 Pregunta 32 de Carga de trabajo | 89 |
| Cuadro N° 52 Pregunta 4 de Carga de trabajo | 90 |
| Cuadro N° 53 Carga de trabajo | 91 |
| Cuadro N° 54 Pregunta 33 de demanda psicológicas..... | 92 |
| Cuadro N° 55 Pregunta 34 de demanda psicológicas..... | 93 |
| Cuadro N° 56 Pregunta 35 de demanda psicológicas..... | 94 |
| Cuadro N° 57 Pregunta 36 de demanda psicológicas..... | 95 |
| Cuadro N° 58 Demanda psicológicas..... | 96 |
| Cuadro N° 59 Pregunta 37 variedad de contenido | 97 |
| Cuadro N° 60 Pregunta 38 variedad de contenido | 98 |
| Cuadro N° 61 Pregunta 39 variedad de contenido | 99 |
| Cuadro N° 62 Pregunta 40 variedad de contenido | 100 |
| Cuadro N° 63 Variedad de contenido..... | 101 |
| Cuadro N° 64 Pregunta 11 participación -supervisión | 102 |
| Cuadro N° 65 Pregunta 12 participación - supervisión..... | 103 |
| Cuadro N° 66 Participación -supervisión..... | 104 |
| Cuadro N° 67 Pregunta 13 interés por el trabajador..... | 105 |

| | |
|--|-----|
| Cuadro N° 68 Pregunta 41 interés por el trabajador..... | 106 |
| Cuadro N° 69 Pregunta 42 interés por el trabajador..... | 107 |
| Cuadro N° 70 Pregunta 43 interés por el trabajador..... | 108 |
| Cuadro N° 71 Pregunta 44 interés por el trabajador..... | 109 |
| Cuadro N° 72 Interés por el trabajador | 110 |
| Cuadro N° 73 Pregunta 14 desempeño de rol | 111 |
| Cuadro N° 74 Pregunta 15 desempeño de rol | 112 |
| Cuadro N° 75 Desempeño de rol..... | 113 |
| Cuadro N° 76 Pregunta 16: Relaciones y apoyo social..... | 114 |
| Cuadro N° 77 Pregunta 17: Relaciones y apoyo social..... | 115 |
| Cuadro N° 78 Pregunta 18: Relaciones y apoyo social..... | 116 |
| Cuadro N° 79 Pregunta 19: Relaciones y apoyo social..... | 117 |
| Cuadro N° 80 Pregunta 20: Relaciones y apoyo social..... | 118 |
| Cuadro N° 81 Relaciones y apoyo social | 119 |
| Cuadro N° 82 Factores de riesgos psicosociales | 120 |
| Cuadro N° 83 Frecuencias Observadas | 122 |
| Cuadro N° 84 Frecuencias Esperadas | 122 |
| Cuadro N° 85 Tabla de contingencias | 122 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico N° 1 Árbol de Problemas | 5 |
| Gráfico N° 2 Superordinación conceptual..... | 17 |
| Gráfico N° 3 Superordinación conceptual..... | 18 |
| Gráfico N° 4¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo? | 35 |
| Gráfico N° 5 Cansancio Emocional | 39 |
| Gráfico N° 6 Cansancio Emocional | 40 |
| Gráfico N° 7 Cansancio emocional | 42 |
| Gráfico N° 8 Cansancio Emocional | 43 |
| Gráfico N° 9 Cansancio Emocional | 44 |
| Gráfico N° 10 Cansancio Emocional | 45 |
| Gráfico N° 11 Cansancio Emocional | 46 |
| Gráfico N° 12 Cansancio Emocional | 47 |
| Gráfico N° 13 Cansancio Emocional | 48 |
| Gráfico N° 14 Cansancio Emocional | 49 |
| Gráfico N° 15 Deshumanización | 50 |
| Gráfico N° 16 Deshumanización..... | 51 |
| Gráfico N° 17 Deshumanización..... | 52 |
| Gráfico N° 18 Deshumanización..... | 53 |
| Gráfico N° 19 Deshumanización..... | 54 |
| Gráfico N° 20 Deshumanización..... | 55 |
| Gráfico N° 21 Realización Personal..... | 56 |
| Gráfico N° 22 Realización Personal..... | 57 |
| Gráfico N° 23 Realización Personal..... | 58 |
| Gráfico N° 24 Realización Personal..... | 59 |
| Gráfico N° 25 Realización Personal..... | 60 |
| Gráfico N° 26 Realización Personal..... | 61 |
| Gráfico N° 27 Realización Personal..... | 62 |
| Gráfico N° 28 Realización Personal..... | 63 |
| Gráfico N° 29 Realización Personal..... | 64 |
| Gráfico N° 30 Resumen de los Aspectos Evaluados..... | 65 |
| Gráfico N° 31 Datos personales de docentes | 66 |
| Gráfico N° 32 Tiempo de Trabajo..... | 67 |
| Gráfico N° 33 Tiempo de Trabajo..... | 68 |

| | |
|--|-----|
| Gráfico N° 34 Tiempo de Trabajo..... | 69 |
| Gráfico N° 35 Tiempo de Trabajo..... | 70 |
| Gráfico N° 36 Tiempo de Trabajo..... | 71 |
| Gráfico N° 37 Autonomía | 72 |
| Gráfico N° 38 Autonomía | 73 |
| Gráfico N° 39 Autonomía | 74 |
| Gráfico N° 40 Autonomía | 75 |
| Gráfico N° 41 Autonomía | 76 |
| Gráfico N° 42 Autonomía | 77 |
| Gráfico N° 43 Carga de trabajo..... | 78 |
| Gráfico N° 44 Carga de trabajo..... | 79 |
| Gráfico N° 45 Carga de trabajo..... | 80 |
| Gráfico N° 46 Carga de trabajo..... | 81 |
| Gráfico N° 47 Carga de trabajo..... | 82 |
| Gráfico N° 48 Carga de trabajo..... | 83 |
| Gráfico N° 49 Carga de trabajo..... | 84 |
| Gráfico N° 50 Carga de trabajo..... | 85 |
| Gráfico N° 51 Carga de trabajo..... | 86 |
| Gráfico N° 52 Carga de trabajo..... | 87 |
| Gráfico N° 53: Carga de trabajo..... | 88 |
| Gráfico N° 54 Carga de trabajo..... | 89 |
| Gráfico N° 55 Carga de trabajo..... | 90 |
| Gráfico N° 56 Carga de trabajo..... | 91 |
| Gráfico N° 57 Demandas Psicológicas | 92 |
| Gráfico N° 58 Demandas Psicológicas | 93 |
| Gráfico N° 59 Demandas Psicológicas | 94 |
| Gráfico N° 60 Demandas Psicológicas | 95 |
| Gráfico N° 61 Demandas Psicológicas | 96 |
| Gráfico N° 62 Variedad de Contenido | 97 |
| Gráfico N° 63 Variedad de Contenido | 98 |
| Gráfico N° 64 Variedad de Contenido | 99 |
| Gráfico N° 65 Variedad de Contenido | 100 |
| Gráfico N° 66 Variedad de Contenido | 101 |
| Gráfico N° 67 Participación Supervisión..... | 102 |

| | |
|---|-----|
| Gráfico N° 68 Participación Supervisión | 103 |
| Gráfico N° 69 Participación Supervisión | 104 |
| Gráfico N° 70 Interés por el Trabajador..... | 105 |
| Gráfico N° 71 Interés por el Trabajador..... | 106 |
| Gráfico N° 72 Interés por el Trabajador..... | 107 |
| Gráfico N° 73 Interés por el Trabajador..... | 108 |
| Gráfico N° 74 Interés por el Trabajador..... | 109 |
| Gráfico N° 75 Interés por el Trabajador..... | 110 |
| Gráfico N° 76 Desempeño de Rol..... | 111 |
| Gráfico N° 77 Desempeño de Rol..... | 112 |
| Gráfico N° 78 Desempeño de Rol..... | 113 |
| Gráfico N° 79 Relaciones y Apoyo Social..... | 114 |
| Gráfico N° 80 Relaciones y Apoyo Social..... | 115 |
| Gráfico N° 81 Relaciones y Apoyo Social..... | 116 |
| Gráfico N° 82 Relaciones y Apoyo Social..... | 117 |
| Gráfico N° 83 Relaciones y Apoyo Social..... | 118 |
| Gráfico N° 84 Relaciones y Apoyo Social..... | 119 |
| Gráfico N° 85 Factores de Riesgo..... | 120 |
| Gráfico N° 86 Chi-cuadrado | 123 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla N° 1 Nómina oficial de los Docentes a contrato y nombramiento de la FICM..... | 27 |
| Tabla N° 2 Variable Independiente | 30 |
| Tabla N° 3 Variable Dependiente | 31 |
| Tabla N° 4 Procedimiento de recolección de información..... | 33 |
| Tabla N° 5 Relación de objetivos específicos, conclusiones y recomendaciones | 36 |

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE INGENIERIA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

MAESTRIA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

Tema: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL Y MECANICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

Autor: Doctora Tamara de los Ángeles Liger Manzano

Director: Ingeniero Cristhian Mariño, Magister

Fecha: 18 de febrero 2015

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación establece un análisis íntegro del contexto que significa la labor académica del docente en la Universidad Técnica de Ambato, específicamente en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica, éste estudio se centra en cumplir lo que la Gestión de Riesgos Laborales nos propone que significa identificar riesgos, valorar los mismos, planear la prevención adaptando mecanismos de aplicación prácticos, y efectivos de la misma manera el control y la supervisión que serán el sustento del cumplimiento de este estudio.

Se identificaron riesgos psicosociales ya que de alguna manera se considera que el trabajo intelectual acarrea cansancio, fatiga, y en algunos casos desgaste profesional, razones suficientes como para emprender la búsqueda técnica de los motivos que conllevan a estos conflictos que se verán reflejados en la calidad de educación que se imparta y por ende en las condiciones en las que se realiza esta labor.

El Cuestionario de Maslach aplicado a los docentes midió la disposición profesional, de la misma manera la correlación que generó el análisis con el Psico 3.0, aplicado a los docentes de la carrera.

La propuesta direccionada a minimizar los efectos consecuentes del ejercicio profesional del docente universitario, mejorar las condiciones laborales, con la finalidad de promover calidad y salud en los docentes.

DESCRIPTORES:

Ambigüedad de rol, Cansancio Emocional, Condiciones Laborales, Cultura Organizacional, Definición de Rol, Frustración Laboral, Interés por el trabajador, Intervención, Prevención, Procedimientos, Riesgos Psicosociales, Salud Mental.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE INGENIERIA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

MAESTRIA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

Tema: “PSYCHOSOCIAL RISKS AND BURNOUT IN TEACHERS OF THE FACULTY OF CIVIL AND MECHANICAL ENGINEERING AT THE TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO”

Author: Doctora. Tamara de los Ángeles Liger Manzano

Direct by: Ingeniero Cristhian José Mariño Rivera, Magister

Date: 18 de febrero 2015

ABSTRACT

This research establishes a full analysis of the context it means the academic work of teaching at the Technical University of Ambato, specifically in the Faculty of Civil Engineering and Mechanics, this study focuses on fulfilling what Occupational Risk Management proposes that means identify risks, assess them, plan prevention mechanisms adapting practical application, and just as effective control and supervision that will sustain the performance of this study.

Psychosocial risks were identified and that somehow it is considered that intellectual work brings tiredness, fatigue, and in some cases burnout, enough reasons to undertake the technical search of the reasons that lead to these conflicts that will be reflected in the quality of education provided and therefore on the conditions in which this work is done.

The Maslach questionnaire applied to teachers evaluated the professional layout, determining, with Psycho 3.0, applied to the teacher.

The proposal is directed at minimizing the consequential effects of the practice of university teaching, improve environmental conditions, in order to promote quality and health teachers.

DESCRIPTORS:

Emotional exhaustion, frustration labor, interest by the worker, intervention, mental health. Organizational culture, prevention, procedures, psychosocial risk, role ambiguity, role definition, working conditions.

INTRODUCCIÓN

La importancia de este trabajo radica en conocer las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y sobremanera identificar los riesgos psicosociales y a la actitud existente en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, para evitar enfermedades laborales y sortear la fase cuando se empieza a perder el esfuerzo y motivo para realizar un trabajo con calidad pudiendo causar ineficiencias por cansancio mental o atención hacia tareas a realizar, reflejándose en trastornos en el sistema nervioso y afectando a los órganos internos del cuerpo.

En el capítulo I se analiza la problemática latente en el medio circundante del docente de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica (FICM) de la Universidad Técnica de Ambato, la relación causa-efecto, justifica la investigación ubicando la identificación, la valoración, la prevención; el planteamiento de los objetivos concuerdan con el cumplimiento de la gestión de riesgos laborales establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, dentro del capítulo II el marco teórico se revisará antecedentes investigativos y las diferentes fundamentaciones en las que basamos el trabajo como fundamentación filosófica, tecnológica, administrativa y legal. También se revisa la hipótesis, variable independiente, los riesgos psicosociales en el entorno laboral del docente universitario y la variable dependiente como el síndrome de burnout se refleja como el resultado final de un estrés crónico. En el capítulo III se plantea la metodología, tipos o niveles de investigación como son: exploratorio, descriptivo, asociación de variables, población, muestra. En el capítulo IV encontramos la recolección de la información de los test y procesamiento de la misma con su respectivo análisis e interpretación de resultados, utilizamos estudio estadístico. En el capítulo V tenemos las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada. En el capítulo VI planteamos la propuesta de solución a problema encontrado. Para concluir la investigación se debe tener en cuenta la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“Riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

En el continente Europeo específicamente España y al igual que en países de América Latina como Argentina o Colombia la gestión en seguridad y salud ocupacional constituyen políticas de estado ya que consideran a ésta como una inversión, no solo enfocado a la valoración económica sino que consideran a su población como agentes vulnerables y por lo tanto estos reciben la protección, capacitación en prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (1986, pág.: 3)

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

Según: Díaz Zazo Pilar (2009)

El trabajo es un derecho constitucional a través del cual se busca satisfacer una serie de necesidades, sin embargo, según las condiciones en que se realice, puede suponer un peligro para la salud que es necesario identificar y controlar.

Los riesgos laborales producen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que suponen un alto coste personal, social y por supuesto económico. Según las estadísticas, en los últimos años mueren anualmente en España varios centenares de personas como consecuencia de los mismos. El coste económico que supone la pérdida de producción, el personal de sustitución, etc. Y sin olvidar el deterioro de la imagen de la empresa. (p. 1)

En la República del Ecuador se ha hablado mucho sobre los riesgos físicos, biológicos o mecánicos sin embargo los riesgos psicosociales han sido estudiados minoritariamente ya que no se reconocen a las enfermedades mentales especialmente las derivadas por el trabajo como incapacitantes físicamente ya que estas al no ser observables no requieren de hospitalización, descanso, terapia o tal vez de una indemnización económica; esto sucede por desconocimiento, vergüenza, negligencia o por que las enfermedades mentales o psicosociales son consideradas como “locura”, todo esto lejos de una realidad ya que los riesgos psicosociales al igual que los riesgos físicos, químicos o mecánicos merecen la total atención para su prevención y de presentarse estos en el medio laboral desencadenan en afecciones físicas como estrés laboral, desmotivación, fatiga, carga mental, y otros.

Es por esta razón que la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica (FICM), de la Universidad Técnica de Ambato se ha visto en la necesidad de identificar los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout que se encuentran presentes en el diario convivir laboral de sus docentes, para que de esta manera en el presente y un futuro se pueda establecer políticas administrativas enfocadas en la prevención de riesgos psicosociales entre ellas: el estrés, violencia, inseguridad contractual, conflictos familiares y de trabajo, trabajo emocional y el burnout o desgaste profesional.

La Universidad Técnica de Ambato no cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; sin embargo este proceso se considera importante ya que en la actualidad se está entrando en un ciclo de exigencias y cumplimientos que la educación superior de la República del Ecuador con su normativa de Educación Superior plantea requerimientos de cumplimientos técnicos, administrativos y académicos demandando esfuerzo mentales y físicos de quienes forman parte del conglomerado docente.

Por lo tanto se puntualiza la falta de atención a la salud mental de los docentes reflejado en un impreciso supuesto por lo que se hace urgente la necesidad de un análisis y control de estos factores psicosociales que permitirá evitar daños a la salud física y mental además de pérdidas económicas y una sanción administrativa al no cumplir con los requerimientos que el Sistema Administrativo de Riesgos del Trabajo (S.A.R.T.) obliga, lo que se prevé la necesidad de contar con una evaluación y medición prevención y control de riesgos psicosociales.

Árbol de problemas

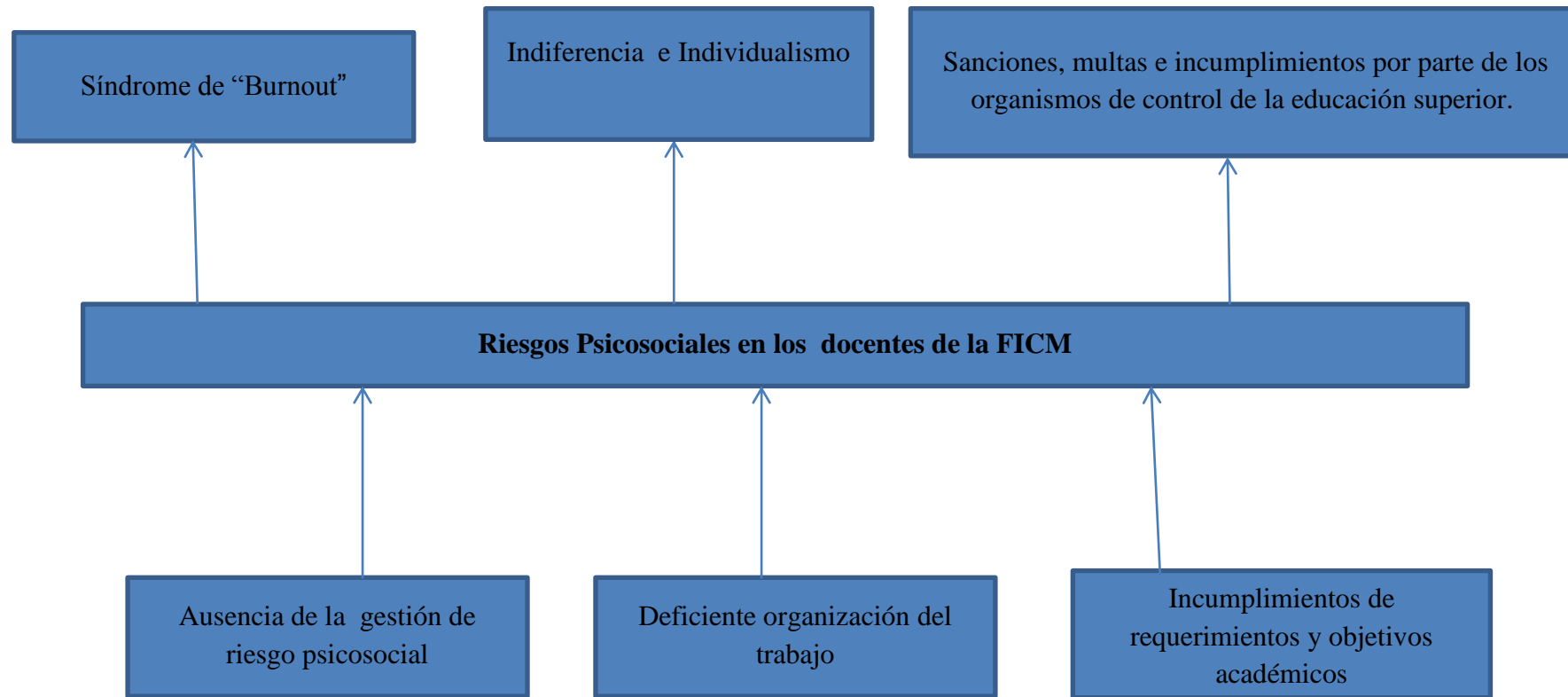


Gráfico N° 1 Árbol de Problemas

Elaborado por: Investigadora

1.2.2 Análisis crítico

1.2.2.1 Relación causa-efecto

La causa principal detectada en los riesgos psicosociales en los docentes de la FICM originará el análisis de la deficiente organización del trabajo académico-administrativo debido a que no existe un esquema lineal de trabajo organizado a nivel Universidad Técnica de Ambato evidenciándose esta desorganización en cada una de las instancias administrativas y académicas que conforman la universidad; obligándose a la FICM a buscar mecanismos de cumplimientos tanto académicos como administrativos razón por la cual estas exigencias, cumplimientos, obligaciones y responsabilidades estarán sujetas a valoraciones, y calificaciones tanto a las carreras, a la facultad, y por ende a la universidad, esto da como resultado el trabajar por exigencias, con presión y condicionado a las sanciones tanto económicas como laborales por incumplimientos todo esto frente al efecto evidente en el ser humano que es el desgaste profesional frente al desempeño laboral conocido como el síndrome de burnout caracterizándose por agotamiento emocional, fatiga y depresión, así como relaciones con los síntomas concernientes a la propia actividad laboral, la presencia de los síntomas en los ámbitos mentales y conductuales que están accionando el cansancio físico, y si ya está presente ciertos antecedentes “psicopatológicos” estos se acentúan por las exigencias normales de la labor, sin dejar de lado el pobre e ineficiente desempeño en el trabajo.

La Comisión de Evaluación y Acreditación (CEA) de las carreras es el ente regulador de todos aquellos indicadores que solicita el Consejo de Educación Superior (CES) como cumplimientos de calidad de la educación superior en el Ecuador, siendo esta un trabajo académico-administrativo direccionado esta alta responsabilidad en los docentes de la facultad con el liderazgo de los Coordinadores de las carreras.

Este compromiso recae en la planta docente, sin conocimientos administrativos, con la consigna de recopilar información atrasada, perdida e inexistente y con la presión emocional de que la carrera, facultad, o universidad sean valoradas, categorizadas con la carga emocional de vislumbrar un futuro incierto para estudiantes, docentes, personal administrativo, la sociedad en sí y con las respectivas repercusiones para los mismos.

Todo esto se enmarca en exigencias como trabajar con cargas horarias que son mal diseñadas sin dar prioridad al sentido final que tiene el docente como investigador, y acompañante en el aprendizaje de sus dicentes y poder así cumplir lo requerido, no existe retroalimentación al momento de entregar el resultado final ya que el trabajo se realiza de manera subjetiva con predominancia de criterios personales con la única finalidad de cumplir con responsabilidades establecidas estas gestiones se realizan con mecanismos basados en presiones y sobresaltos.

1.2.3 Prognosis

De persistir en la desorganización interna como universidad y como facultad se acrecentará la presencia de desmotivación, insatisfacción y con esta la pérdida de la imagen universitaria y de categoría académica como facultad, considerando que todos estos inconvenientes académicos-administrativos se reflejarán en la baja calidad académica.

El cúmulo de trabajo, los requerimientos solicitados a destiempo y por ende la demora y falta de entrega de los mismos se visualizará en la ineficiencia laboral de los docentes, esta presión que ejerce el trabajar en contra del tiempo establecido, generará enfermedades laborales como ansiedad, la misma desmotivación intensificándose en tristeza, apatía, e indiferencia para contribuir con mejoras en la consecución de los requerimientos y metas académicas.

El individualismo e indiferencia se evidenciará en la desmotivación, el desgano y la falta de cooperación para enfrentar el presente y futuro de la facultad.

1.2.4 Formulación del problema (ver anexo 1)

¿Es la deficiente organización de trabajo la principal causa de la presencia de riesgos psicosociales que genera el síndrome del burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato en el año 2014?

1.2.5 Preguntas directrices

- ¿Cuál es el principal factor psicosocial presente en los docentes de la FICM?
- ¿Existe desmotivación por falta de organización y planificación en el trabajo?
- ¿Cómo afecta el síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica?
- ¿Existen alternativas de solución a los factores estresores en los docentes de la FICM?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

- **Campo:** Maestría en seguridad e higiene industrial y ambiental.
- **Área:** Gestión del riesgo, gestión de la seguridad, higiene industrial.
- **Aspecto:** La gestión del riesgo psicosocial genera satisfacción laboral, por la eficiente organización del trabajo en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica.
- **Temporal:** Año 2014.
- **Espacial:** Ambato (ver anexo 2)

1.3 Justificación

Esta investigación tendrá su importancia debido a que comprueba los riesgos psicosociales que se encuentran latentes en los docentes o los mismos que al ser determinados éstos serán valorados y por lo tanto controlados en base a una gestión de prevención de riesgos laborales estableciéndose una política de salud mental y organizacional en la facultad.

La detección de riesgos psicosociales va de la mano con el análisis interno de la organización del trabajo dónde determinaremos características de desarrollo diario del trabajo y la investigación no se basará solamente en las particularidades psicológicas de los individuos.

Esta investigación tendrá utilidad teórica porque se acudió a fuentes de información bibliográfica actualizada y especializada sobre el tema.

Mientras que la utilidad práctica se demostrará con una propuesta de solución al problema investigado.

La investigación contribuirá al cumplimiento de las responsabilidades establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior porque la aplicación de procesos de gestión de riesgos psicosociales y los métodos de control y prevención radica en promover y exigir cumplimientos del Reglamento de Seguridad y Salud del Ecuador.

Existe factibilidad para realizar la investigación porque se dispone del conocimiento suficiente en el campo de seguridad e higiene industrial y ambiental, de psicología industrial, de los recursos económicos, bibliográficos y tecnológicos necesarios; así como el apoyo logístico y profesional de los especialistas; fundamentalmente con la facilidad para acceder a la información ya

que la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato tiene toda la disposición para cumplir con tal objetivo.

Los beneficiarios de la investigación serán: directivos de la facultad, docentes a contrato y nombramiento, técnicos en seguridad y salud y nuevas promociones de egresados de esta maestría.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- Establecer la gestión del riesgo psicosocial y los niveles de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica para que la satisfacción laboral sea establecida como estrategia de la Facultad.

1.4.2 Objetivos específicos

- Valorar los riesgos psicosociales según el método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 3.0., en los docentes que laboran en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica para sentar un antecedente en la Universidad Técnica de Ambato.
- Describir los niveles de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica para ubicar las situaciones demandantes en la labor del docente.
- Proponer la implantación de medidas preventivas y correctivas para mitigar la insatisfacción laboral en el personal docente que labora en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

Realizada una revisión sobre investigaciones referentes al área de seguridad e higiene industrial y ambiental, específicamente a riesgos psicosociales, se encuentra que en **C. Contreras, (2011 Internet)**. Perfil Evaluativo y Descriptivo de los Factores Psicosociales Presentes en una Instalación de Procesamiento de Petróleo en alta Mar en el Golfo de México. Clene Trab. Oct-Dic; 13.

...La investigación es de tipo horizontal y descriptiva mediante la aplicación del cuestionario del método de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. Los resultados del cuestionario fueron procesados mediante el programa informatizado FSICO V2.0 (...). Los resultados permitirán a la jefatura del departamento determinar las medidas necesarias aplicables en la prevención primaria de la salud ocupacional con miras a una mejor productividad y disminución del riesgo de enfermedad y accidentabilidad por estos factores. Resultados: La carga mental fue el factor psicosocial de mayor trascendencia con perfil valorativo en situación intermedia. El resto de los factores en estudio resultaron satisfactorios.

De lo mencionado se determina que el método FPSICO en sus distintas versiones nos permite determinar el riesgo psicosocial con mayor prevalencia y presencia por lo se hace factible fijar las medidas correctivas y preventivas ante la presencia del riesgo.

Según la revista Terapia Psicológica, 20, 1, 37,23-28,2002, Un desafío vigente para el psicólogo clínico: el entendimiento de estrategias de intervención

integrales para abordar problemas de riesgo por **Ana María Haz M: (Sluzki 1995)**

...La mirada actual conceptualiza los problemas de salud mental como problemas biopsicosociales, influidos por variables de distinto orden lógico y que se relacionan con el modo con que el individuo interactúa en contextos diversos, donde confluyen las relaciones familiares, comunitarias, sociales, y en donde también es importante mirar la influencia que la persona tiene en dicho contexto, y como es influido por el mismo. De este modo, las variables psicológicas ya no están instaladas en lo profundo del aparato mental del individuo, sino que serían parte de la cotidianidad, del día a día de las personas insertas en el sistema, y pueden buscarse a nivel individual, social o comunitario y en las distintas relaciones entre los sistemas. Desde esta comprensión, la salud mental ya no es un área de exclusiva atingencia del psicólogo, sino que está entrelazada en el tejido de relaciones de la cual el “paciente” es parte, y tan parte como el profesional de la psicología también lo es.

De la anterior cita se puede establecer que la salud mental esta interrelacionada con todo el contexto del contorno circunstancial que rodea al ser humano, se lo focaliza al área laboral ya que el trabajo promueve la salud mental, pero en algunas situaciones no favorables el trabajo puede afectar al trabajador ocasionándole distintas alteraciones en la salud tanto física como mental, el papel de un psicólogo con conocimientos afianzados en seguridad en el trabajo contribuirá a establecer las condiciones de trabajo adecuado, organizado para el normal desenvolvimiento de las actividades.

Según el **Consejo Educación Superior CES (2014: Internet)**. “Nuevas exigencias tendrán los docentes universitarios con la aprobación del reglamento de escalafón y carrera del docente e investigador. Este reglamento regulará la selección de los profesores y las escalas de la remuneración, y se prevé que sea aprobado el mes de septiembre próximo”.

Según dinámica no lineal en la motivación en el trabajo: propuesta de un modelo y resultado preliminares elaborado por **José Navarro et al Quijano (2003: Internet)**, se obtiene:

La motivación en el trabajo hace referencia al esfuerzo que las personas están dispuestas a iniciar y mantener en sus puestos de trabajo (cfr. Vroom, 1964). Sobre ella se ha desarrollado una importante cantidad de teorías en la Psicología de las organizaciones, así como algunos modelos integrados. **(Katzell y Thompson, 1988; Locke, 1991)**

De lo citado anteriormente se puede analizar que la motivación lejos de ser una chispa que genera luz por un lapso de tiempo limitado, el nivel de la motivación está presente en el ser humano en esfuerzos por conseguir y mantenerse en una dimensión temporal.

2.2. Fundamentación filosófica

La presente investigación se fundamenta en el paradigma critico-propositivo. De acuerdo con **Herrera E. y otros (2011, pág. 20-1)**:

“Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprometidas con la lógica instrumental del poder; porque impugna las explicaciones reducidas a la causalidad lineal. Propositivo en cuanto la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad. Este enfoque privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad. Busca la esencia de los mismos al analizarlos inmersos en una red de interrelaciones e interacciones, en la dinámica de las contradicciones que generan cambios cualitativos profundos”.

Se enfoca al entendimiento de las leyes y normas vigentes en materia de seguridad e higiene industrial y ambiental, mediante la identificación de potencialidades de cambio para el bienestar y salud de los trabajadores y su entorno, todo esto con la participación e involucramiento global para el cambio de las prácticas laborales tradicionales.

2.3. Fundamentación legal

En la **Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, del 20 de octubre del 2008**. “En el Título IV Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto Trabajo y producción, Sección Tercera formas de trabajo y su retribución...

Art. 325.- El estado garantizará el derecho al trabajo, Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

En el **Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393**. “En el artículo 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES, Literal 2...

Art. 2.- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

Es decir que es obligación de quienes se encuentran frente a la dirección administrativa y académica de la universidad y de la facultad tomar las correcciones y brindar prevención en cuanto a temas básicos sobre estabilidad laboral ya que no sólo será beneficiada la universidad como tal si no que este beneficio se manifestará en todos los ámbitos que circundan la misma.

En el **Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior**. “En el Artículo 11 Distribución del tiempo de dedicación del personal académico.-

...El personal académico con dedicación a tiempo completo, Deberá:

- a) Impartir, al menos, 3 horas y hasta 16 horas semanales de clase; y,
- b) Dedicar por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán considerarse las actividades de los numerales 2 y 7 del artículo 6 de este Reglamento...

Por lo tanto los estamentos universitarios deberán considerar la obligatoriedad de cumplir con los dictámenes establecidos por el Consejo de Educación Superior CES., que como razón éste tiene la planificación, la regulación, del Sistema de Educación Superior con la sociedad ecuatoriana y en coordinación con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAASES para garantizar a toda la ciudadanía ecuatoriana una Educación Superior de calidad para desarrollo y crecimiento del país.

Y por lo tanto el Talento Humano que forma parte de estos regímenes de control se verán fortalecidos y considerados fundamentales para el cumplimiento del paradigma del Sumak Kawsay (Buen Vivir), que como construcción social se enfoca al “desarrollo”, trabajando de una manera ordenada, sostenible y eficiente.

“...el buen vivir requiere que las personas, las comunidades, pueblos, comunidades, pueblos, y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos y libertades y ejerzan responsabilidades en el marco del respeto a sus diversidades y la convivencia armónica con la naturaleza.
Constitución Política del Ecuador. Art. 275”

En la **Resolución CD 333 Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo** Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2. MEDICIÓN.

- a. “ Se han realizado mediciones de los factores de riesgos ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativo) según corresponda, utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a falta de los primeros;”
- b. “La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente;”

2.4. Categorías fundamentales

2.4.1. Gráficos de inclusión interrelacionados

- Subordinación conceptual

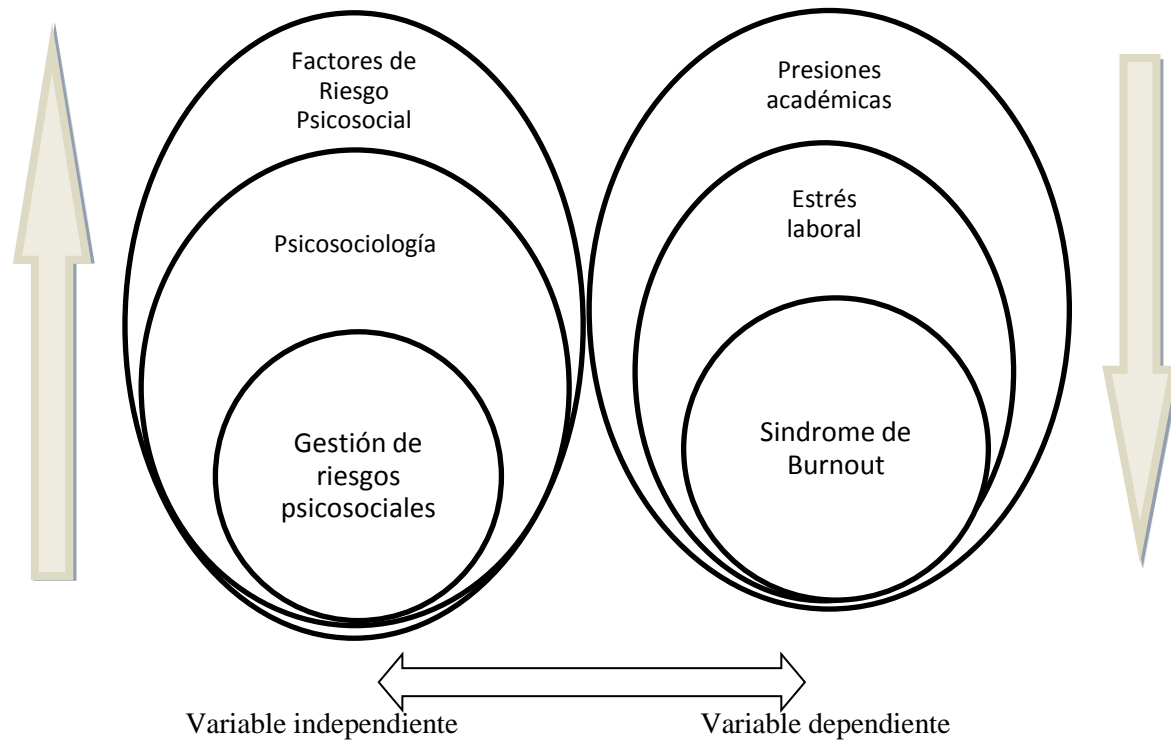


Gráfico N° 2 Subordinación conceptual
Elaborado por: Investigadora

- **Subordinación conceptual**

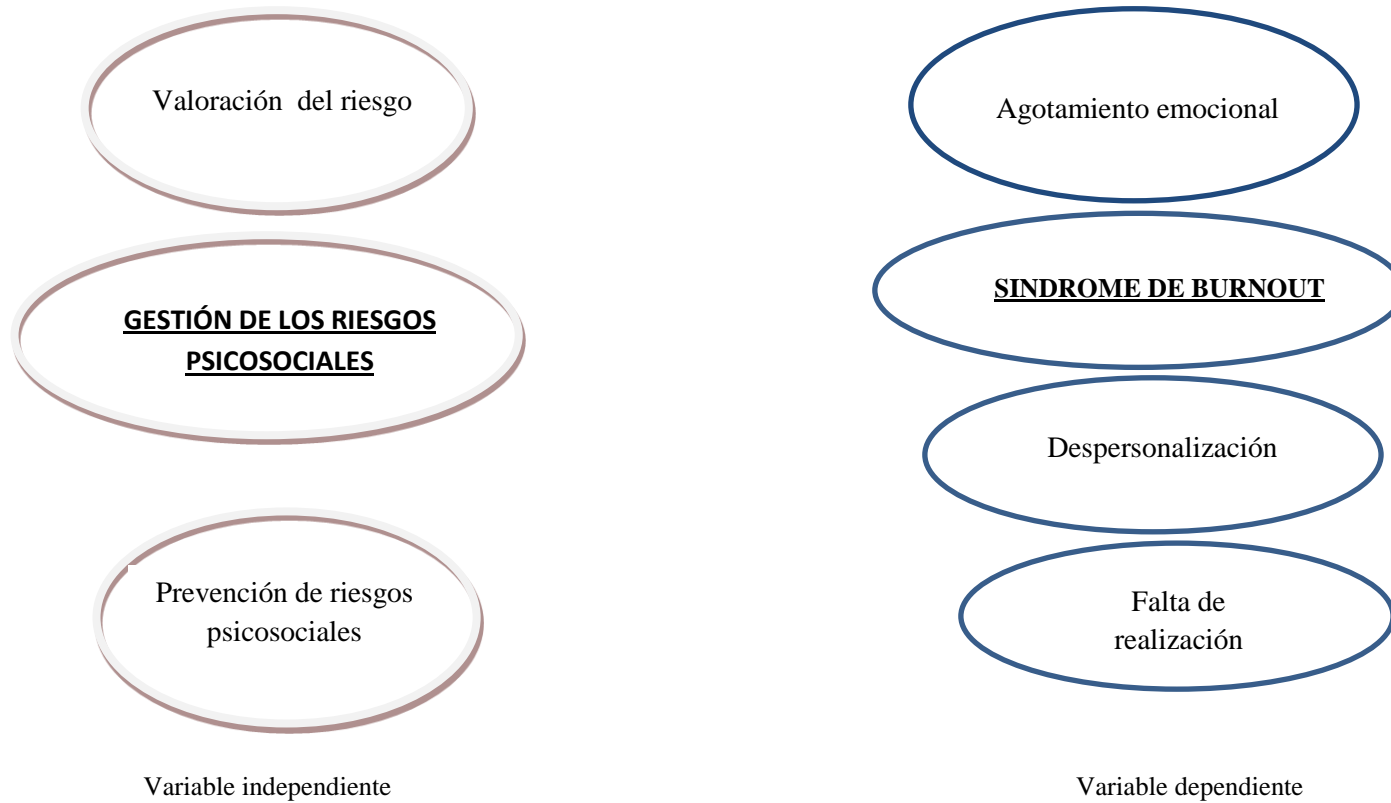


Gráfico N° 3 Subordinación conceptual
Elaborado por: Investigadora

2.4.2 Marco conceptual variable independiente

- Factores Psicosociales.- Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y Control documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajadores y abarcan muchos aspectos. (OIT. 1986, P3)

Los riesgos psicosociales inherentes según la **Matriz de Riesgos Laborales del Ministerio de Relaciones Laborales por puesto de trabajo (2014: Internet)** son:

turnos rotativos, trabajo nocturno, trabajo a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental, minuciosidad de la tarea, trabajo monótono, inestabilidad en el empleo, déficit de la comunicación, inadecuada supervisión, relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas, desmotivación, desarraigo familiar, agresión o maltrato (palabra y obra, trato con clientes y usuarios, amenaza delincencial, inestabilidad emocional, manifestaciones psicossomáticas).

- Psicosociología.- La sicología del trabajo engloba los factores de riesgo, factores de riesgo que, actuando con lentitud, tienen su origen esencialmente en las demandas o exigencias psíquicas del mismo (complejidad, autonomía, iniciativa, responsabilidad,...y factores organizativos extralaborales. Construmáquina, (2001: Internet).

Los componentes particulares de los seres humanos como la motivación, locus de control interno, la percepción, la personalidad, la formación, los conocimientos son las reacciones ante estas situaciones lo que determina la capacidad de tolerancia y la resiliencia que tiene una persona para recuperarse de una

adversidad muchos de estos desconocidos ya que no se los conoce si no es que hasta el momento que surge la necesidad.

- **Gestión de Riesgo Psicosociales**

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha puesto en marcha, desde el 7 de abril de 2014, la campaña “Trabajos saludables: gestionemos el estrés” (2014-2015), centrada en la gestión de los riesgos psicosociales. Su objetivo es ayudar a las empresas (directivos, trabajadores y sus representantes) a gestionar estos riesgos mediante acciones divulgativas, facilitando herramientas, convocando galardones europeos a las buenas prácticas, etc. **(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2014: Internet)**

2.4.3 Marco conceptual variable dependiente

- **Síndrome de Burnout.-**

El “burnout” como estado de agotamiento emocional provocado por un proceso de estrés crónico.

Traducido al español como “estar quemado”, ya en el ámbito de prevención de riesgos laborales “síndrome de desgaste profesional” o SQT siglas utilizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Guía sobre el síndrome de Quemado (2011: Internet).

Estos términos no son otra cosa que la respuesta a la infinidad de exigencias que están llamados los seres humanos en el ámbito laboral a cumplir y por lo tanto sometidos a situaciones que demandan alto nivel de estrés y manteniendo esto en un lapso de tiempo determinado.

El síndrome de burnout se presenta en personas cuyo trabajo se desarrolla en situaciones de exigencia emocional y que requiere el trato directo y continuado con el público, se reconoce su importancia en los ámbitos laborales y profesionales, aunque su incidencia es máxima en profesionales sanitarios, educadores y agentes de apoyo social. (**Golembiewski *et al*, 1986**).

- El estrés laboral.-

La sobrecarga laboral puede ser inespecífica, derivada de las propias condiciones de trabajo, por ejemplo cuando éste es excesivo o apremiante o cuando los recursos son insuficientes o inapropiados para llevar a cabo la tarea asignada. O puede estar específicamente relacionada con pautas de relaciones interpersonales anómalas o exigentes, en cuyo caso tenemos la sobrecarga psicosocial, propiamente dicha.

El estrés no se considera patológico en sí, ya que éste canalizado de manera positiva nos puede empujar de manera interna para ejecutar y lograr ciertas exigencias externas, pero sucede que en el momento que no diferenciamos a cierta motivación interna de aquella ya nos produce molestias, incertidumbre y lo que es peor no encontramos recompensa alguna al esfuerzo que estamos realizando entonces tenemos como resultado al estrés patológico.

- Presiones académicas.-

El cumplimiento de las exigencias académicas canaliza el trabajo a realizarse en tiempos y en condiciones de trabajo con poca organización y planificación.

2.5. Hipótesis

La gestión del riesgo psicosocial influye significativamente en la presencia del síndrome del burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica.

2.6. Señalamiento variable de la hipótesis

- **Variable independiente:** Gestión de los riesgos psicosociales
- **Variable dependiente:** Síndrome del Burnout
- **Unidad de observación:** Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica.
- **Términos de relación:** Docentes de la facultad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

La presente investigación es predominantemente cuantitativa, porque:

Concretamente el paradigma cuantitativo tiene los siguientes enfoques según: **T.D. Cook, CH.S. Reichardt (2005: Internet)** indica que:

En primer lugar, los positivos suponen que los científicos, y de un modo casi automático, pueden alcanzar un conocimiento objetivo gracias al estudio del mundo social como del natural. En segundo lugar afirman que las ciencias naturales y sociales comparten una metodología básica, que son semejantes, no por virtud de la materia de que se ocupan si no por que emplean la misma lógica de indagación y procedimientos similares de investigación...En tercer lugar los positivistas, a diferencia de los autores de la tradición neoidealista, conciben por lo común un orden natural y social mecanicista.

Para demostrar que riesgos psicosociales están afectando en la organización académico-administrativo de la facultad será necesario utilizar el instrumento psicométrico de valoración de riesgos psicosociales FSICO., el mismo que nos da el acercamiento del análisis correlacional entre el ámbito social dónde el ser humano experimenta situaciones vivenciales y necesarias para su subsistencia emocional así como situaciones laborales donde el mismo ser humano se encuentra expuesto a situaciones exigentes las mismas que demanda que, a más de esfuerzos físicos, esfuerzos mentales, den como resultado positivo en su entorno laboral como familiar en logros reflejados en alcanzar metas administrativas propuestas por la misma UTA, convirtiéndose en un círculo beneficioso cuando se han establecido normas e instrucciones de trabajo sano, no así cuando el trabajo se lo debe realizar de manera desorganizada en un tiempo

apremiante, y en situaciones de alta demanda emocional, el mismo que una vez valorado nos permitirá tomar medidas correctivas tendientes a mejorar el clima laboral de la facultad.

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Investigación de campo

Para **Rodríguez, (1982:60)**, “la investigación de campo es aquella que le sirve al investigador para relacionarse con el objeto y construir por sí mismo la realidad estudiada. Tienen el propósito de recopilar información empírica sobre la realidad del fenómeno a estudiar.”

La psicología es una ciencia en la cual se desarrolla la relación del individuo directamente con el medio ambiente donde se ejecuta la interrelación por lo tanto esta direccionado a contacto directo con el objeto de estudio es decir el trabajador en su medio laboral.

3.2.2. Investigación bibliográfica-documental

Es la investigación que se realiza en depositarios de información, utilizando fuentes secundarias de información.

Según **Ávila Héctor (2006: Internet)**, sobre la metodología de la investigación manifiesta que “la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficas de bibliotecas, hemeroteca, centros de documentación e información.”

La importancia de la presente modalidad de investigación radica en la utilización de normativa técnica en prevención de riesgos psicosociales ente la presencia de

síndromes, absentismo laboral, fatiga física y mental, que se desarrollan por las exigencias internas y externas que conforma el ámbito laboral académico.

3.3. Nivel o tipo de la investigación

3.3.1. Investigación exploratoria

Según la información recopilada por **Tevni Grajales (2000: Internet)** se describe que:

Los estudios exploratorios nos permiten aproximarnos a fenómenos desconocidos, con el fin de aumentar el grado de familiaridad y contribuyen con ideas respecto a la forma correcta abordar una investigación en particular. Con el propósito de que estos estudios no se constituyan en pérdida de tiempo y recursos, es indispensable aproximarnos a ellos, con una adecuada revisión de la literatura. En pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos, establecen el tono para investigaciones posteriores y se caracterizan por ser más flexibles en su metodología, son más amplios y dispersos, implican un mayor riesgo y requieren de paciencia, serenidad y receptividad por parte del investigador. El estudio exploratorio se centra en descubrir.

La utilidad de la investigación exploratoria es para tener un primer acercamiento hacia el fenómeno del síndrome de burnout y establecer la relación directa con la motivación laboral en docentes universitarios involucrados en el proceso enseñanza-aprendizaje con el desarrollo personal y emocional de los profesionales académicos.

3.3.2. Investigación descriptiva

Según la información recopilada por **Tevni Grajales (2000: Internet)** se describe que la investigación descriptiva “miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis”.

La investigación descriptiva ayudará a describir y valorar los factores específicos que están presentes en los riesgos psicosociales y aquellos que contribuyen a desarrollar el síndrome de burnout en los docentes universitarios de la FICM.

3.3.3. Investigación asociación de variables (correlacional)

De la información adquirida por **Tevni Grajales (2000: Internet)** la investigación correlativa pretende: “medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos”.

La investigación correlacional permitirá determinar la ocurrencia o no de las variables de estudio siendo la gestión de riesgos psicosociales un posible elemento que afecte la presencia del síndrome de burnout en los docentes de la FICM.

O en su defecto estableceremos que no existe una mayor injerencia de tal síndrome en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica, de manera que constituiremos la primera facultad de la UTA en analizar la salud mental de sus docentes.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Según el trabajo presentado por **Alberto Ramírez (1996: Internet)** indica que “la población constituyen el conjunto de elementos que forman parte del grupo de estudio, por tanto, se refiere a todos los elementos que en forma individual podrían ser cobijados en la investigación”.

Para la presente investigación la población seleccionada comprenderá toda la muestra que conforma la nómina de docentes a nombramiento y contrato de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica los mismos que en su nómina total están conformados por cincuenta y cinco (55) docentes, quienes en nómina constan los siguientes:

Tabla N° 1 Nómina oficial de los Docentes a contrato y nombramiento de la FICM

CARRERA CIVIL

| N. | NOMBRE | CARGO |
|-----------|-------------------------------------|------------------------|
| 1 | Andrade Medina Willian Wilfrido | Docente a nombramiento |
| 2 | Camino Cáceres Jeaqueline Elizabeth | Docente a nombramiento |
| 3 | Garcés Chávez Juan Enrique | Docente a nombramiento |
| 4 | Garcés Naranjo Fausto | Docente a nombramiento |
| 5 | Jaramillo Garcés Alfredo Vinicio | Docente a nombramiento |
| 6 | Mariño Rodríguez Ibán Herberto | Docente a nombramiento |
| 7 | Medina Robalino Wilson Santiago | Docente a nombramiento |
| 8 | Mora Mora Miguel Ángel | Docente a nombramiento |
| 9 | Morales Fiallos Fabían Rodrigo | Docente a nombramiento |
| 10 | Pazmiño Gavilánez Segundo Francisco | Docente a nombramiento |
| 11 | Paredes Sandoval Víctor Hugo | Docente a nombramiento |
| 12 | Zamora Acosta Adolfo Ramiro | Docente a nombramiento |
| 13 | Almeida Lema Vinicio Fabián | Docente a contrato |
| 14 | Beltrán Almeida Graciela Judith | Docente a contrato |
| 15 | Cañizares Proaño Byron Genaro | Docente a contrato |
| 16 | Cevallos Cabrera Jorge Washington | Docente a contrato |

A continuación tabla No. 1

| | | |
|-------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| 17 | Feijóo Vega Wilma Mercedes | Docente a contrato |
| 18 | Frías Torres Alex Javier | Docente a contrato |
| 19 | García Marcos Juan Antonio | Docente a contrato |
| 20 | Guerrero Garcés Luis Leonardo | Docente a contrato |
| 21 | Liger Manzano Tamara de los Ángeles | Docente a contrato |
| 22 | Moreira Cedeño Fricson Lutgardo | Docente a contrato |
| 23 | Navarro Peñaherrera Carlos Patricio | Docente a contrato |
| 24 | Núñez Aldas Galo Wilfrido | Docente a contrato |
| 25 | Ortiz Vargas Oswaldo Vinicio | Docente a contrato |
| 26 | Pérez Maldonado Ruth Lorena | Docente a contrato |
| 27 | Salvador Mera Jaime Patricio | Docente a contrato |
| 28 | Sevilla Abarca Martha Esperanza | Docente a contrato |
| 29 | Soria Peralvo Juan Benigno | Docente a contrato |
| 30 | Toapanta Ulloa Jorge Aníbal | Docente a contrato |
| 31 | Ureña Aguirre Maritza Elizabeth | Docente a contrato |
| 32 | Manjarrez Frías Enrique Leonel | Docente a contrato |
| CARRERA MECÁNICA | | |
| 1 | Cabrera Anda Santiago Paúl | Docente a nombramiento |
| 2 | Carrillo Rosero Carlos Mauricio | Docente a nombramiento |
| 3 | Correa Jácome Juan Francisco | Docente a nombramiento |
| 4 | Espín Lagos Segundo Manuel | Docente a nombramiento |
| 5 | Guamanquispe Toasa Jorge Patricio | Docente a nombramiento |
| 6 | Paredes Salinas Juan Gilberto | Docente a nombramiento |
| 7 | Vaca Ortega Wilson Henry | Docente a nombramiento |
| 8 | Valle Velasco Pablo Raúl | Docente a nombramiento |
| 9 | Viera Alulema Edisson Fernando | Docente a nombramiento |
| 10 | Amores Miranda Jorge Raúl | Docente a contrato |
| 11 | Arroba Arroba César Hernán | Docente a contrato |
| 12 | Castro Miniguano Christian Byron | Docente a contrato |
| 13 | Escobar Luna Luis Eduardo | Docente a contrato |
| 14 | Lascano Moreta Alejandra Marlene | Docente a contrato |
| 15 | López Villacís Gonzalo Eduardo | Docente a contrato |
| 16 | López López Germánico Adán | Docente a contrato |
| 17 | Mayorga Pardo Alex Santiago | Docente a contrato |
| 18 | Núñez Núñez Diego Fernando | Docente a contrato |
| 19 | Patín Manobanda Gustavo David | Docente a contrato |
| 20 | Pérez Zamora Rita Patricia | Docente a contrato |
| 21 | Pérez Salinas Cristian Fabián | Docente a contrato |
| 22 | Reyes Bedoya Donald Eduardo | Docente a contrato |
| 23 | Valencia Vargas Susana Elizabeth | Docente a contrato |

Fuente: Investigación de campo. Subdecanato de la FICM.
Elaborador por: Investigadora (2014)

3.3.2. Muestra

Por el recurso muestral disponible en la FICM se levantará la información con toda la población de docentes de la facultad motivo por el cual la información recabada será en su totalidad la razón suficiente para emprender gestión de prevención para riesgos psicosociales.

3.5. Operacionalización de las variables

Según la información de **Pablo Cazau (2004: Internet)** indica que la operacionalización de variables es el “proceso por el cual transformamos o traducimos una variable teórica en variable empíricas, directamente observables con la finalidad de poder medirlas”.

En la presente investigación la operacionalización de variables será de gran importancia por el mismo hecho de la organización previa antes de presentar las ideas principales del análisis de la gestión del riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en los docentes de la FICM.

3.5.1. Operacionalización de la variable independiente

| VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión de riesgos psicosociales | | | | |
|--|--|---|--|---|
| <i>CONCEPTUALIZACIÓN</i> | <i>CATEGORIAS</i> | <i>INDICADORES</i> | <i>ITEMS BÁSICOS</i> | <i>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</i> |
| <p>Los factores de riesgo psicosociales deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio ambiente laboral y con las circunstancias intrínsecas, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.</p> | <p><i>Condición:</i> Conjunto de procesos, medidas y estrategias</p> | -Indicadores médicos | ¿Existen registros médicos en el Departamento Médico de la Universidad de docentes con afectaciones físicas y mentales por carga de trabajo? | <p>Cuestionario a los coordinadores de carreras, cuestionario FPSICO 3.0 (ver Anexo 3)</p> |
| | | -Manual de procesos | ¿Existe en la facultad una estructura organizacional por procesos establecida? | |
| | <p><i>Organización en el trabajo</i></p> | -Manual de funciones. | ¿Posee la facultad un manual de funciones para los puestos existentes? | |
| | | -Cronogramas de trabajo | ¿La facultad establece cronogramas de trabajo dentro de plazos de entrega de informes y entrega de información a la CEEASES y la CES? | |
| | | -Normas técnicas preventivas de control de riesgos psicosociales. | ¿Existen normas preventivas y de control de riesgos psicosociales dentro de la facultad? | |
| | | | | |

Tabla N° 2 Variable Independiente

Elaborado por: Investigadora

3.5.2. Operacionalización de la variable dependiente

| VARIABLE DEPENDIENTE: Síndrome de Burnout | | | | |
|---|---------------------------------------|---|--|--|
| <i>CONCEPTUALIZACIÓN</i> | <i>CATEGORIAS</i> | <i>INDICADORES</i> | <i>ITEMS BÁSICOS</i> | <i>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</i> |
| <p>El síndrome de burnout conocido también como síndrome de desgaste ocupacional o profesional.</p> <p>Es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes, emocionales e interpersonales relacionadas con el trabajo.</p> <p>(FORBES, 2011, pág. 1-4)</p> | <i>Agotamiento emocional</i> | - Disminución y pérdida de recursos emocionales, es decir el individuo esta emocionalmente agotado por el contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender por motivos del trabajo. /-Salud mental. | ¿Existe en la facultad programas de salud y medicina preventiva de las enfermedades ocupacionales? | Cuestionario Maslach (ver Anexo 4) |
| | <i>Despersonalización</i> | -Actitudes emocionales negativas, insensibilidad hacia las personas a las que hay que atender. /-Relaciones laborales. | ¿Cuáles son las condiciones del entorno laboral en la facultad? | |
| | | -Las personas son vistas de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo. /Entorno laboral. | ¿Cómo se desarrollan las relaciones y la comunicación entre el personal docente de la facultad? | Cuestionario Maslach (ver Anexo 4) |
| | <i>Falta de realización personal.</i> | -Implica la tendencia a evaluar el propio trabajo en forma negativa. | ¿Cómo se desarrollan las relaciones y la comunicación entre el personal docente de la facultad? | |
| | | -Afectación en la habilidad, en la realización del trabajo y a la relación con los docentes que atienden (alumnos y compañeros). | ¿Qué agentes provocan enfermedades profesionales en los docentes de la FICM? | |

Tabla N° 3 Variable dependiente

Elaborado por: Investigadora

3.6. Recolección de información

Metodológicamente para **Luis Herrera E. y otros (2002: 174-178 y 183-185)**, la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de información y plan para el procesamiento de información.

3.6.1. Plan para la recolección de información

- Para el presente trabajo se establece como principales sujetos de estudio los docentes universitarios de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica que están presentes en el proceso enseñanza-aprendizaje referente en la población y/muestra ya determinada.
- Según el trabajo realizado por **Roberto Gonzales, Lain Curiel (2003: Internet)** “La encuesta es la técnica que utiliza como instrumento un cuestionario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el investigador o consultado llena por sí mismo.”(...) Observación: “La observación es el registro visual de lo que ocurre en una situación real, clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes de acuerdo con algún esquema previsto y según el problema que se estudia.”

La técnica seleccionada para el análisis de las variables en estudio es la encuesta que estará orientada al personal administrativo (área académica), y al personal docente-operativo del proceso enseñanza-aprendizaje, esta técnica ayudará a recopilar la información necesaria sobre temas de gestión de riesgos psicosociales, administrativo-académico que actualmente la universidad y los órganos de control lo establecen.

- *Las personas que participarán en apoyo a la investigación serán el personal administrativo de la facultad: secretarias, asistentes, sin ningún*

tipo de remuneración adicional por la información proporcionada a cerca de la recopilación de la información.

- El procedimiento a seguir constará que para el día miércoles 01 de octubre 2014, se realizará una introducción básica sobre que es la Seguridad y Salud en el Trabajo y específicamente se acentuará la explicación en qué son los riesgos psicosociales y como están relacionados con el área educativa, el cuestionario de Maslach será explicado, analizado, y presentado los objetivos a conseguirse, el mismo que se lo realizará en la sala de profesores de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica, y este será devuelto el mismo día transcurrido hora y media que se utilizará para contestarlo.

Mientras que los riesgos psicosociales forman el esquema dentro del cual se encuentra la organización del trabajo, cuyo término está totalmente relacionado con las labores del proceso enseñanza-aprendizaje, este es el conjunto de objetivos, normas y procedimientos, bajo los cuales se desarrolla el proceso de trabajo. Dentro de este intervienen, jornadas de trabajo, ritmo, automatización, comunicación, estilo de mando y participación, estatus social, identificación con la tarea, iniciativa y estabilidad.

Tabla Nº 4 Procedimiento de recolección de información

| TÉCNICAS | PROCEDIMIENTO |
|-----------------|--|
| Cuestionarios | Se entregará 55 cuestionarios de Maslach, y Psico 3.0 a los docentes a nombramiento y contrato así como de las carreras de Civil y Mecánica. |
| | El lugar dónde se aplicará el cuestionario será en la sala de profesores de la FICM. |
| | La aplicación el instrumento se lo realizará el día 01 de octubre 2014. |
| | Se lo realizará en las instalaciones de la facultad. |
| | Se lo realizará la última semana de clases del semestre abril-septiembre 2014. |

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Investigadora (2014)

Según la definición del **Prof. García Ferrado (Internet 2014)** “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población”.

3.7. Procesamiento y análisis

3.7.1. Plan de procesamiento de información

- **Revisión crítica de la información recogida.** Es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- **Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: manejo de información, estudio estadístico de datos para presentación de resultados.** Ejemplo de tabla a ser utilizada para la cuantificación de los resultados obtenidos con los instrumentos de recolección de información primaria (de campo).

Cuadro N° 1 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

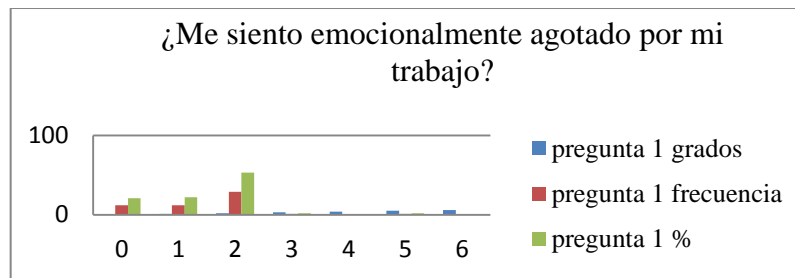
| OPCIONES | CANTIDAD | FRECUENCIA, % |
|----------|----------|---------------|
| 0 | 7 | 0,4 |
| 1 | 5 | 0,2 |
| 2 | 6 | 0,3 |
| 3 | 2 | 0,1 |
| 4 | 4 | 0,2 |
| 5 | 10 | 39 |
| 6 | 21 | 60 |

Fuente: Investigación de campo, cuestionarios

Elaborador por: Investigadora (2014)

- **Representaciones gráficas.** Es una presentación visual porcentual de los resultados cuantificados en la tabla anterior.

Gráfico N° 4: ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?



Fuente: Investigación de campo, encuestas
Elaborador por: Investigadora (2014)

3.7.2. Plan de análisis e interpretación de resultados

- **Análisis de los resultados estadísticos.** Destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis (lectura de datos).
- **Interpretación de los resultados.** Con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- **Comprobación de hipótesis.** Explicar el posible método estadístico de comprobación de hipótesis (H_1) a ser utilizado en el desarrollo de la investigación, con sus respectivos pasos, incluyendo la cita de texto y su utilidad, teniendo en cuenta el enfoque (cuantitativo o cualitativo) de la hipótesis de trabajo; así como, del tamaño de la población (finita o infinita, $N \leq 100 \geq N$) y/o muestra.
- **Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.** Explicación del procedimiento de obtención de las conclusiones y recomendaciones. Las conclusiones se derivan de la ejecución y cumplimiento de los objetivos específicos de la investigación. Las recomendaciones se derivan de las conclusiones establecidas. A más de las conclusiones y recomendaciones derivadas de los objetivos específicos, si pueden establecerse más conclusiones y recomendaciones propias de la investigación.

Tabla N° 5 Relación de objetivos específicos, conclusiones y recomendaciones

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | CONCLUSIONES | RECOMENDACIONES |
|---|--|--|
| Describir los niveles de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica para ubicar las situaciones demandantes en la labor del docente | Los participantes han alcanzado una puntuación media de 20.0 en la dimensión agotamiento emocional. | Realizar estudios específicos de los niveles de burnout en docentes de las distintas facultades de la Universidad Técnica de Ambato. |
| Proponer la implantación de medidas preventivas y correctivas para mitigar la insatisfacción laboral en el personal docente que labora en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica. | No existe un plan de medicina preventiva general para la salud por lo tanto tampoco para salud mental. | Se debe instaurar medidas preventivas, y sobre todo establecer modelos de trabajo para funciones, procesos y responsabilidades. |

Fuente: Investigación de campo

Elaborador por: Investigadora (2014)

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, y el cuestionario Psico 3.0 dirigido a los docentes a contrato y nombramiento de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.

El test de Maslach valora los siguientes factores:

Factor 1: Cansancio Emocional que comprende las interrogantes:

No. 1, ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?

No. 2, ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?

No. 3, ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar?

No. 6, ¿Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo?

No. 8, ¿Me siento “quemado” por mi trabajo?

No.13, ¿Me siento frustrado en mi trabajo?

No.14, ¿Creo que estoy trabajando demasiado?

No.16, ¿Trabajar directamente con gente me produce demasiado estrés?

No.20, ¿Me siento acabado?

Factor 2: Deshumanización que cubre las siguientes interrogantes:

No.5, ¿Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?

No.10, ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que trabajo aquí?

No.11, ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?

No.15, ¿Realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes?

No.22, ¿Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas?

Factor 3: Realización Personal con las siguientes preguntas:

No. 4, ¿Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes?

No. 7, ¿Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes?

No. 9, ¿Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas?

No.12, ¿Me siento activo y lleno de energía?

No.17, ¿Puedo crear fácilmente un atmosfera relajada con mis pacientes?

No.18, ¿Me siento estimulado después de trabajar con algunos pacientes?

No.19, ¿He logrado muchas cosas valiosas en mi trabajo?

No. 21, ¿En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma?

Nota aclaratoria: (Para la presente aplicación del test de síndrome de burnout y tomado de manera original el test, se aclara a la población de estudio al momento de la aplicación del mismo que el término pacientes en el caso de la docencia corresponde a los estudiantes).

4.1. Resultados obtenidos de los componentes del Test de Burnout.

Cuadro N° 2 Cansancio Emocional

| Ítem No. 1 ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo? | | |
|--|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 12 | 21 |
| 1 | 12 | 22 |
| 2 | 29 | 53 |
| 3 | 1 | 2 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 2 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

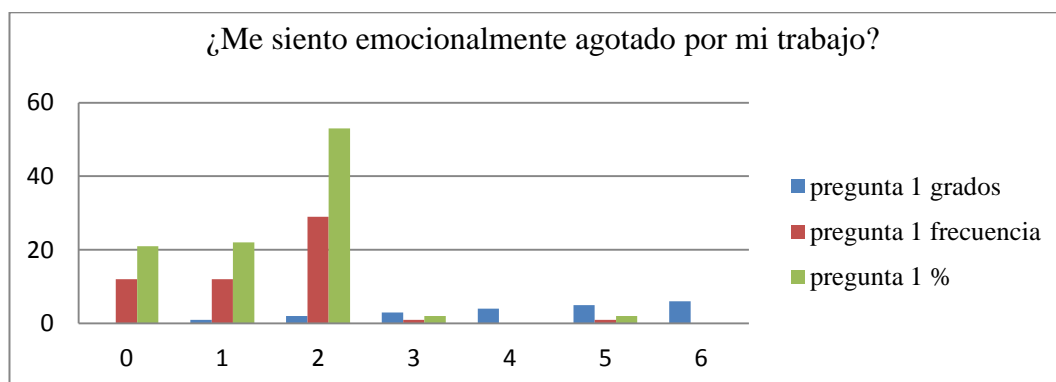


Gráfico N° 5 Cansancio Emocional

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 2, es el más puntuado con una frecuencia de 29, y un 53%, el segundo más puntuado es el grado 1, frecuencia 12, 22%.

Interpretación: ¿Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo?, obtuvo como frecuencia más puntuada, determina que los docentes se sienten emocionalmente agotados con evidencias de depresión, desánimo, falta de optimismo, irritabilidad, vulnerabilidad emocional, pérdida del apetito, irritabilidad, estreñimiento, ataques de llanto.

Cuadro N° 3 Cansancio Emocional

| Ítem No. 2 ¿Me siento Cansado al final de la Jornada de Trabajo? | | |
|--|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 2 | 4 |
| 1 | 18 | 33 |
| 2 | 13 | 24 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 20 | 35 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 2 | 4 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

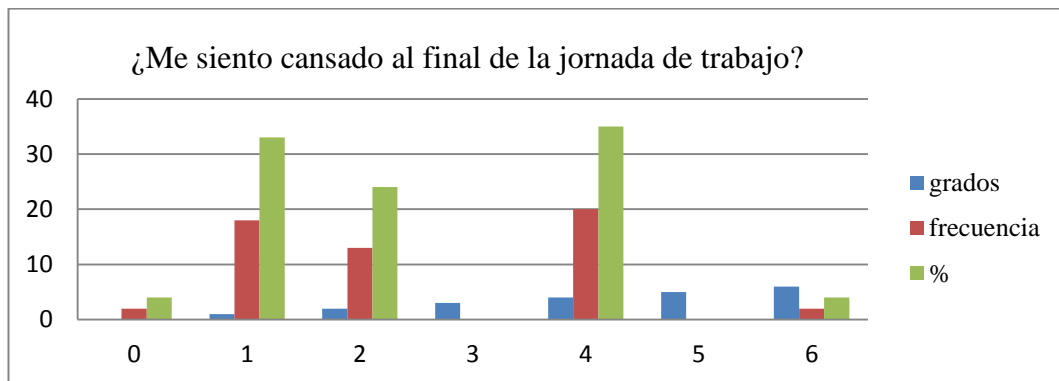


Gráfico N° 6 Cansancio Emocional
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 4, con mayor frecuencia 20, 35%, seguido del grado 1, frecuencia 18, con un 33%, y el grado 2 con frecuencia 13, correspondiente al 24%.

Interpretación: ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?, determina que los docentes se sienten cansados al final de la jornada de trabajo una vez cada semana, con una reducción paulatina de la energía física que se prolonga durante semanas o meses, dificultad o desánimo para realizar las actividades diarias, debilidad corporal general, dolor muscular, pérdida del apetito, palidez, disminución de las defensas, bajo rendimiento físico.

Seguido de pocas veces al año o menos con una, frecuencia 18, 33%, y una vez al me o menos con frecuencia 13, 24%.

Considerado el cansancio mental cuando empieza a haber dificultad en la concentración, falta de memoria y bajo rendimiento. Somnolencia, dolor de cabeza, dolor de ojos (en el caso de fijar la vista demasiado tiempo), sensación de aturdimiento, mareo, etc.

Cuadro N° 4 Cansancio Emocional

| Ítem No. 3 ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 15 | 27 |
| 1 | 16 | 30 |
| 2 | 2 | 4 |
| 3 | 2 | 4 |
| 4 | 11 | 20 |
| 5 | 8 | 15 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

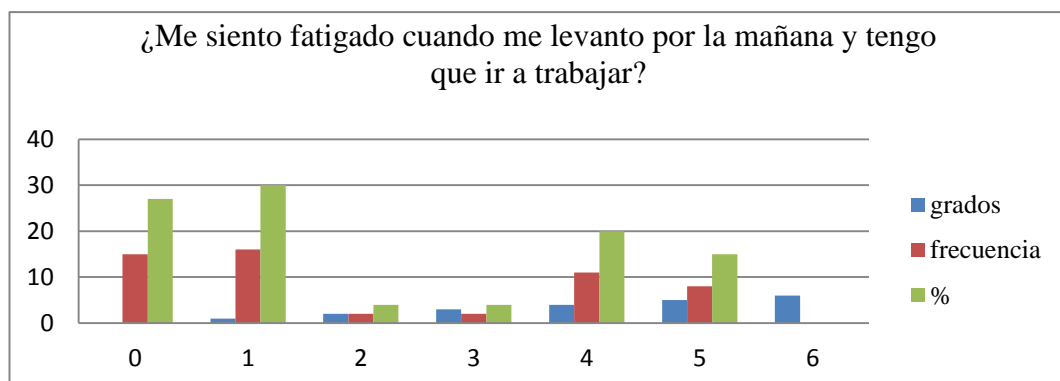


Gráfico N° 7 Cansancio emocional

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 1, frecuencia 16, con un 30%, seguido del grado 0, frecuencia 15, con un 27 %, y el grado 4, frecuencia 11, correspondiente al 20%.

Interpretación: ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir al trabajo? Una vez al mes o menos fue la respuesta de 16 docentes, que corresponde al 30%, determina que pocas veces al año, se sienten fatigados los docentes al levantarse e ir a trabajar, y el grado 4, una vez a la semana, aportando en general al cansancio emocional de los docentes.

Cuadro N° 5 Cansancio Emocional

| Ítem No. 6 ¿Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo? | | |
|--|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 12 | 21 |
| 1 | 0 | 0 |
| 2 | 4 | 7 |
| 3 | 1 | 2 |
| 4 | 28 | 51 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 10 | 19 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora



Gráfico N° 8 Cansancio Emocional

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 4, frecuencia 28, con un 51%, seguido del grado 0, frecuencia 12, correspondiente al 21%, y el grado 6, con frecuencia de 10, con un 19 %.

Interpretación: El Ítem 6, Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, el grado 4, determina que una vez a la semana, el grado 6, determina que todos los días, es un esfuerzo, trabajar con mucha gente, por lo que logra un aporte significativo al cansancio emocional de los docentes.

Cuadro N° 6 Cansancio Emocional

| Ítem No. 8 ¿Me siento “quemado” por mi trabajo? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 25 | 45 |
| 1 | 2 | 4 |
| 2 | 2 | 4 |
| 3 | 1 | 2 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 13 | 24 |
| 6 | 12 | 21 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

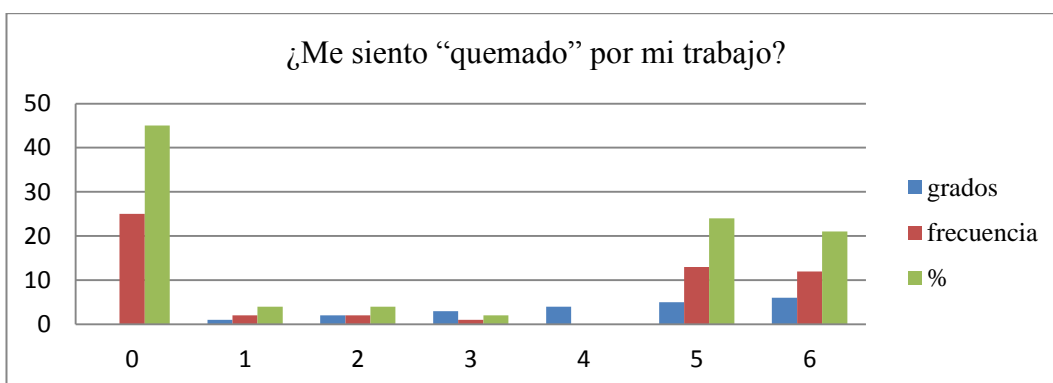


Gráfico N° 9 Cansancio Emocional
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 0, con frecuencia 25, con un 45%, seguido del grado 5, frecuencia 13, correspondiente al 24%, y luego el grado 6, frecuencia 12, corresponde al 21%.

Interpretación: ¿Me siento “quemado” por mi trabajo? el grado 0, determino que nunca con una frecuencia de 25 de 55 encuestados, el grado 5, con una frecuencia de 13 de 55 encuestados determina que pocas veces a la semana, y el grado 6, con una frecuencia de 12, de 55 encuestados determina que todos los días se sienten “quemados”, por el trabajo los docentes.

Cuadro N° 7 Cansancio Emocional

| Ítem No. 13 ¿Me siento frustrado en mi trabajo? | | |
|---|------------|------|
| Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 7 | 12 |
| 1 | 10 | 19 |
| 2 | 17 | 30 |
| 3 | 2 | 4 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 2 |
| 6 | 18 | 33 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

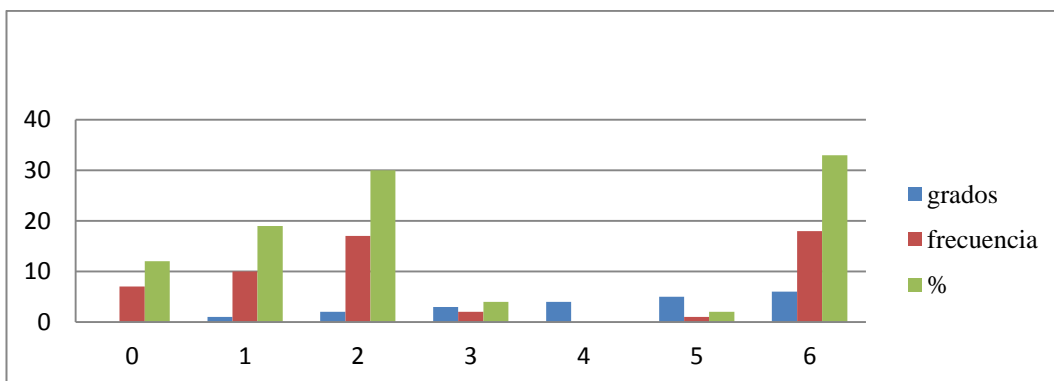


Gráfico N° 10 Cansancio Emocional

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 6, frecuencia 18, corresponde al 33%, seguido de grado 2, con una frecuencia de 17, con un 30 %, y luego el grado 1, con frecuencia de 10, correspondiente al 12%.

Interpretación: ¿Me siento frustrado en mi trabajo?, el grado 6, determina que 18, de 55 encuestados se sienten frustrados todos los días, el grado 2, que 17 de 55 encuestados una vez al mes, y el grado 1, una vez al año o menos, por lo que consideramos que en esta pregunta se denota el cansancio emocional en los docentes por sus cargas de horas o dificultades al ejercer su labor.

Cuadro N° 8 Cansancio Emocional

| Ítem No. 14 ¿Creo que estoy trabajando demasiado? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 4 | 7 |
| 1 | 1 | 2 |
| 2 | 13 | 24 |
| 3 | 17 | 31 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 13 | 24 |
| 6 | 7 | 12 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

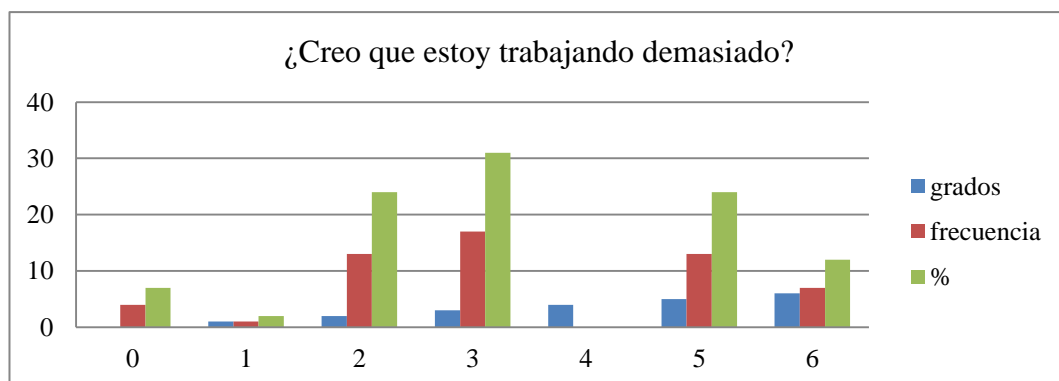


Gráfico N° 11 Cansancio Emocional
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 3, con mayor frecuencia de 17, con un 31%, seguido del grado 2 y 5 con una frecuencia de 13, correspondiente al 24%.

Interpretación: ¿Creo que estoy trabajando demasiado? el grado 3, con 17 de frecuencia de 55 encuestados, determino que unas pocas veces al mes, trabajan demasiado, y el grado 2, que equivale a 13 en frecuencia de 55 encuestados determina que una vez al mes, mientras el grado 5, equivalente a 13 frecuencia

de 55 encuestados determina que pocas veces a la semana trabajan demasiado los docentes de la Universidad Técnica de Ambato, carreras de Ing. Civil y Mecánica.

Cuadro N° 9 Cansancio Emocional

| Ítem No. 16¿Trabajar directamente con gente me produce demasiado estrés? | | |
|--|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 18 | 33 |
| 1 | 8 | 15 |
| 2 | 1 | 2 |
| 3 | 7 | 12 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 21 | 38 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

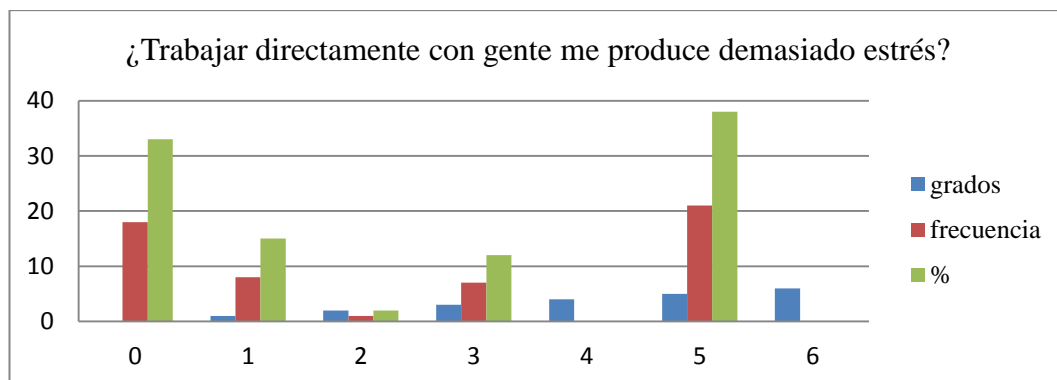


Gráfico N° 12 Cansancio Emocional

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 5, con frecuencia de 21, con un 38%, seguido del grado 0, con una frecuencia de 18, correspondiente al 33%.

Interpretación: En el Ítem No. 16, Trabajar directamente con gente me produce demasiado estrés. El grado 5, 21 de los 55 encuestados, determina que pocas veces a la semana, el grado 0, 18 de 55 encuestados, determina que nunca, por lo

tanto se identifica con la pregunta que los docentes, pocas veces sufren de estrés, trabajando directamente con gente.

Cuadro N° 10 Cansancio Emocional

| Ítem No. 20 ¿Me siento acabado? | | |
|---------------------------------|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 1 | 2 |
| 1 | 13 | 24 |
| 2 | 1 | 2 |
| 3 | 1 | 2 |
| 4 | 13 | 24 |
| 5 | 17 | 30 |
| 6 | 9 | 16 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

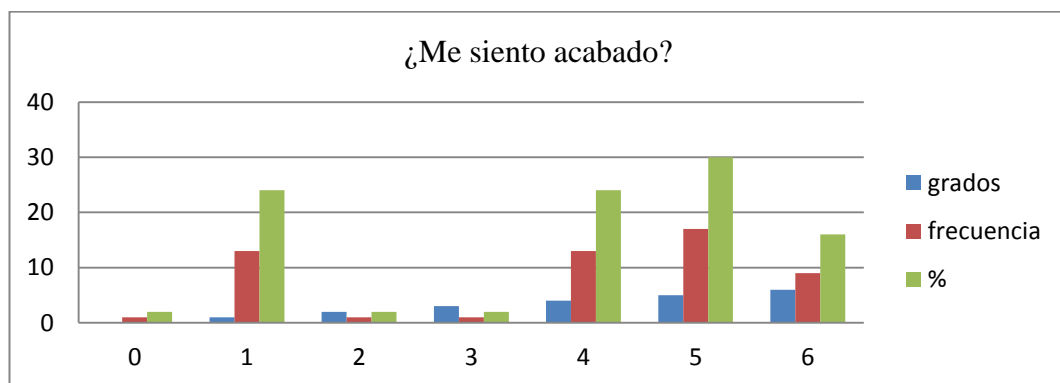


Gráfico N° 13 Cansancio Emocional

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 5, con frecuencia 17, con un 30%, seguido del grado 1, y 4 con frecuencia 13, con el 24%.

Interpretación: ¿Me siento Acabado? el grado 5, 17 de frecuencia de los 55 encuestados, determinaron que pocas veces a la semana se sienten acabados, mientras que el grado 1, equivalente 13 de 55 encuestados determinaron, una vez al año, el grado 4, 13 de 55 encuestados, determinaron una vez a la semana, denotando así que se determina cansancio emocional en los docentes.

**CUADRO GENERAL DE CANSANCIO EMOCIONAL
RESUMEN**

Cuadro N° 11 Cansancio Emocional

| Cansancio Emocional | | |
|---------------------|-----------|-------------|
| Opciones | Cantidad | % |
| Bajo | 12 | 22 |
| Medio | 8 | 15 |
| Alto | 35 | 63 |
| TOTAL | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

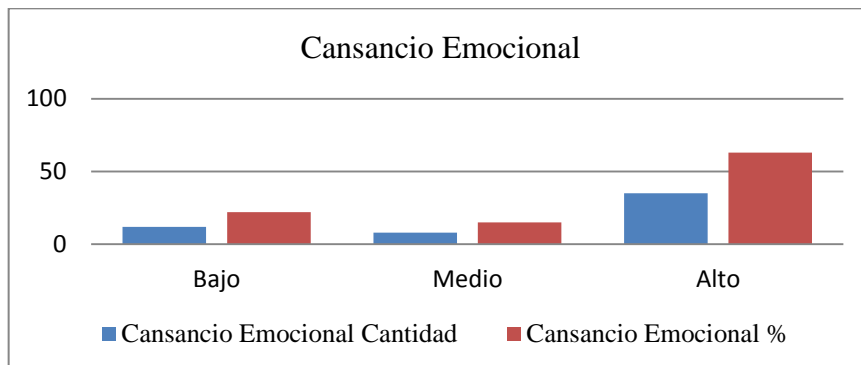


Gráfico N° 14 Cansancio Emocional
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: El 63 %, Alto Cansancio Emocional, el 15%, Medio Cansancio Emocional y el 22 % Bajo Cansancio Emocional.

Interpretación: Después del análisis planteado, podemos determinar que los Docentes, de la Universidad Técnica de Ambato, carreras de Ingeniería Civil y Mecánica, presentan Cansancio Emocional alto 63%.

DESHUMANIZACIÓN

Cuadro N° 12 Deshumanización

| Ítem No. 5 ¿Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales? | | |
|---|------------|------|
| Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 15 | 27 |
| 1 | 7 | 13 |
| 2 | 28 | 51 |
| 3 | 5 | 9 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora



Gráfico N° 15 Deshumanización
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 2, con frecuencia 28, correspondiente al 51%, seguido del grado 0, con una frecuencia de 15, correspondiente al 27 %, y el grado 1, frecuencia 7, con un 13 %.

Interpretación: ¿Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales? el grado 2, determino 28, encuestados de 55 que algunas veces al menos, y el grado 0, 15 de los 55 encuestados, que nunca, mientras que el grado 1, de 7 de los encuestados, alguna vez al año, determinando que existe deshumanización en los docentes.

Cuadro N° 13 Deshumanización

| Items No. 10 ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que trabajo aquí? | | |
|--|------------|------|
| Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 10 | 18 |
| 1 | 14 | 25 |
| 2 | 12 | 22 |
| 3 | 18 | 33 |
| 4 | 1 | 2 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

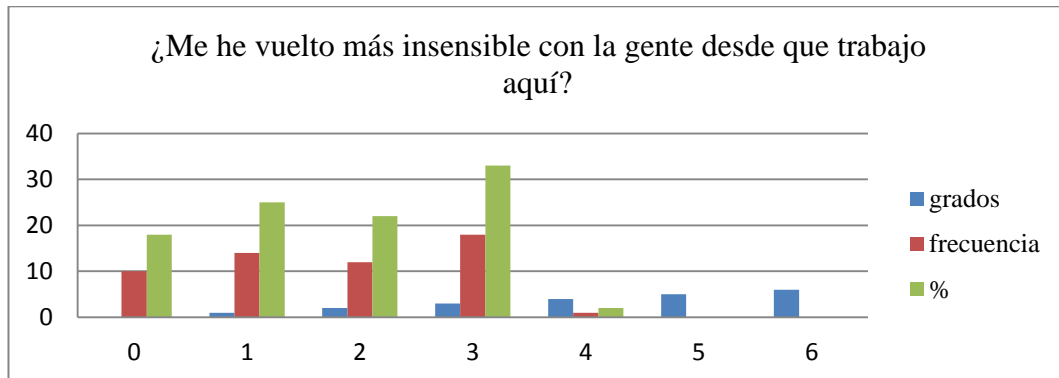


Gráfico N° 16 Deshumanización

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 3, con una frecuencia de 18, con un 33%, seguido del grado 1, frecuencia 14, correspondiente al 25 %, y grado 2, frecuencia 12, con un 22%.

Interpretación: ¿Me he vuelto más sensible con la gente desde que trabajo aquí? El grado 3, 18 en frecuencia de los 55 encuestados determino que unas pocas veces al mes, afecta la sensibilidad en el trabajo, mientras que el grado 1, 14 en frecuencia de 55 encuestados determina que algunas veces al año, mientras que el grado 2, 12 en frecuencia de los 55 encuestados, indican que algunas veces al mes o menos, es afectada por la sensibilidad en el trabajo.

Cuadro N° 14 Deshumanización

| Ítem No. 11 ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente? | | |
|--|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 9 | 16 |
| 1 | 16 | 29 |
| 2 | 8 | 15 |
| 3 | 20 | 36 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 2 | 4 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

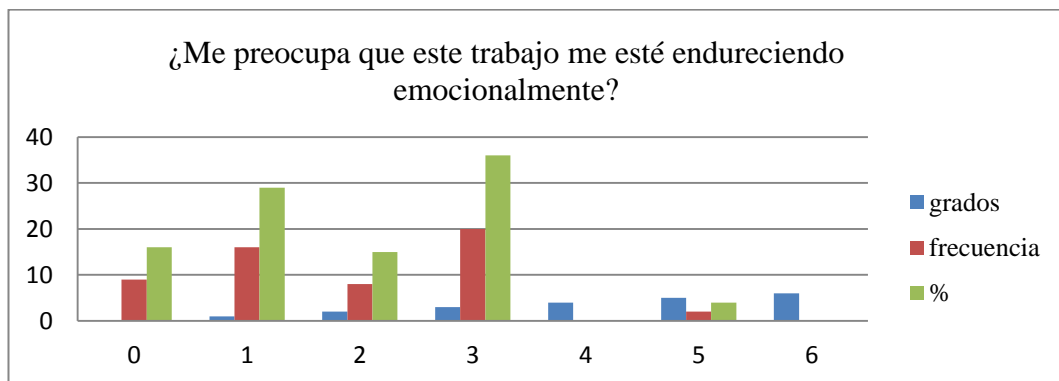


Gráfico N° 17 Deshumanización

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 3, con una frecuencia de 20, con un 36%, seguido del grado 1, con una de frecuencia 16, correspondiente al 29%, y el grado 0, con frecuencia de 9, con un 16%.

Interpretación: ¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente? El grado 3, 20 de los 55 encuestados determinan, que algunas veces al mes, tienden a endurecerse sentimentalmente, mientras que el grado 1, 16 de los 55 encuestados determinan, que algunas veces al año tienden a endurecerse emocionalmente, y el grado 0 determina, 9 de los 55 encuestados que nunca tienden a endurecerse sentimentalmente.

Cuadro N° 15 Deshumanización

| Ítem No. 15 ¿Realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 13 | 23 |
| 1 | 2 | 4 |
| 2 | 10 | 18 |
| 3 | 29 | 53 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 1 | 2 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

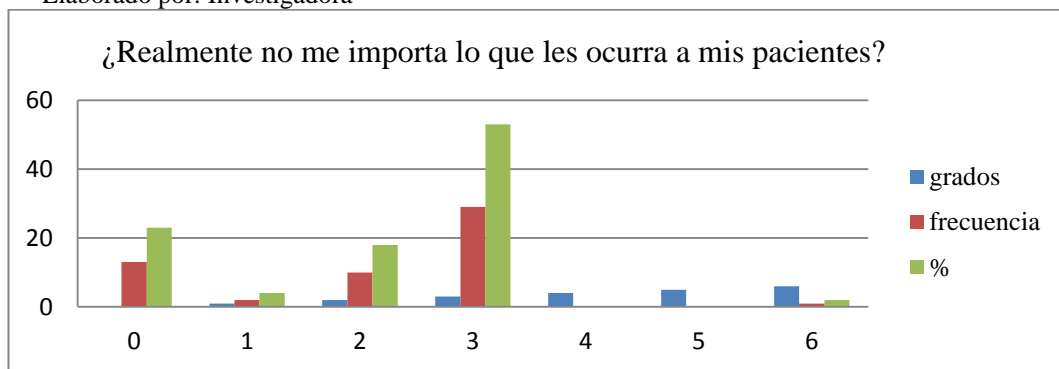


Gráfico N° 18 Deshumanización

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 3, con una frecuencia de 29, con un 53%, seguido de grado 0, frecuencia 13, correspondiente al 23%, y grado 2, frecuencia de 10, con un 18 %.

Interpretación: ¿Realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes? El grado 3, 29 de los 55 encuestados determinaron, que unas pocas veces al mes, no les importa lo que les ocurra a sus pacientes, el grado 0, 13 de los 55 encuestados determinaron que nunca les importa lo que les suceda a sus pacientes, y el grado 2 de 10 de 55 encuestados determinaron algunas veces al año o menos, les importa lo que les suceda a sus pacientes, determinando el grado de despersonalización del docente encuestado.

Cuadro N° 16 Deshumanización

| Ítem No. 22 ¿Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 19 | 35 |
| 1 | 3 | 5 |
| 2 | 7 | 13 |
| 3 | 25 | 45 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 2 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

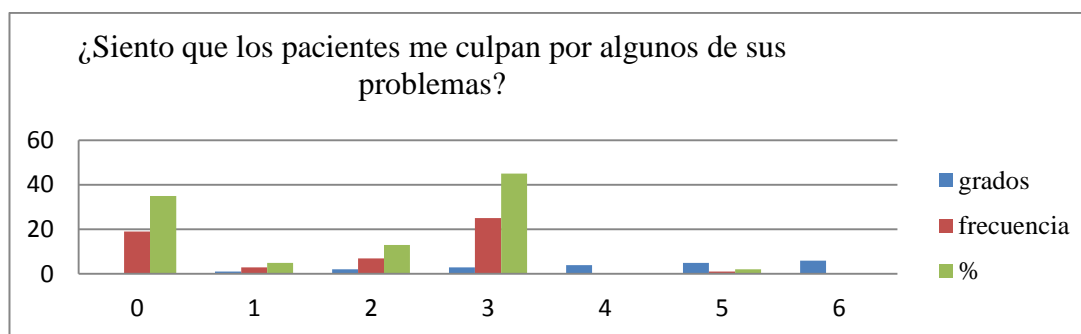


Gráfico N° 19 Deshumanización

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 3, con frecuencia de 25, correspondiente al 45%, seguido del grado 0, frecuencia 19, con un 35%, y el grado 2, frecuencia 7, correspondiente al 13%.

Interpretación: El Ítem No. 22, de deshumanización ¿ Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas? El grado 3, 25 de los 55 encuestados determino que unas pocas veces al mes, eran culpados, el grado 0, 19 de 55 encuestados determinaron que nunca eran culpados por sus pacientes, el grado 2, 7 de 55 encuestados, determinaron que sus pacientes una vez al mes o menos los culpaban de sus problemas.

CUADRO GENERAL DE DESHUMANIZACIÓN RESUMEN

Cuadro N° 17 Cuadro general de deshumanización

| Deshumanización | | |
|-----------------|-----------|-------------|
| Opciones | Cantidad | % |
| Bajo | 8 | 15 |
| Medio | 15 | 27 |
| Alto | 32 | 58 |
| TOTAL | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

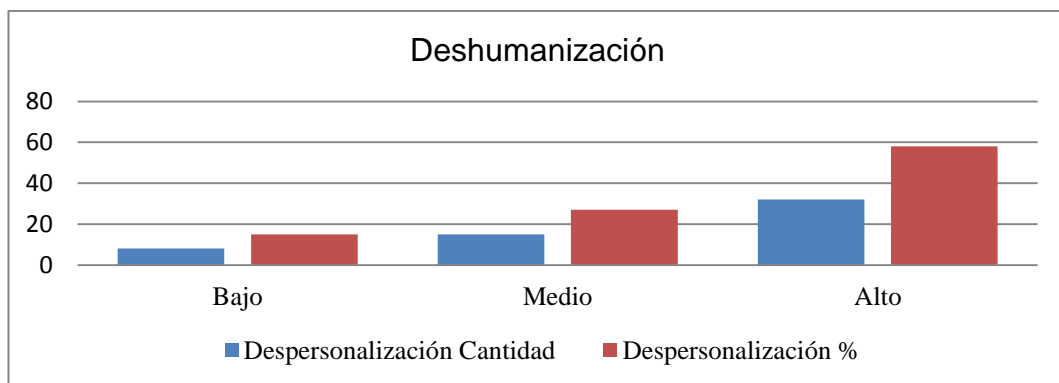


Gráfico N° 20 Deshumanización
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: El 58% Nivel Alto de Deshumanización, el 27%, Nivel Medio, el 15% Nivel Bajo de Deshumanización.

Interpretación: Los docentes encuestados, presentaron un nivel Alto de Deshumanización el 58%.

REALIZACION PERSONAL

Cuadro N° 18 Realización personal

| Ítem No. 4 ¿Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 12 | 22 |
| 1 | 12 | 22 |
| 2 | 30 | 54 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 2 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

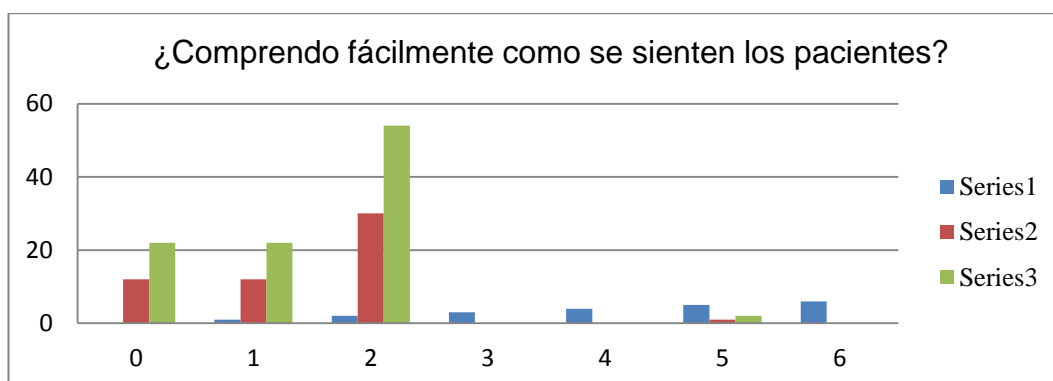


Gráfico N° 21 Realización Personal

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 2, con frecuencia de 30, corresponde al 54%, seguido del grado 1, con una frecuencia de 12, con un 22% y el grado 0, frecuencia 12, con un 22%.

Interpretación: ¿Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes? Grado 2, 30 de 55 encuestados, determinaron que comprenden por lómenos una vez al mes, fácilmente como se sienten sus pacientes, grado 1, 12 de 55 encuestados determinaron, una vez al año o menos, y el grado 0, 12 de 55 encuestados determinaron que nunca, comprenden a sus pacientes fácilmente como se sienten.

Cuadro N° 19 Realización personal

| Ítem No. 7 ¿Trato eficazmente los problemas de los pacientes? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 2 | 4 |
| 1 | 19 | 34 |
| 2 | 12 | 22 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 20 | 36 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 2 | 4 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

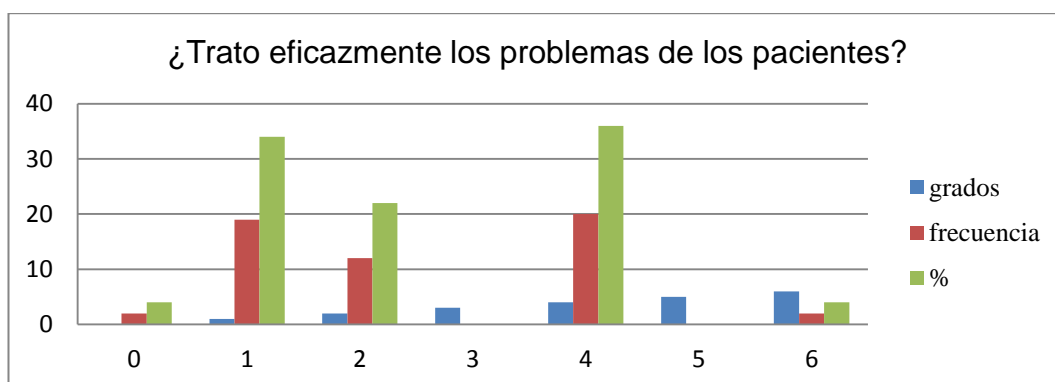


Gráfico N° 22 Realización Personal

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 4, con una frecuencia de 20, corresponde al 36 %, seguido del grado 1, con frecuencia de 19, correspondiente al 34 %, y el grado 2, con frecuencia de 12, correspondiente al 22%.

Interpretación: Trato eficazmente los problemas de los pacientes. El grado 4, 20 de los 55 encuestados determinó que una vez a la semana, realizan eficazmente su trabajo, el grado 1, 19 de los 55 encuestados determinaron una vez al año por lómenos, y el grado 2, 12 de 55 encuestados determinaron, que una vez amenos al mes determinando que la eficacia del trabajo, se debe a la desmotivación de realización personal.

Cuadro N° 20 Realización personal

| Ítem No. 9 ¿Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | Frecuencia | % |
| 0 | 14 | 25 |
| 1 | 17 | 31 |
| 2 | 2 | 4 |
| 3 | 2 | 4 |
| 4 | 11 | 20 |
| 5 | 9 | 16 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

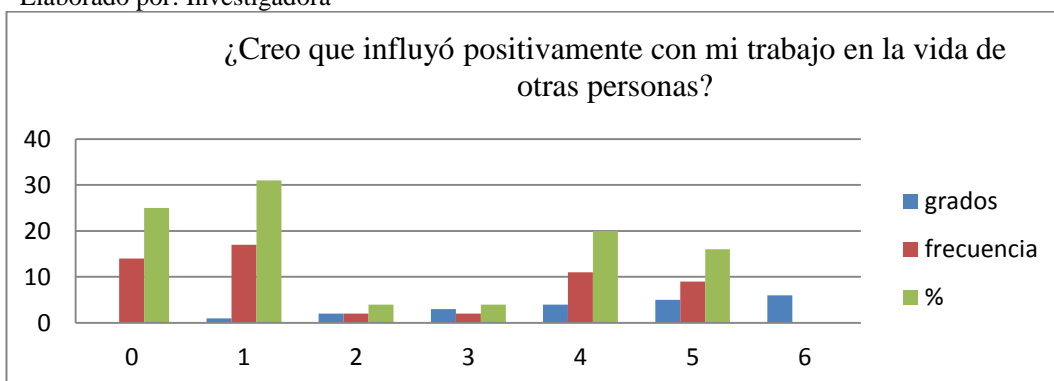


Gráfico N° 23 Realización Personal

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 1, con frecuencia de 17, correspondiente al 31 %, seguido del rango 0, con una frecuencia de 14, correspondiente al 25%, y el rango 4, con frecuencia de 11, correspondiente al 20 %.

Interpretación: ¿Creo que influyo con mi trabajo en la vida de otras personas? el grado 1, 17 de 55 encuestados determinaron, que una vez al año, influyen en la vida de otras personas, el rango 0, 14 de 55 encuestados determinaron que nunca influyen con su trabajo en la vida de otras personas, el rango 4, 11 encuestados determinaron que influyen con su trabajo en otras personas por lómenos una vez por semana.

Cuadro N° 21 Realización personal

| Ítem No. 12 ¿Me siento activo y lleno de energía? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 13 | 24 |
| 1 | 0 | 0 |
| 2 | 4 | 7 |
| 3 | 1 | 2 |
| 4 | 28 | 51 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 9 | 16 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

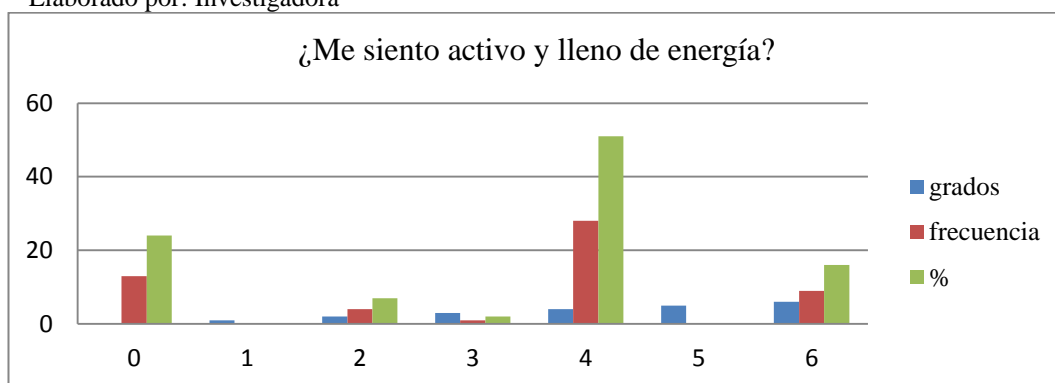


Gráfico N° 24 Realización Personal

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El rango 4, con frecuencia de 28, correspondiente al 51%, seguidamente el rango 0, con una frecuencia de 13 correspondiente al 24%, y el rango 6, con frecuencia de 9, correspondiente al 16%.

Interpretación: ¿Me siento activo y lleno de energía? El rango 4, 28 de los 55 encuestados determinó una vez a la semana que se sentían activos y llenos de energía, el rango 0, 13 de 55 encuestados, determinaron que nunca se sentían activos y llenos de energía, el rango 6, 9 de 55 encuestados determinaron que todos los días se sentían llenos de energías.

Cuadro N° 22 Realización personal

| Ítem No. 17 ¿Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada de energía? | | |
|--|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 25 | 45 |
| 1 | 2 | 4 |
| 2 | 2 | 4 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 12 | 22 |
| 6 | 14 | 25 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

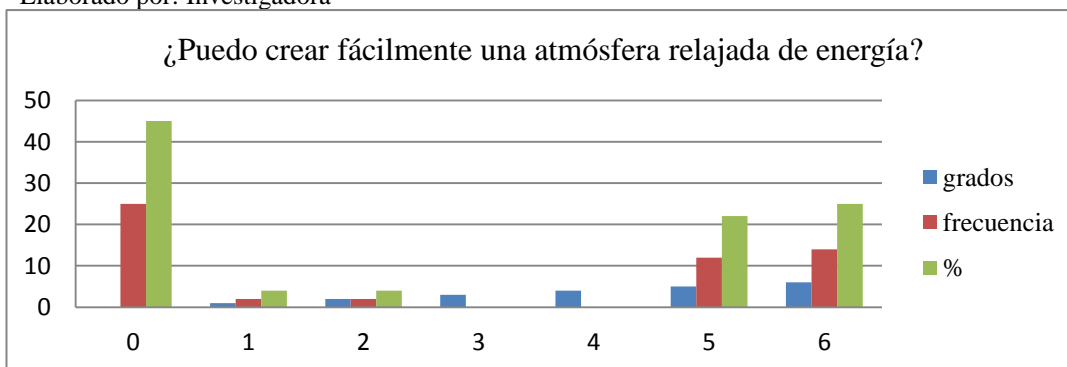


Gráfico N° 25 Realización Personal

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El rango 0, con frecuencia de 25, correspondiente al 45%, seguido del rango 6, con frecuencia de 14 correspondiente al 25 %, y el rango 5, con frecuencia de 12, correspondiente al 22 %.

Interpretación: ¿Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada de energía? Grado 0, 25 de 55 encuestados determinaron que nunca crean una atmósfera relajada de energía, en el grado 6, 14 de 55 encuetados de terminaron que todos los días crean una atmósfera de relajada de energía, en el rango 5, 12 de los 55 encuestados que pocas veces a la semana creaban una atmósfera de relajada energía.

Cuadro N° 23 Realización personal

| Ítem No. 18 ¿Me siento estimulado después de trabajar con algunos pacientes? | | |
|--|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 5 | 9 |
| 1 | 11 | 20 |
| 2 | 18 | 33 |
| 3 | 2 | 4 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 19 | 34 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

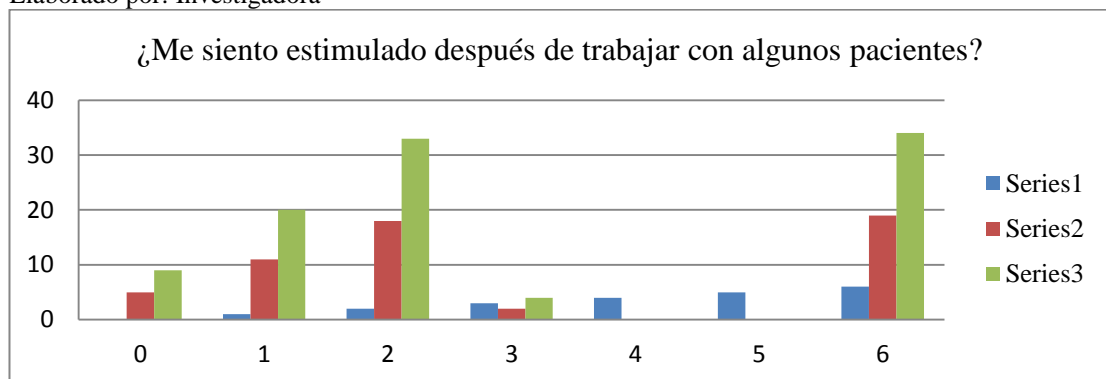


Gráfico N° 26 Realización Personal

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El rango 6, con frecuencia 19 correspondiente al 34%, seguido del rango 2, con frecuencia 18, correspondiente al 33%, y el rango 1, con frecuencia 11, correspondiente al 20%.

Interpretación: ¿Me siento estimulado después de trabajar con algunos pacientes? El rango 6, 19 de 55 encuestados determinaron todos los días, se sentían estimulados, después de trabajar con sus pacientes, el rango 2, 18 de 55 encuestados determinaron una vez al mes o menos de sentirse estimulado después de trabajar con sus pacientes, el rango 1, 11 de 55 encuestados determinaron, una vez en el año sentirse estimulados luego de realizar su trabajo.

Cuadro N° 24 Realización personal

| Ítem No. 19 ¿He logrado muchas cosas valiosas en mi trabajo? | | |
|--|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 3 | 5 |
| 1 | 0 | 0 |
| 2 | 12 | 22 |
| 3 | 18 | 33 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 13 | 24 |
| 6 | 9 | 16 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

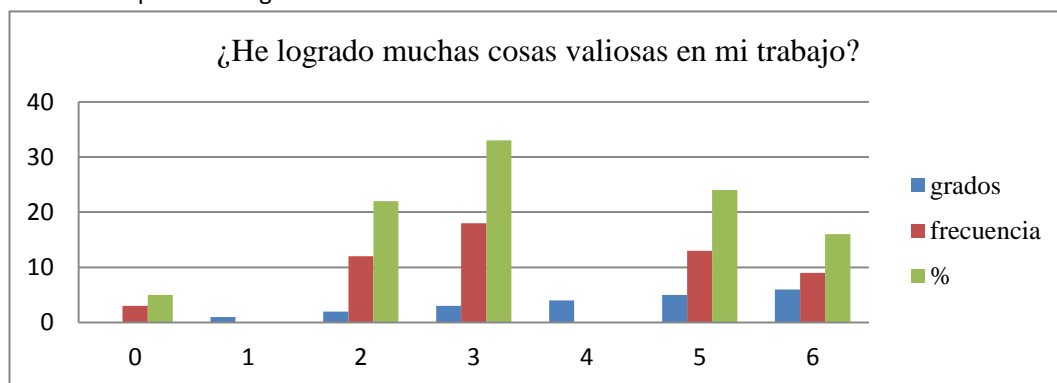


Gráfico N° 27 Realización Personal

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El rango 3, frecuencia 18, corresponde el 33%, seguido del rango 5, con frecuencia de 13, corresponde al 24%, y el rango 2, con frecuencia 12, correspondiente al 22%.

Interpretación: ¿He logrado muchas cosas valiosas en mi trabajo? El rango 3, 18 de 55 encuestados determina que unas pocas veces en el mes, logran cosas valiosas en el trabajo, el rango 5, 13 de 55 encuestado determinaron, pocas veces a la semana, habían logrado cosas valiosas en su trabajo, el rango 2, 12 de los 55 encuestados, determinaron, unas veces al mes o menos no conseguir cosas valiosas en el trabajo.

Cuadro N° 25 Realización personal

| Ítem No. 21 ¿En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma? | | |
|---|------------|------|
| Grados o Rangos | frecuencia | % |
| 0 | 13 | 24 |
| 1 | 8 | 15 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 9 | 16 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 25 | 45 |
| 6 | 0 | 0 |
| total | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado:

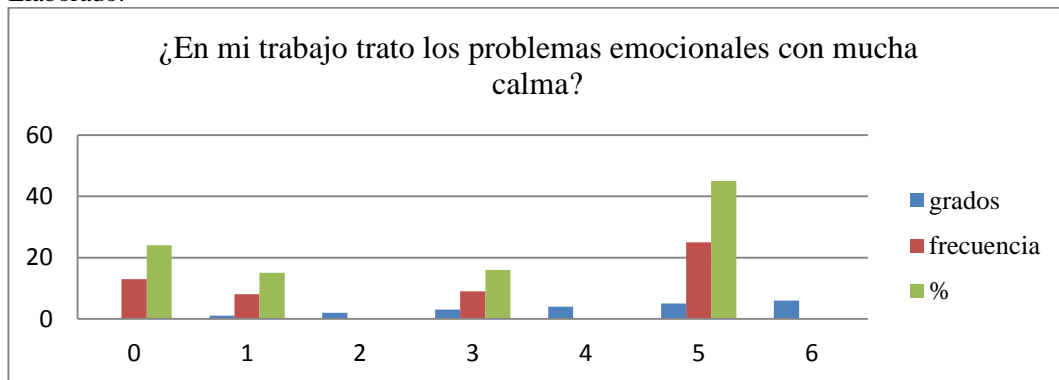


Gráfico N° 28 Realización Personal

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: El grado 5, con frecuencia 25, corresponde al 45%, seguido del rango 0, con frecuencia 13, correspondiente al 24%, y el rango 3, con frecuencia 9, correspondiente al 16%.

Interpretación: ¿En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma? El rango 5, con frecuencia de 25 de 55 encuestados determina que pocas veces, trata con calma a los problemas, el rango 0, con frecuencia de 13 de 55 encuestados determino que nunca trata los problemas con calma, el rango 3, con frecuencia de 9 de 55 encuestados determino que unas pocas veces al mes trata con calma los problemas en el trabajo.

CUADRO GENERAL DE REALIZACIÓN PERSONAL RESUMEN

Cuadro N° 26 Realización personal

| Realización personal | | |
|----------------------|-----------|-------------|
| Opciones | Cantidad | % |
| Bajo | 11 | 20 |
| Medio | 13 | 24 |
| Alto | 31 | 56 |
| TOTAL | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

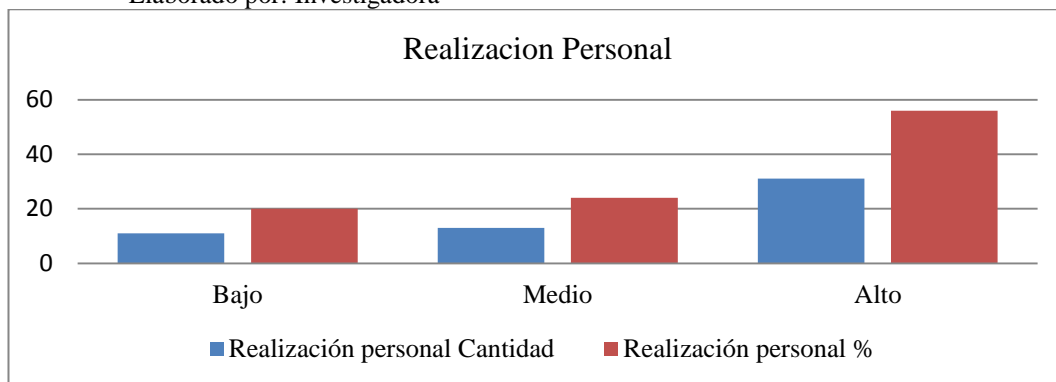


Gráfico N° 29 Realización Personal
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: El 52%, Nivel Alto en Realización Personal, 24% Nivel Medio, 18% Nivel Bajo de Realización Personal.

Interpretación: los Docentes de la Universidad Técnica de Ambato, encuestados presentaron un Alto Nivel de Realización Personal 52%.

CUADRO GENERAL DE ASPECTOS EVALUADOS RESUMEN

Cuadro N° 27 Resumen de los Aspectos Evaluados

| Opciones | Cansancio emocional | Despersonalización | Realización personal | Total |
|--------------|---------------------|--------------------|----------------------|-------|
| Bajo | 12 | 8 | 11 | 31 |
| Medio | 8 | 15 | 13 | 36 |
| Alto | 35 | 32 | 31 | 98 |
| Total | 55 | 55 | 55 | 165 |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

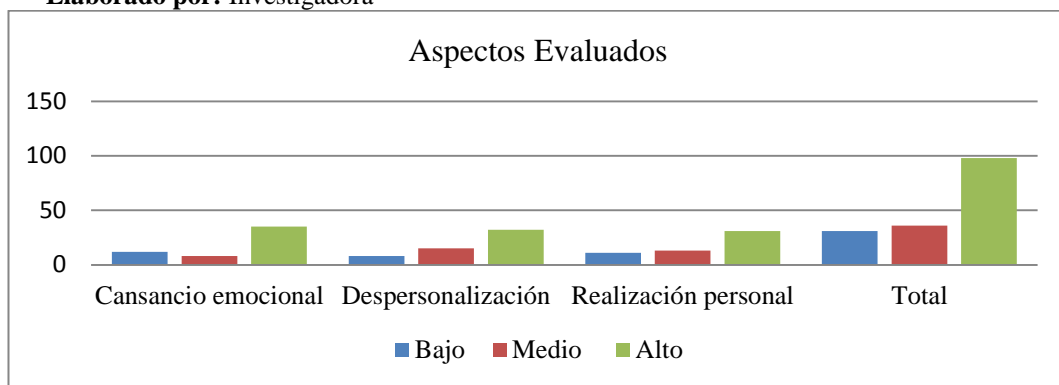


Gráfico N° 30 Resumen de los Aspectos Evaluados

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: La sumatoria total de los niveles, en los tres aspectos evaluados. Nivel Alto 98, Nivel Medio 36, Nivel Bajo 31.

Interpretación: El total de los 22 ítems, en los tres factores evaluados, dan como resultado Nivel Alto de Riesgo, para el desarrollo del Síndrome de Burnout suma total 98.

4.2 Resultados de la aplicación del cuestionario FPSICO3.0 dirigidos a los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil e Ingeniería Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato. 2013-2014.

Cuadro N° 28 Datos personales

| Datos personales | | | | |
|------------------|----|------|------------|-------------|
| Edades | F | % | Casados/as | Solteros/as |
| 35-44 | 40 | 72 | 30 | 10 |
| 45-54 | 15 | 28 | 10 | 5 |
| TOTAL | 55 | 100% | 40 | 15 |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

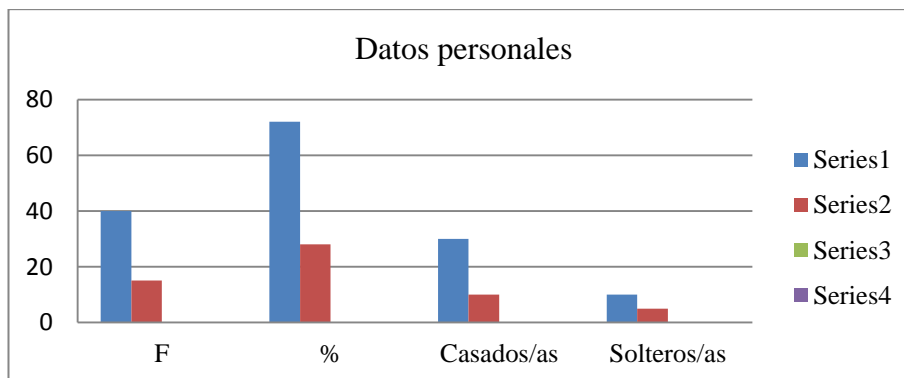


Gráfico N° 31 Datos personales de docentes
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: El 72%, edades 35-44, Casados/as = 30; No Casados/as = 10;
El 28% ,45-54, Casados/as = 10; No Casados/as = 5.

Interpretación: el 80%, está comprendido entre las edades 35-45, 100% sexo masculino, casados el 75%.

Cuadro N° 29 Pregunta 1 Tiempo de trabajo.

| ¿Trabajas los sábados? | | | | | | |
|------------------------|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| Series | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 5 | 0 | 10 | 0 | 15 | 28 |
| 2 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 | 18 |
| 3 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 | 18 |
| 4 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 | 18 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 | 18 |
| total | 5 | 0 | 40 | 10 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

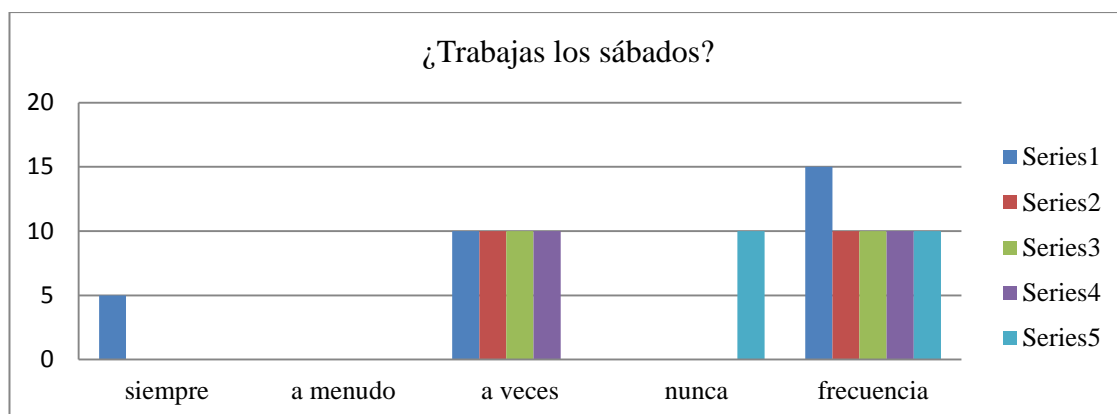


Gráfico N° 32 Tiempo de Trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 1, de tiempo de trabajo la variable, a veces obtuvo una frecuencia 40, y la variable, nunca, obtuvo una frecuencia 10, la variable siempre obtuvo 5.

Interpretación: Se determina que de los 55 encuestados, 40 respondieron que trabajan los sábados, diez que nunca trabajan los sábados y cinco que siempre.

Cuadro N° 30 Pregunta 2 Tiempo de trabajo.

| ¿Trabajas los Domingos y Festivos? | | | | | | |
|------------------------------------|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| total | 0 | 0 | 5 | 50 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

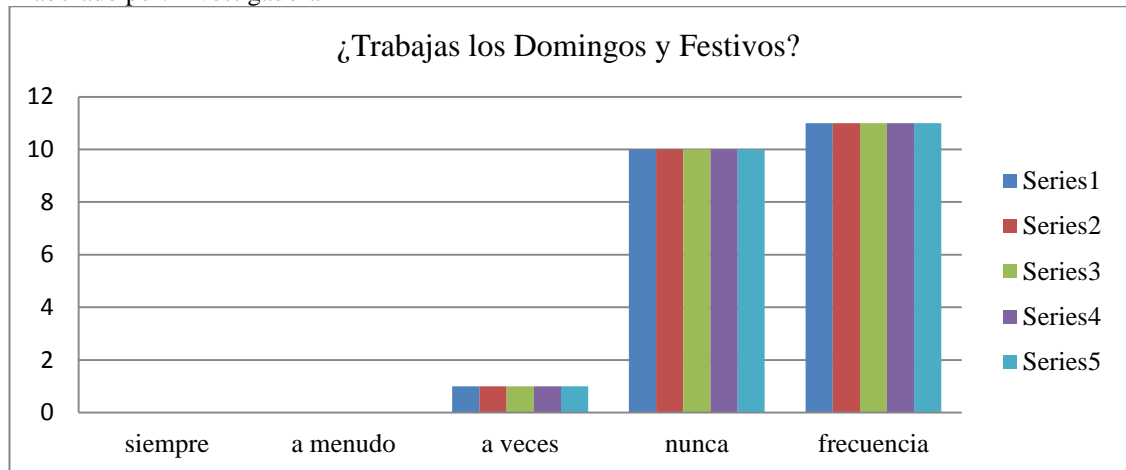


Gráfico N° 33 Tiempo de Trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 2, de tiempo de trabajo la variable, nunca obtuvo una frecuencia 50, y la variable a veces una frecuencia de 5.

Interpretación: Por lo que se determina que de los 55 encuestados, respondieron que no trabajan los domingos 50, y que a veces trabajan los días festivos 5.

Cuadro N° 31 Pregunta 5 Tiempo de trabajo.

| ¿Dispone de por lo menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de la semana? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | Siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 40 | 10 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

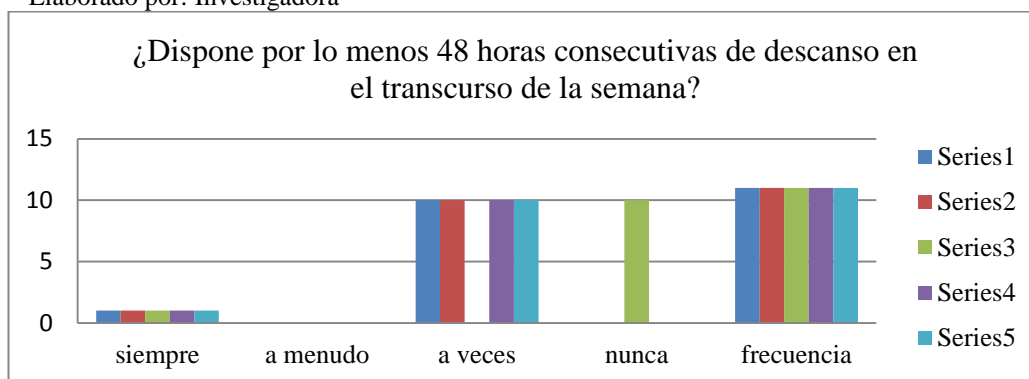


Gráfico N° 34 Tiempo de Trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 5, de tiempo de trabajo la variable, a veces obtuvo una frecuencia 40, y la variable, nunca, obtuvo una frecuencia 10, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Por lo que se determina que de los 55 encuestados, 40 respondieron que a veces disponen de 48 horas consecutivas de descanso, en el transcurso de la semana laboral, y 10 que nunca dispone de 48 horas consecutivas, de descanso y cinco que siempre disponen de 48 horas consecutivas de descanso.

Cuadro N° 32 Pregunta 6 Tiempo de trabajo.

| ¿Tu horario laboral permite compaginar tu tiempo libre? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 1 | 0 | 40 | 10 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

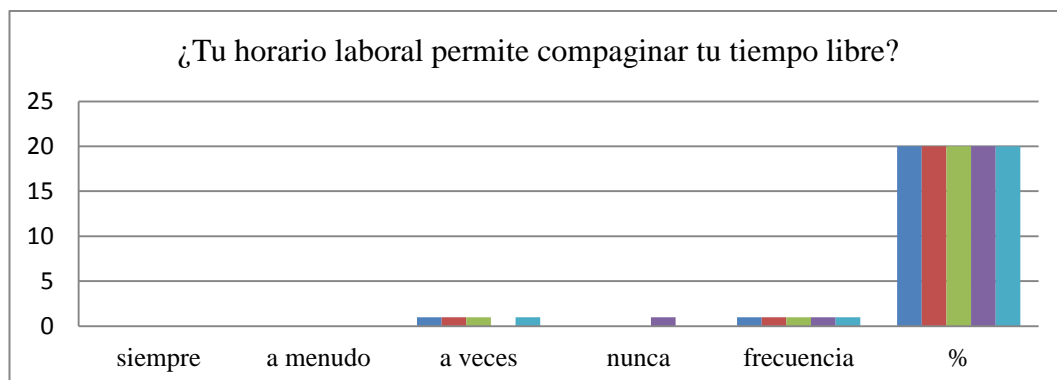


Gráfico N° 35 Tiempo de Trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 6, de tiempo de trabajo la variable, a veces obtuvo una frecuencia 40, y la variable, nunca, obtuvo una frecuencia 10, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Por lo que se determina que de los 55 encuestados, 40 respondieron que a veces el horario de trabajo le permite compartir su tiempo libre, en el transcurso de la semana laboral, y 10 que nunca dispone de tiempo libre, cinco que siempre compaginan el tiempo libre.

Cuadro N° 33 Tiempo de trabajo

| Tiempo de Trabajo | | | | | Riesgos Laborales | | | |
|-------------------|-----------|----|----|----|-------------------|-----------|----------------|--------------------|
| Alternativas | Preguntas | | | | Adecuado | Mejorable | Riesgo Elevado | Riesgo muy Elevado |
| | 1 | 2 | 5 | 6 | | | | |
| Siempre | 5 | 0 | 5 | 5 | x | | | |
| A menudo | 0 | 0 | 0 | 0 | x | | | |
| A veces | 40 | 5 | 40 | 40 | x | | | |
| Nunca | 10 | 50 | 10 | 10 | x | | | |
| total | 55 | 55 | 55 | 55 | 4 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

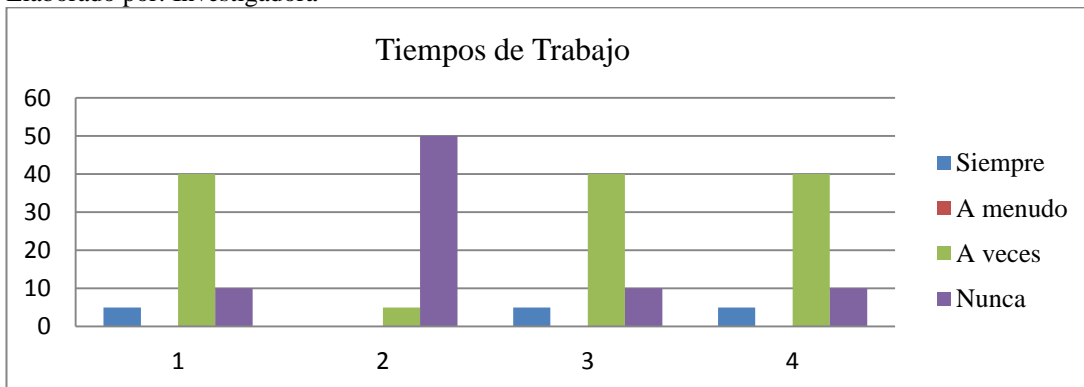


Gráfico N° 36 Tiempo de Trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En el factor, tiempo de trabajo, la alternativa, a veces, obtuvo una frecuencia de 125, y la alternativa, nunca, una frecuencia de 80, la alternativa siempre obtuvo una frecuencia de 15.

Interpretación: Determinando que el tiempo de trabajo de los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil y Mecánica, de la Universidad Técnica de Ambato, está dentro de los rangos permitidos de riesgos laborales, Adecuado.

Cuadro N° 34 Pregunta 3 Autonomía

| ¿Tienes Posibilidad de tomar horas libres o días para atender asuntos de tipos personal? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 0 | 50 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

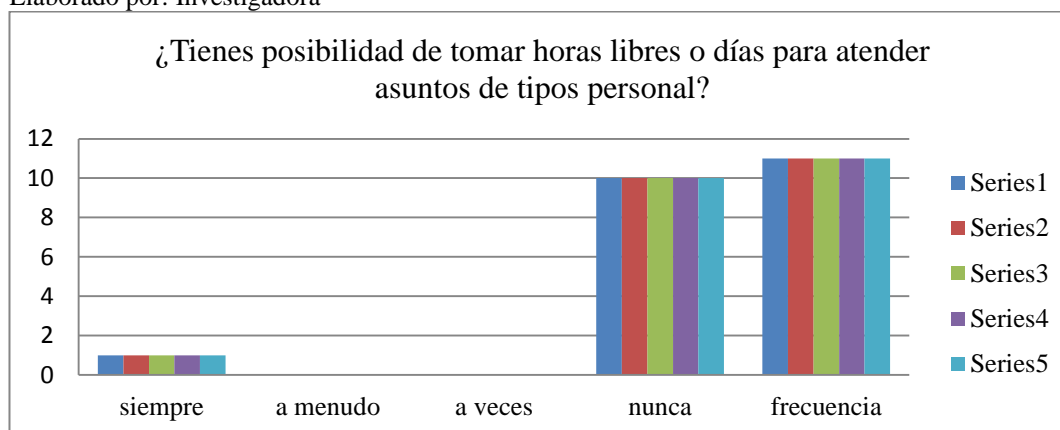


Gráfico N° 37 Autonomía

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 3, de Autonomía, la variable, nunca, obtuvo una frecuencia 50, y la alternativa siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Por lo que se determina que de los 55, encuestados, 50 respondieron que nunca, tienen posibilidad de tomar horas libres y cinco que si tienen o pueden tomar días libres para atender asuntos de tipo personal.

Cuadro N° 35 Pregunta 7 Autonomía

| ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 40 | 10 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

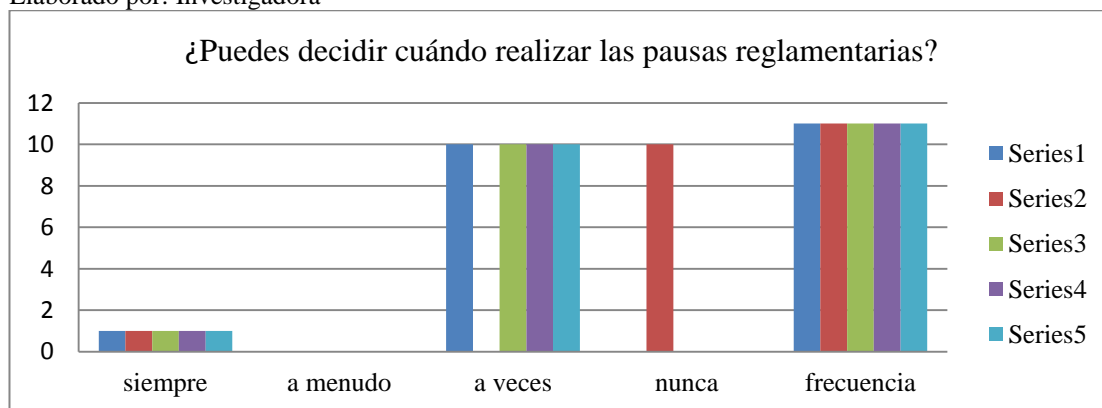


Gráfico N° 38 Autonomía

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 7, de Autonomía, la variable, a veces obtuvo una frecuencia 40, y la variable, nunca, una frecuencia 10.

Interpretación: Por lo que se determina que los 55 encuestados, 4 respondieron que a veces, pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias y 1 que nunca decide cuando realizar las pausas reglamentarias.

Cuadro N° 36 Pregunta 8 Autonomía

| ¿Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas, puedes detener su trabajo? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 | 18 |
| 2 | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 | 18 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 2 | 0 | 10 | 0 | 12 | 22 |
| 5 | 2 | 0 | 0 | 10 | 12 | 22 |
| total | 5 | 0 | 40 | 10 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

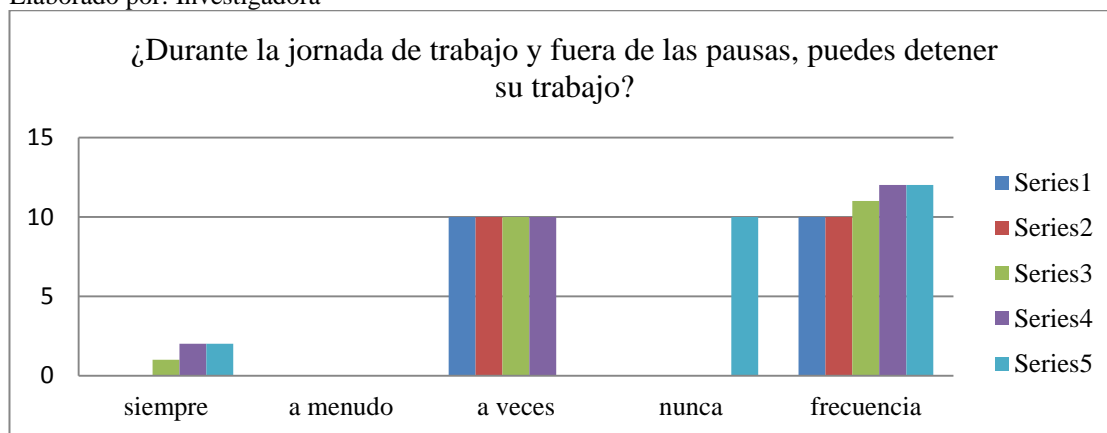


Gráfico N° 39 Autonomía

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 8, de Autonomía, la variable, a veces obtuvo una frecuencia 40, y la variable, nunca, una frecuencia 10, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Por lo que se determina que los 55 encuestados, 40 respondieron que a veces, durante la jornada de trabajo, pueden detener su trabajo, y 10 que nunca puede detener su trabajo y 5 que siempre pueden tomar pausas en su trabajo.

Cuadro N° 37 Pregunta 9 Autonomía

| ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 30 | 20 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

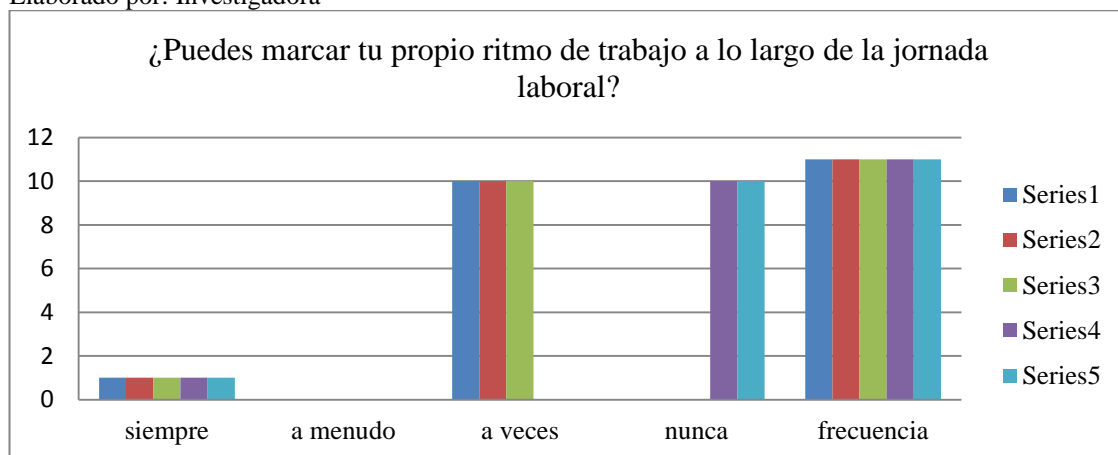


Gráfico N° 40 Autonomía

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 9, de Autonomía, la variable, a veces obtuvo una frecuencia 30, y la variable, nunca, una frecuencia 20, seguido de la frecuencia 5 siempre; por lo que se determina que los 55 encuestados, 30 respondieron que a veces.

Interpretación: Pueden marcar su propio ritmo de trabajo, durante la jornada de trabajo, y 20 de los encuestados determinaron que nunca pueden marcar su propio ritmo de trabajo, cinco de los 55 encuestados determinaron que siempre pueden marcar su propio ritmo de trabajo.

Cuadro N° 38 Pregunta 10 Autonomía

| ¿Puedes tomar decisiones relativas? | | | | | | |
|-------------------------------------|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 10 | 40 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

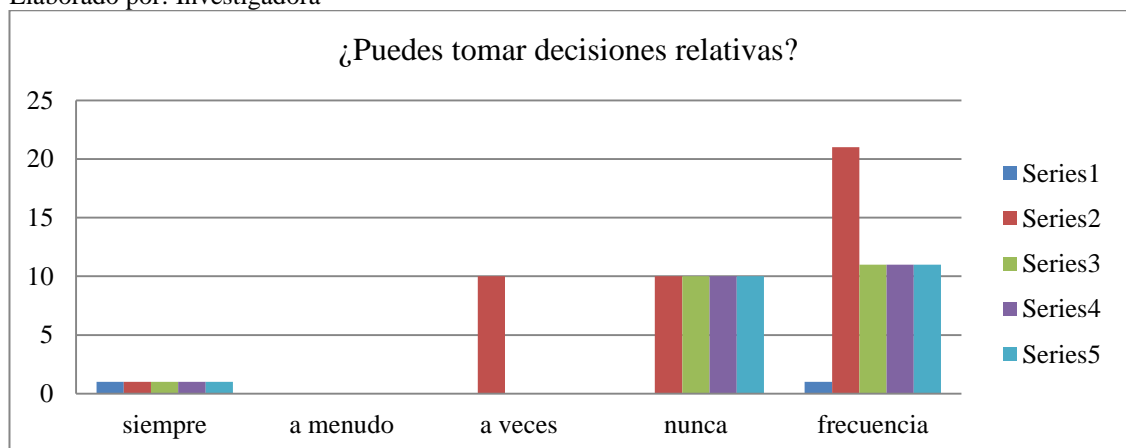


Gráfico N° 41 Autonomía

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: en la pregunta 10, de Autonomía, la variable, nunca, obtuvo una frecuencia 40, y la variable, a veces, una frecuencia 10, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Por lo que se determina que los 55 encuestados, 40 respondieron que nunca, pueden tomar decisiones relativas, durante la jornada de trabajo, y 10 de los encuestados determino que a veces, pueden tomar decisiones relativas, y cinco de los encuestados determinaron que pueden tomar decisiones relativas.

Cuadro N° 39 Autonomía

| Alternativas | Preguntas | | | | | Adecuado | Mejorable | Riesgo Elevado | Riesgo muy Elevado |
|--------------|-----------|----|----|----|----|----------|-----------|----------------|--------------------|
| | 3 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | | |
| Siempre | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | x | | | |
| A menudo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | | | |
| A veces | 0 | 40 | 40 | 30 | 10 | x | | | |
| Nunca | 50 | 10 | 10 | 20 | 40 | x | | | |
| total | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 4 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

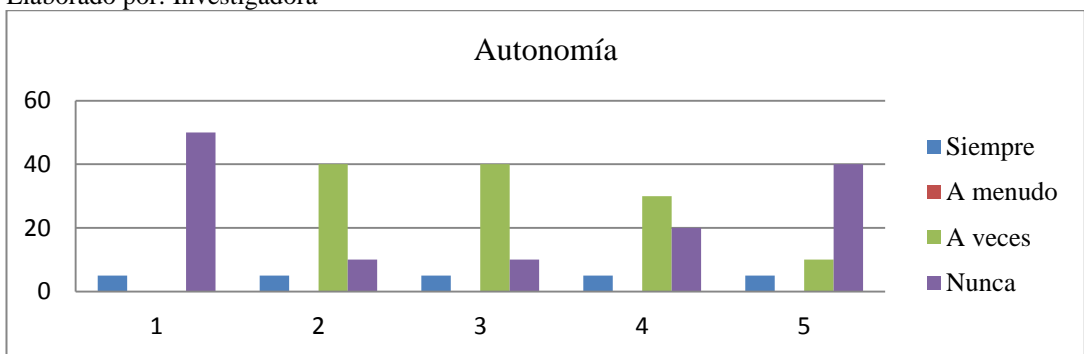


Gráfico N° 42 Autonomía

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En el factor de Autonomía, la variable, nunca, con una frecuencia 130, y la variable a veces, con una frecuencia 120, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 25.

Interpretación: Determinan los riesgos laborales y sus rangos, en los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, frecuencia 12-13, riesgo laboral adecuado.

Cuadro N° 40 Pregunta 21 de Carga de trabajo

| ¿A lo largo de la jornada cuanto tiempo debes mantener una exclusiva atención a tu trabajo? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 30 | 20 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

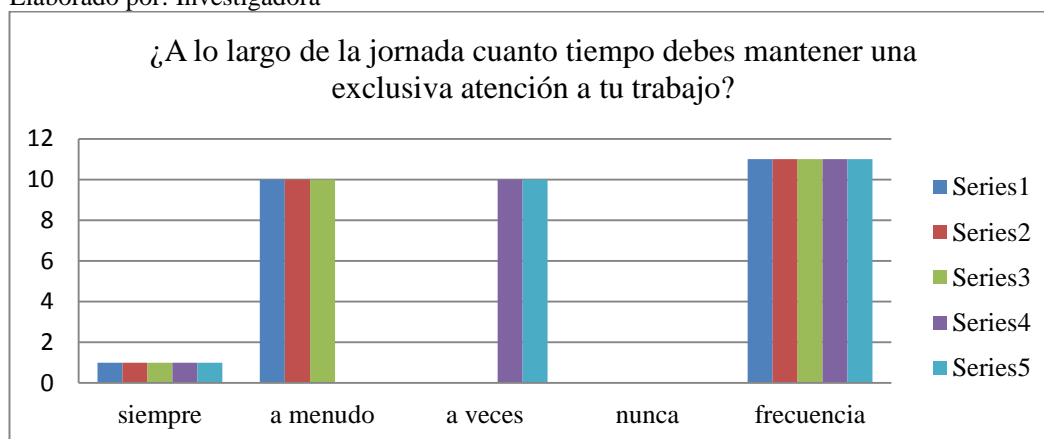


Gráfico N° 43 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 21, de Carga de trabajo, la variable, a menudo, obtuvo una frecuencia 30, y la variable, a veces, una frecuencia 20, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Por lo que se determina que 30 de los 55 encuestados, respondieron que a menudo, en la jornada de trabajo deben tener exclusiva atención, y 20 respondieron que a veces deben tener exclusiva atención a su trabajo y cinco que siempre deben tener exclusiva atención a su trabajo.

Cuadro N° 41 Pregunta 22 de Carga de trabajo

| ¿Cómo consideras la atención que debes de mantener para realizar tu trabajo? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 20 | 30 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

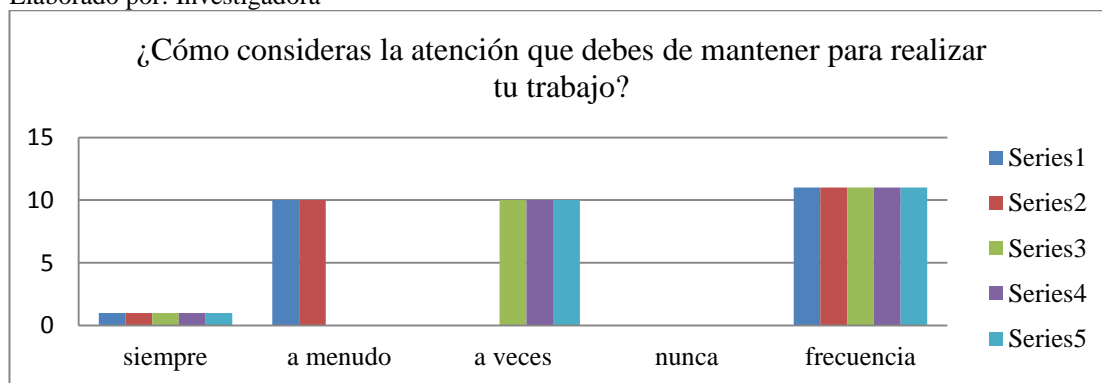


Gráfico N° 44 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 22, de Carga de trabajo, la variable, a veces, obtuvo una frecuencia 30, y la variable, a menudo, una frecuencia 20.

Interpretación: Por lo que se determina que 30 de los 55 encuestados, respondieron que a veces, a lo largo de la jornada de trabajo deben tener exclusiva atención, y 20 respondieron que a menudo deben tener exclusiva atención a su trabajo y cinco de los encuestados determinaron que siempre se debe mantener la atención en el trabajo.

Cuadro N° 42 Pregunta 23 de Carga de Trabajo

| ¿El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 10 | 0 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| 2 | 10 | 0 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| 3 | 10 | 0 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| 4 | 10 | 0 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| 5 | 10 | 0 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| total | 50 | 0 | 0 | 5 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

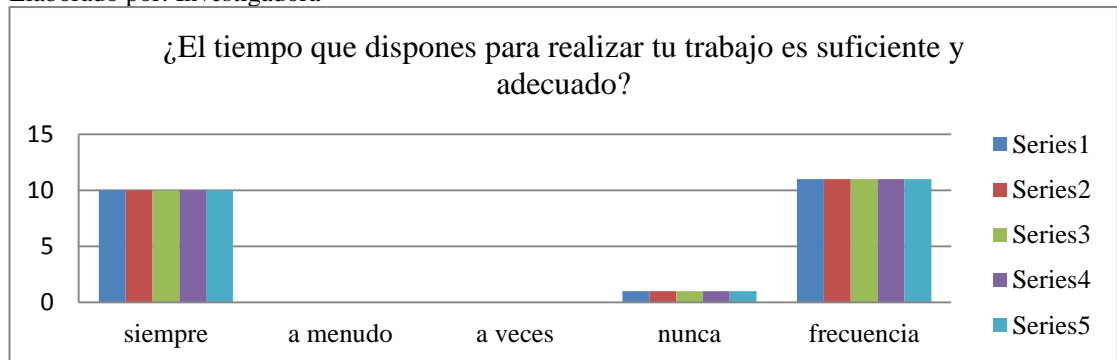


Gráfico N° 45 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 23, de Carga de trabajo, la variable siempre, obtuvo una frecuencia 50, y la variable nunca una frecuencia de 5.

Interpretación: Que determina que siempre es suficiente el tiempo que disponen los encuestados para realizar su trabajo, mientras que cinco determinan que nunca es suficiente el tiempo para realizar su trabajo.

Cuadro N° 43 Pregunta 24 de Carga de trabajo

| ¿Te imponen trabajar con rapidez? | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 40 | 10 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

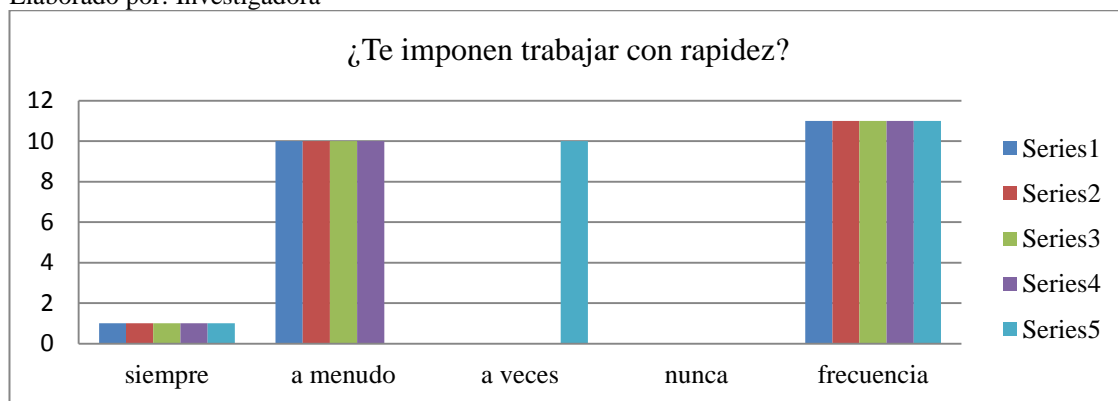


Gráfico N° 46 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 24, de Carga de trabajo, la variable, a menudo, obtuvo una frecuencia 40, y la variable a veces, obtuvo una frecuencia de 10.

Interpretación: Determinando la variable a menudo, 40 de los 55 encuestados determinaron que a menudo le imponen trabajar con rapidez, y 10 de los 55 encuestados determina que a veces le imponen trabajar con rapidez, 5 de los 55 encuestados determinan que le impone siempre trabajar con rapidez.

Cuadro N° 44 Pregunta 25 de Carga de trabajo

| ¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | Siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| total | 50 | 5 | 0 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

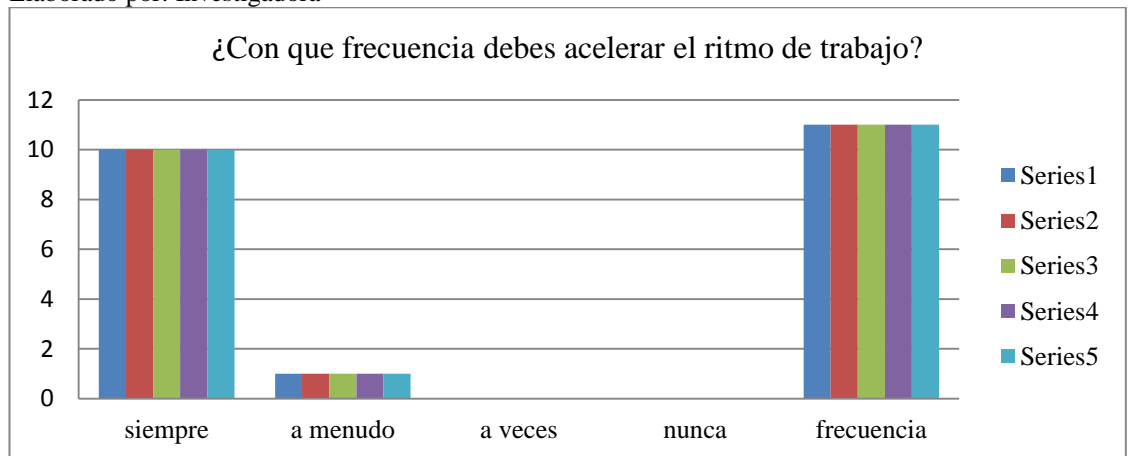


Gráfico N° 47 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 25, de Carga de trabajo, la variable siempre, obtuvo una frecuencia 50, y una frecuencia de 5 a menudo.

Interpretación: Determinando, que los 50 encuestados, siempre aceleran el ritmo de trabajo y los 5 a menudo.

Cuadro N° 45 Pregunta 26 de Carga de trabajo

| ¿La carga de trabajo es excesiva? | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 10 | 40 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

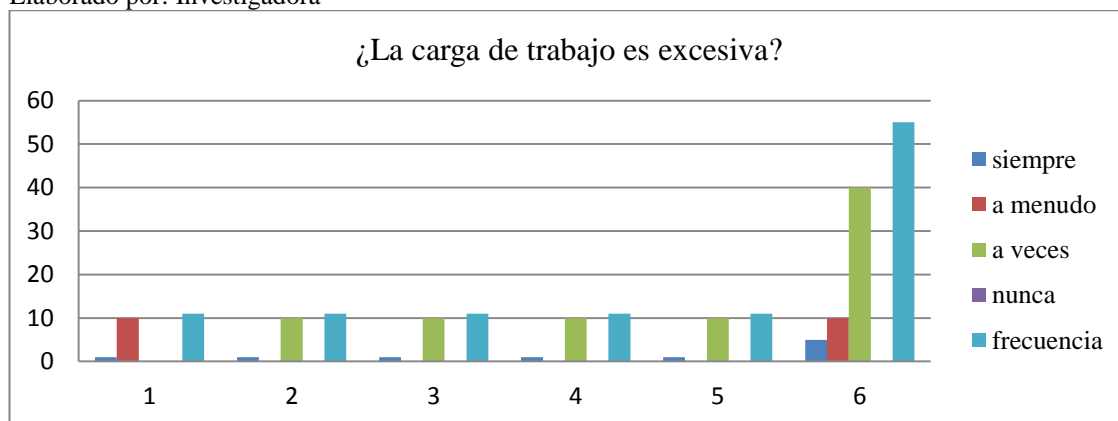


Gráfico N° 48 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 26, de Carga de trabajo, la variable, a veces, obtuvo una frecuencia 40, y la alternativa, a menudo, obtuvo una frecuencia de 10, seguido de la frecuencia 5, alternativa siempre.

Interpretación: Determinando que 40 de los 55 encuestados a veces, tienen excesiva carga de trabajo, y 10 de los 55 encuestados a menudo, tienen excesiva carga de trabajo y 5 de los 55 encuestados tienen siempre carga de trabajo excesiva.

Cuadro N° 46 Pregunta 27 de Carga de trabajo

| ¿Debes atender varias tareas en el mismo tiempo? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 0 | 50 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

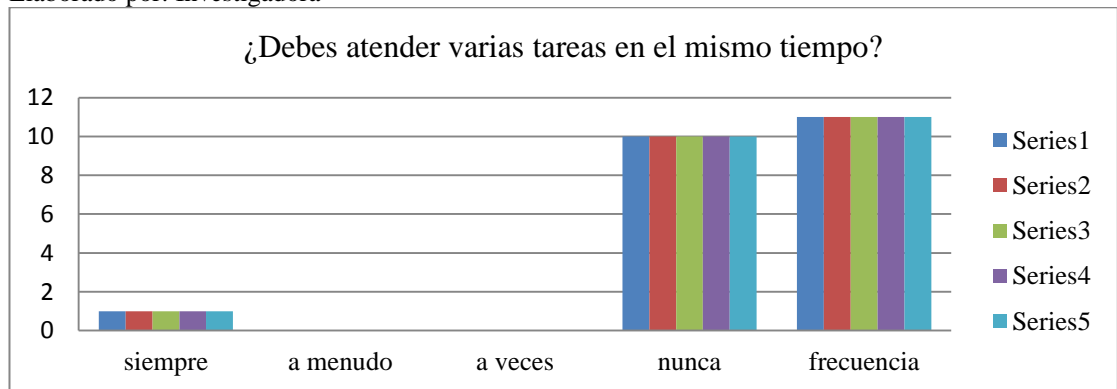


Gráfico N° 49 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 27, de Carga de trabajo, la variable, nunca obtuvo una frecuencia 50, y la variable siempre una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando, que 50 los encuestados nunca, atienden varias tareas a la vez, y los 5 que siempre atienden varias tareas.

Cuadro N° 47 Pregunta 28 de carga de trabajo

| ¿El trabajo te resulta complicado? | | | | | | |
|------------------------------------|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| total | 0 | 0 | 5 | 50 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

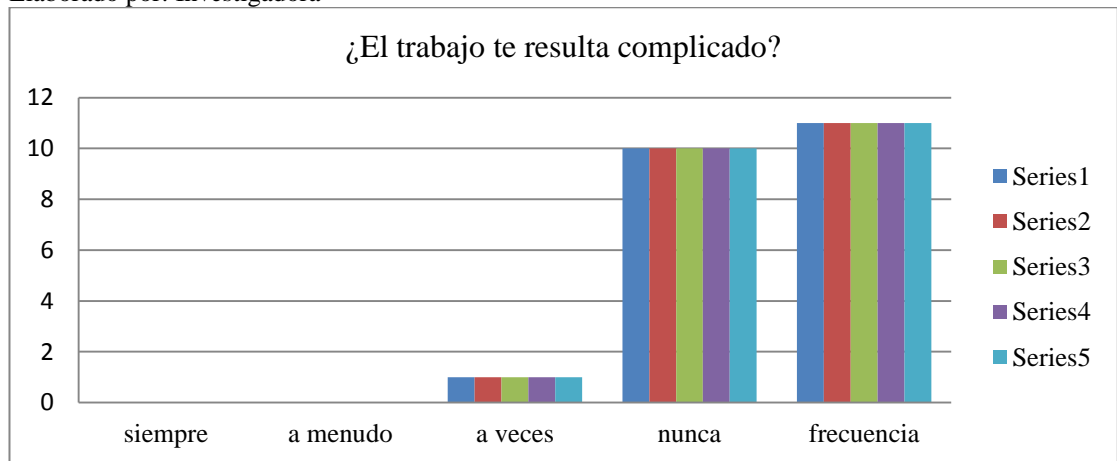


Gráfico N° 50 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 28, de Carga de trabajo, la variable, nunca obtuvo una frecuencia 50, y la variable a veces con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando, que a los 50 encuestados el trabajo nunca, les resulta complicado y a los 5 encuestados el trabajo a veces le resulta complicado.

Cuadro N° 48 Pregunta 29 de carga de trabajo

| ¿En el trabajo tienes que llevar a cabo tareas difíciles, necesitas pedir consejos? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 10 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| total | 0 | 10 | 40 | 5 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

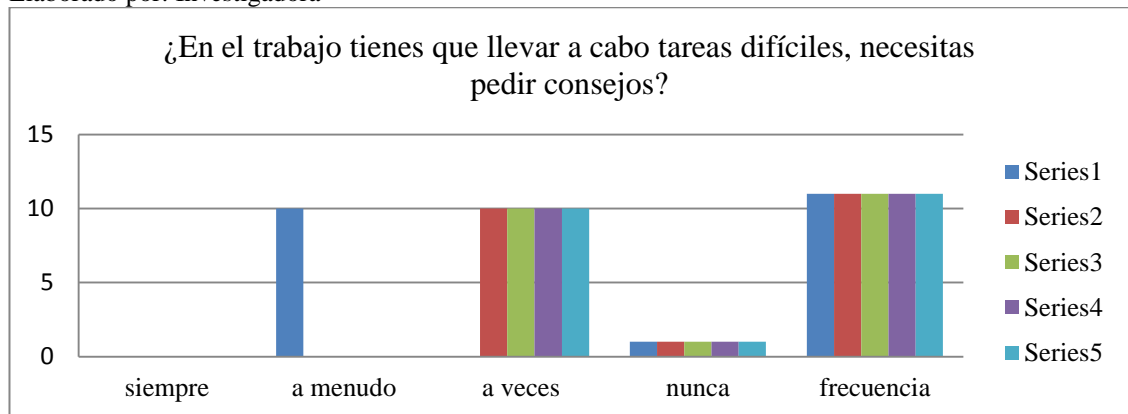


Gráfico N° 51 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 29, de Carga de trabajo, la variable, a veces obtuvo una frecuencia 40, y la alternativa, a menudo, obtuvo una frecuencia de 10, seguido de la frecuencia 5 con la alternativa nunca.

Interpretación: Determinando que 40 de los 55 encuestados a veces, tienen que llevar a cabo tareas difíciles, y 10 de los encuestados a menudo, tiene que realizar tareas difíciles y 5 de los encuestados nunca llevan a cabo tareas difíciles.

Cuadro N° 49 Pregunta 30 de carga de trabajo

| ¿Tienes que dejar la tarea que estás haciendo para realizar otra? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 1 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 1 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 1 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 1 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 0 | 5 | 0 | 50 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

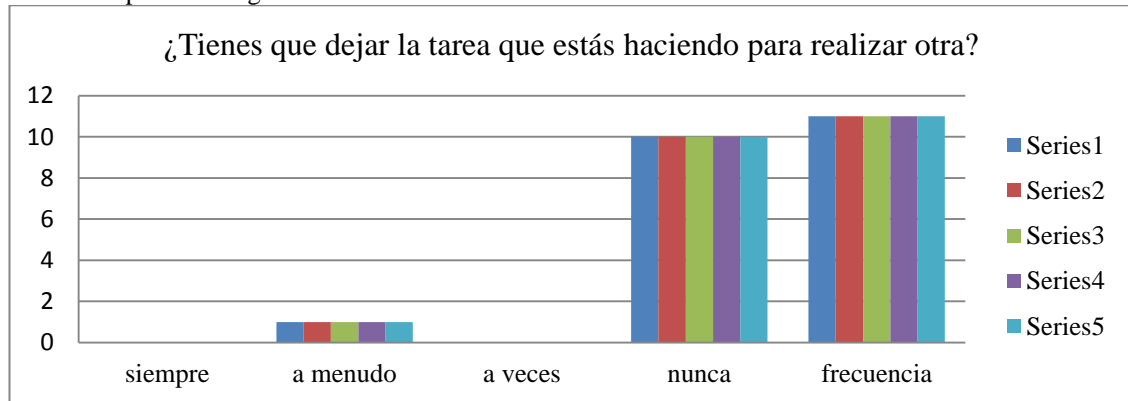


Gráfico N° 52 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 30, de Carga de trabajo, la variable, nunca, obtuvo una frecuencia 50, seguido de la variable a menudo con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando, que 50 de los encuestados, nunca dejan la tarea comenzada para realizar otra y 5 a menudo dejen la tarea para realizar otra.

Cuadro N° 50 Pregunta 31 de carga de trabajo

| ¿Las interrupciones afectan seriamente tu trabajo? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 10 | 20 | 20 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

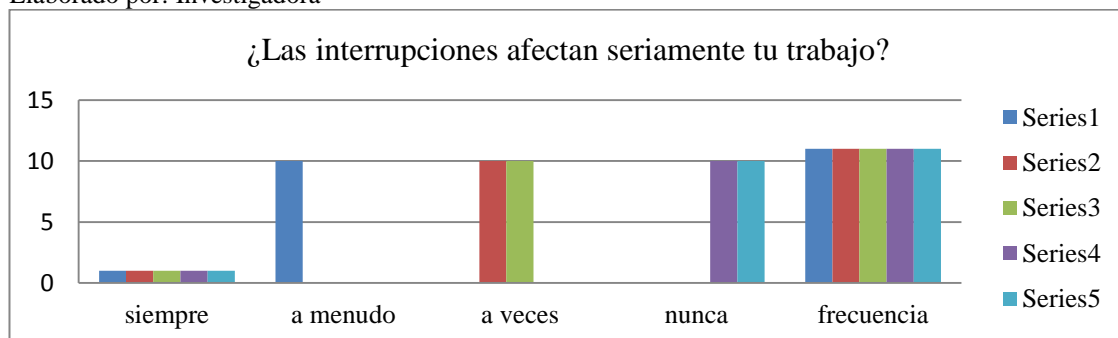


Gráfico N° 53: Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 31, de Carga de trabajo, la variable, a veces obtuvo una frecuencia 20, y la alternativa, nunca, obtuvo una frecuencia 20, la alternativa a menudo, obtuvo una frecuencia de 10, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 20 de los 55 encuestados a veces, las interrupciones les afectan seriamente su trabajo, otros 20 determinan que nunca, las interrupciones les afectan en su trabajo, 10 determina que a menudo las interrupciones, le afectan seriamente en su trabajo y 5 encuestados que siempre las interrupciones afectan seriamente su trabajo.

Cuadro N° 51 Pregunta 32 de carga de trabajo

| ¿La carga de trabajo suele ser irregular? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | Siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 10 | 0 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 10 | 0 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 10 | 0 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 10 | 0 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 10 | 0 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| total | 50 | 0 | 5 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

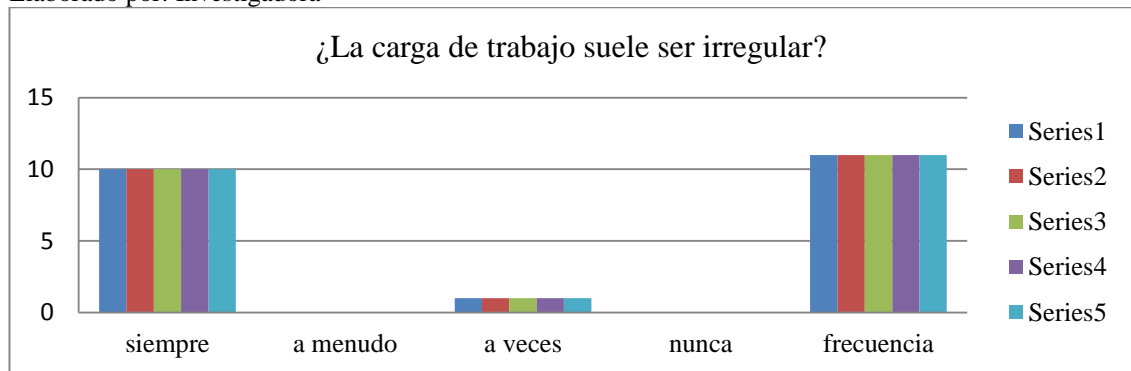


Gráfico N° 54 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 32, de Carga de trabajo, la variable, siempre obtuvo una frecuencia 50, y la variable a veces obtuvo una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando, que la carga de trabajo siempre es irregular en los 50 encuestados y en los 5 la carga de trabajo a veces es irregular.

Cuadro N° 52 Pregunta 4 de carga de trabajo

| ¿Con frecuencia trabajas horas extras o llevas trabajo a la casa? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 10 | 0 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| total | 10 | 40 | 5 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

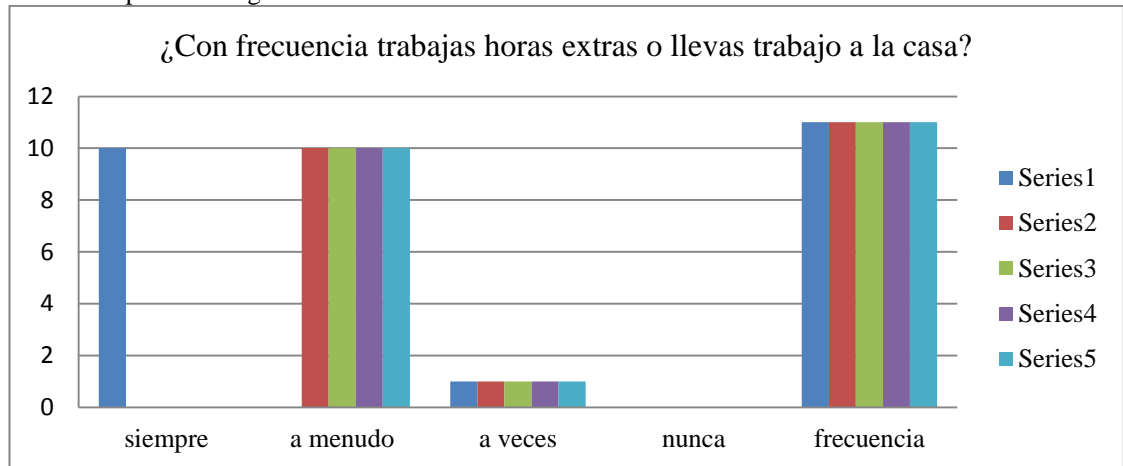


Gráfico N° 55 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 4, de carga de trabajo, la variable, a menudo obtuvo una frecuencia 40, y la alternativa, siempre, obtuvo una frecuencia 10, seguido de la variable a veces obtuvo una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 40 de los 55 encuestados a menudo, trabaja horas extras o lleva trabajo a casa, y 10 de los encuestados siempre trabajan horas extras o lleva trabajo a casa y 5 de los encuestados determinan que a veces trabajan horas extras o llevan trabajos a casa.

Cuadro N° 53 Carga de trabajo

| Carga de trabajo | | Riesgos Laborales | | | |
|------------------|---------------------------------------|-------------------|-----------|----------------|--------------------|
| Alternativas | Frecuencia de las preguntas evaluadas | Adecuado | Mejorable | Riesgo Elevado | Riesgo muy Elevado |
| Siempre | 190 | X | | | |
| A menudo | 170 | X | | | |
| A veces | 219 | | X | | |
| Nunca | 78 | X | | | |
| total | 657 | 3 | 1 | 0 | 0 |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

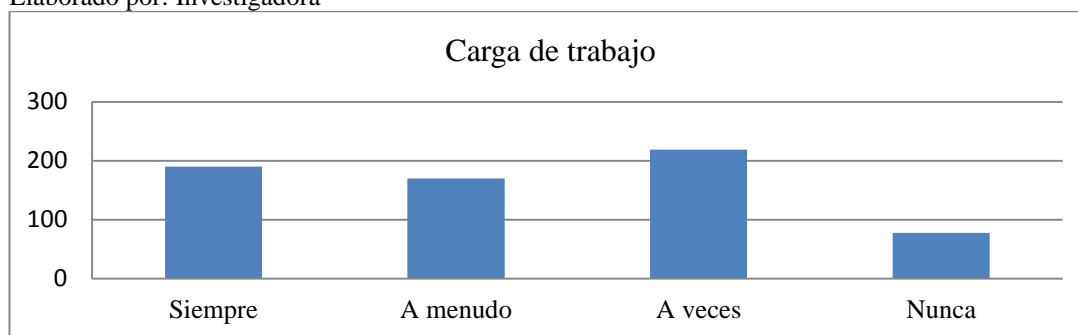


Gráfico N° 56 Carga de trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En el factor de carga de trabajo, la variable, a veces, con una frecuencia 219, seguido de la variable siempre, con una frecuencia 190, y la variable a menudo con la frecuencia 170, seguido de la variable nunca, con la frecuencia 78.

Interpretación: Determinan los riesgos laborales y sus rangos, en los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, la frecuencia, 219 que corresponde a la variable a veces, se encuentran dentro de los rangos de riesgo laborales mejorables, por lo que se determina riesgo laboral mejorables para los docentes en el factor de carga de trabajo.

Cuadro N° 54 Pregunta 33 de demanda psicológicas

| ¿En qué medida aprendes, adaptas nuevas cosas, tomas iniciativas? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 10 | 0 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 10 | 0 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 10 | 0 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| total | 30 | 20 | 5 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

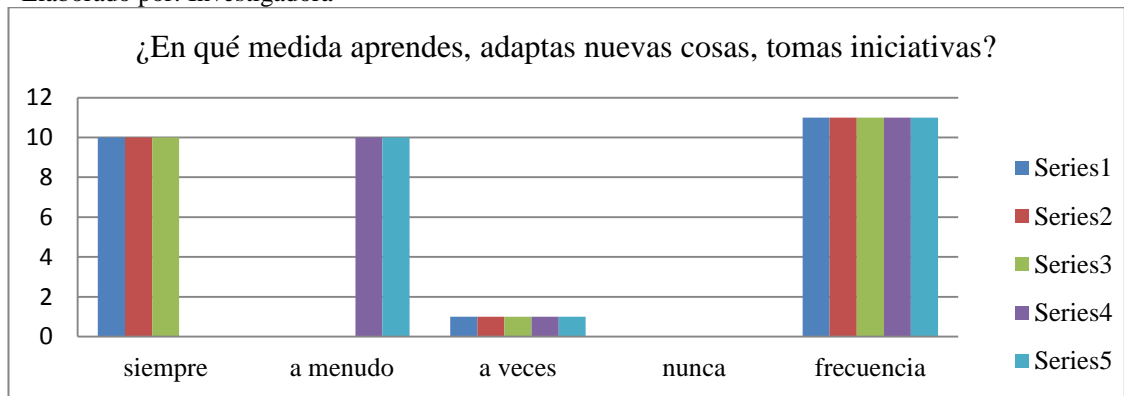


Gráfico N° 57 Demandas Psicológicas

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 33, de Demandas Psicológicas, la variable siempre obtuvo una frecuencia 30, y la alternativa, a menudo, obtuvo una frecuencia 20, seguido de la variable a veces, con la frecuencia 5.

Interpretación: Determinando que 30 de los 55 encuestados a siempre, adaptan nuevas ideas y toman iniciativas, 20 de los 55 encuestados determina que a menudo toman iniciativas y adapta nuevas ideas, 5 determinan que a veces adaptan nuevas ideas y toma iniciativas.

Cuadro N° 55 Pregunta 34 de demanda psicológicas

| ¿Con que frecuencia ocultas tus emociones? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 30 | 20 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

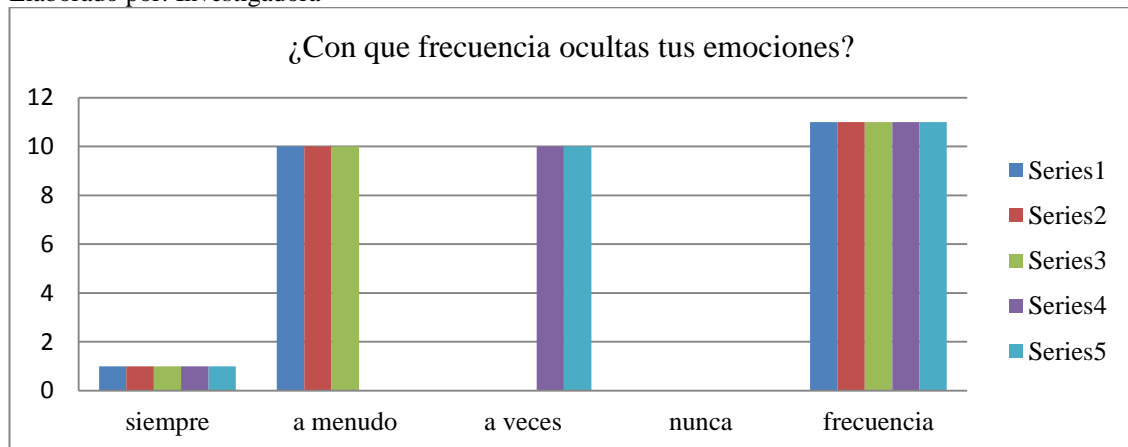


Gráfico N° 58 Demandas Psicológicas

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 34, de Demandas Psicológicas, la variable siempre obtuvo una frecuencia 5.

Interpretación: Determinando, que los encuestados, ocultan sus emociones con frecuencia en el trabajo.

Cuadro N° 56 Pregunta 35 de demanda psicológicas

| ¿Estas expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 10 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 10 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| total | 0 | 20 | 30 | 5 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora



Gráfico N° 59 Demandas Psicológicas

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 35, de Demandas Psicológicas, la variable a veces obtuvo una frecuencia 30, y la alternativa, a menudo, obtuvo una frecuencia 20, y la variable nunca obtuvo una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 30 de los 55 encuestados a veces, están expuestos a situaciones que lo afectan emocionalmente, y 20 de los encuestados determinaron, que a menudo están expuestos a situaciones que los afectan emocionalmente, 5 de los 55 encuestados determinaron que nunca en el ámbito laboral los docentes están expuestos a cambios emocionales variantes.

Cuadro N° 57 Pregunta 36 de demanda psicológicas

| ¿Con frecuencia se espera que des una respuesta emocional? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 10 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 10 | 0 | 1 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 20 |
| total | 0 | 20 | 30 | 5 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

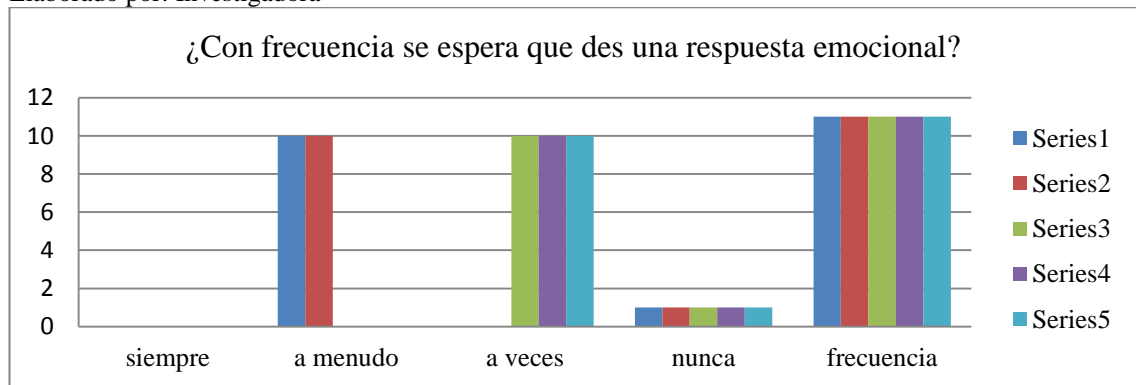


Gráfico N° 60 Demandas Psicológicas

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 36, de Demandas Psicológicas, la variable, a veces, obtuvo una frecuencia 30, y la alternativa, a menudo, obtuvo una frecuencia 20, seguido de la variable nunca con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 30 de los 55 encuestados a veces, da una respuesta emocional, en su trabajo y 20 de los 55 encuestados determinaron, a menudo, dar una respuesta emocional en su trabajo, por lo que el ámbito laboral es determinante de la variante sentimental del Docente.

Cuadro N° 58 Demanda psicológicas

| Demandas Psicológicas | | | | | Riesgos Laborales | | | | |
|-----------------------|-----------|----|----|----|-------------------|----------|-----------|----------------|--------------------|
| Alternativas | Preguntas | | | | Frecuencia | Adecuado | Mejorable | Riesgo Elevado | Riesgo muy Elevado |
| | 33 | 34 | 35 | 36 | | | | | |
| Siempre | 30 | 5 | 0 | 0 | 35 | x | | | |
| A menudo | 20 | 30 | 20 | 20 | 90 | | x | | |
| A veces | 5 | 20 | 30 | 30 | 85 | x | | | |
| Nunca | 0 | 0 | 5 | 5 | 10 | x | | | |
| total | 55 | 55 | 55 | 55 | 220 | 3 | 1 | 0 | 0 |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

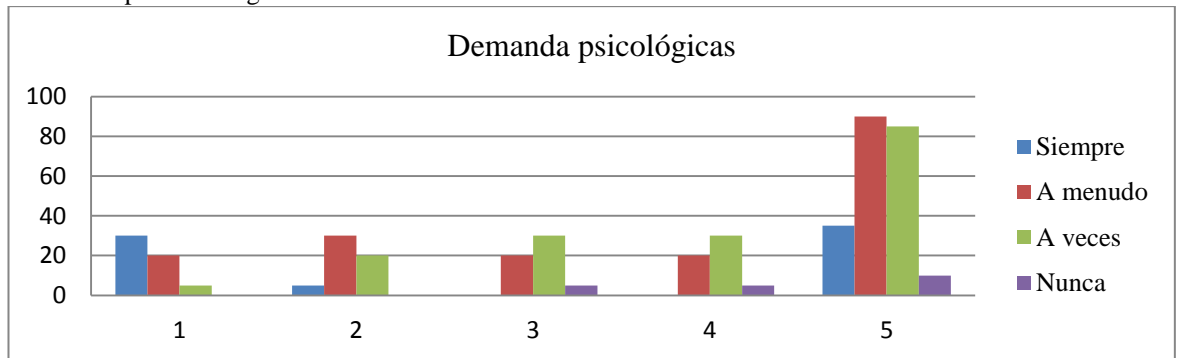


Gráfico N° 61 Demandas Psicológicas

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En el factor de Demanda Psicológicas, la variable a menudo, con una frecuencia 90, seguido de la variable a veces, con una frecuencia 85, y la variable siempre con la frecuencia 35.

Interpretación: Determinan los riesgos laborales y sus rangos, en los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, las frecuencias 35-85, se encuentran dentro de los rangos de riesgo laborales adecuados, la frecuencia A menudo, se encuentra en los riesgos laborales mejorables por lo que no se determinan riesgos laborales no favorables para los docentes en el factor de Demanda Psicológicas, de los rangos mejorable.

Cuadro N° 59 Pregunta 37 variedad de contenido

| ¿El trabajo te resulta rutinario? | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 30 | 20 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

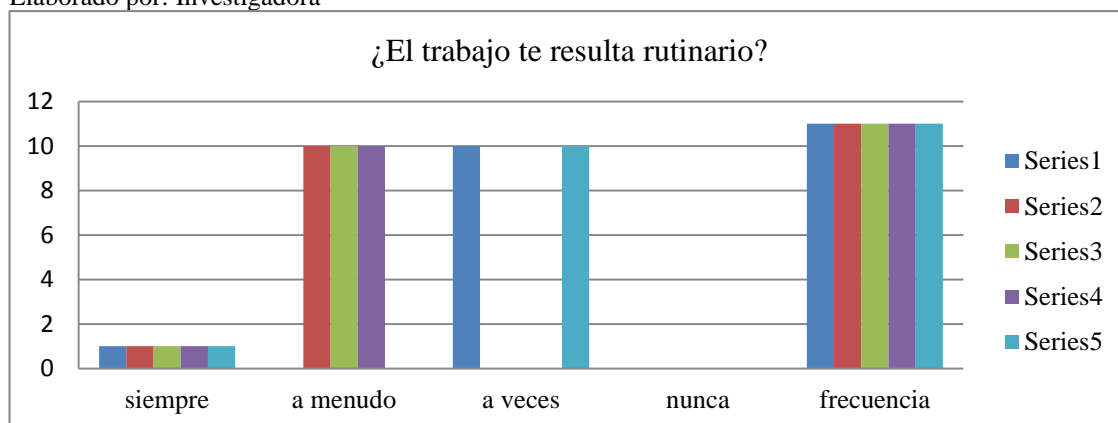


Gráfico N° 62 Variedad de Contenido

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 37, de Variedad de Contenido, la variable a menudo obtuvo una frecuencia 30, y la alternativa, a veces, obtuvo una frecuencia 20, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 30 de los 55 encuestados a menudo, el trabajo le resulta rutinario, mientras que 20 de los 55 encuestados determinaron que a veces el trabajo les resulta rutinario, mientras que 5 de los encuestados determina que siempre el trabajo le resulta rutinario.

Cuadro N° 60 Pregunta 38 variedad de contenido

| ¿Consideras que las tareas que realizas tienen sentido? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| total | 50 | 5 | 0 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

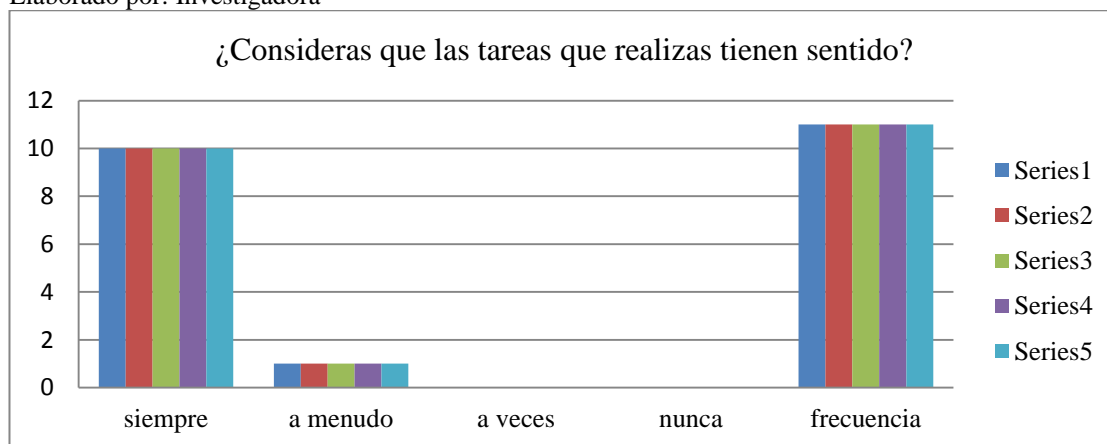


Gráfico N° 63 Variedad de Contenido

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 38, de Variedad de Contenido, la variable siempre obtuvo una frecuencia 5

Interpretación: Determinando, que los encuestados, consideran que las tareas realizadas tienen sentido en su ámbito laboral.

Cuadro N° 61 Pregunta 39 variedad de contenido

| ¿Tu trabajo contribuye al desarrollo de la institución? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 10 | 1 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| total | 50 | 5 | 0 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

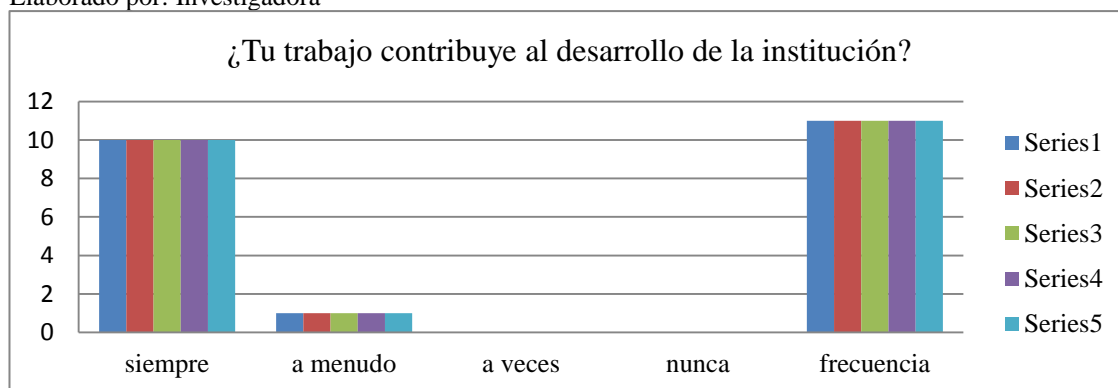


Gráfico N° 64 Variedad de Contenido

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 39, de Variedad de Contenido, la variable siempre obtuvo una frecuencia 50, seguido de la variable a menudo con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando, que de los 55 encuestados, 50 consideran que su trabajo contribuye al desarrollo de la institución, y 5 que a menudo.

Cuadro N° 62 Pregunta 40 variedad de contenido

| ¿Está tu trabajo reconocido y apreciado? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 30 | 20 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

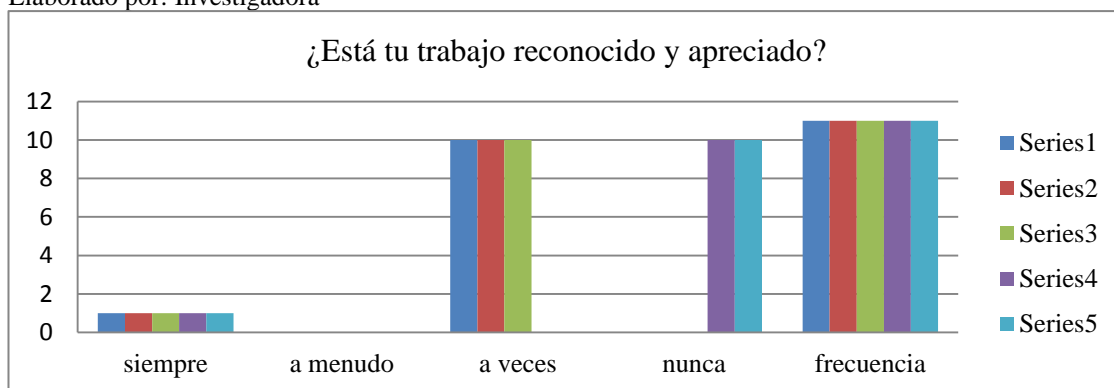


Gráfico N° 65 Variedad de Contenido

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 40, de Variedad de Contenido, la variable a veces obtuvo una frecuencia 30, y la alternativa, nunca, obtuvo una frecuencia 20, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 30 de los 55 encuestados a veces, su trabajo es reconocido y apreciado, mientras 20 de los 55 encuestados, determinan que nunca su trabajo es reconocido o apreciado y 5 de los encuestados determinan que siempre su trabajo es reconocido.

Cuadro N° 63 Variedad de contenido

| Variedad de Contenido | | | | | | Riesgos Laborales | | | |
|-----------------------|-----------|----|----|----|------------|-------------------|-----------|----------------|--------------------|
| Alternativas | Preguntas | | | | Frecuencia | Adecuado | Mejorable | Riesgo Elevado | Riesgo muy Elevado |
| | 37 | 38 | 39 | 40 | | | | | |
| Siempre | 5 | 50 | 50 | 5 | 110 | x | | | |
| A menudo | 30 | 5 | 5 | 0 | 40 | x | | | |
| A veces | 20 | 0 | 0 | 30 | 50 | | x | | |
| Nunca | 0 | 0 | 0 | 20 | 20 | | x | | |
| total | 55 | 55 | 55 | 55 | 220 | 2 | 2 | 0 | 0 |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

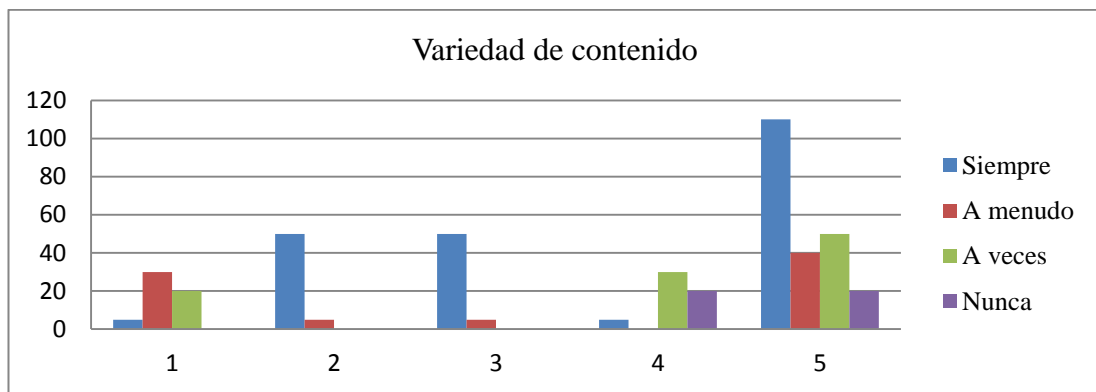


Gráfico N° 66 Variedad de Contenido
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: En el factor de Variedad de Contenido, la variable siempre con una frecuencia 110, seguido de la variable a menudo, con una frecuencia 40, y la variable a menudo con la frecuencia 3, %15, y luego la variable a veces con una frecuencia de 50.

Interpretación: Determinan los riesgos laborales y sus rangos, en los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, las frecuencia, 40-50-20, se encuentran dentro de los rangos de riesgo laborales adecuados, la frecuencia 110, se encuentra en los riesgos laborales mejorables.

Cuadro N° 64 Pregunta 11 participación -supervisión

| ¿Se te consultan en el trabajo? | | | | | | |
|---------------------------------|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 20 | 30 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora



Gráfico N° 67 Participación Supervisión

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 11, de Participación Supervisión, la variable a veces obtuvo una frecuencia de 30, seguido de la variable a menudo con una frecuencia de 20 y la variable, siempre, obtuvo una frecuencia 5.

Interpretación: Determinando, que los 30 encuestados, determinan que a menudo se le consulta las decisiones en el trabajo, 20 de los encuestados determina que a menudo se le consulta la toma de decisiones en el trabajo, mientras que a 5 siempre se le consulta la toma de decisiones en el trabajo.

Cuadro N° 65 Pregunta 12 participación - supervisión

| ¿Tu jefe te Supervisa? | | | | | | |
|------------------------|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 10 | 1 | 0 | 11 | 20 |
| total | 0 | 50 | 5 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

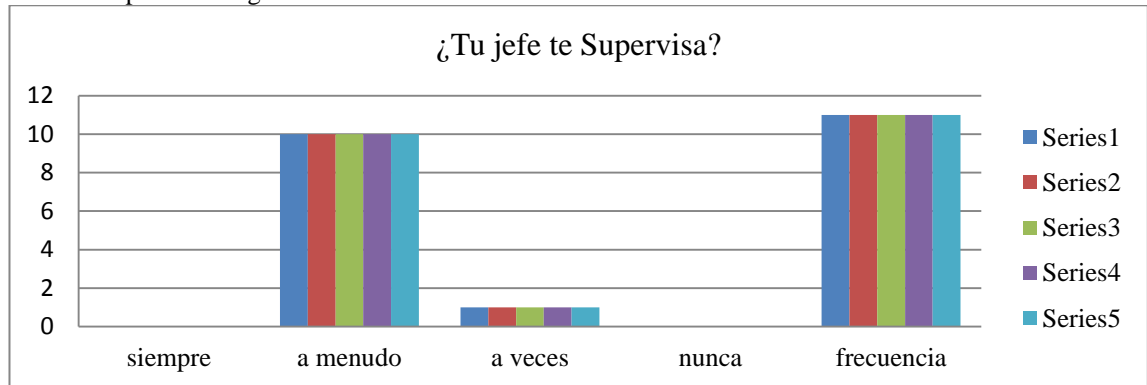


Gráfico N° 68 Participación Supervisión

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 12, de Participación y Supervisión, la variable a menudo obtuvo una frecuencia 50, y la alternativa, a veces, obtuvo una frecuencia 5.

Interpretación: Determinando que 50 de los 55 encuestados a menudo, el jefe les supervisa el trabajo y 5 de los 55 encuestados determinan que a veces, el jefe les supervisa el trabajo.

Cuadro N° 66 Participación -supervisión

| PARTICIPACION-SUPERVISION | | | | Riesgos Laborales | | | |
|---------------------------|-----------|----|------------|-------------------|----------------|-------------------------|--------------------------------|
| Alternativas | Preguntas | | | Adecuado 3 | Mejorable 1 | Riesgo Elevado 20 | Riesgo muy Elevado 33 |
| | 11 | 12 | frecuencia | | | | |
| Siempre | 5 | 0 | 5 | x | | | |
| A menudo | 20 | 50 | 70 | x | | | |
| A veces | 30 | 5 | 35 | | x | | |
| Nunca | 0 | 0 | 0 | x | | | |
| total | 55 | 55 | 110 | 3 | 1 | 0 | 0 |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

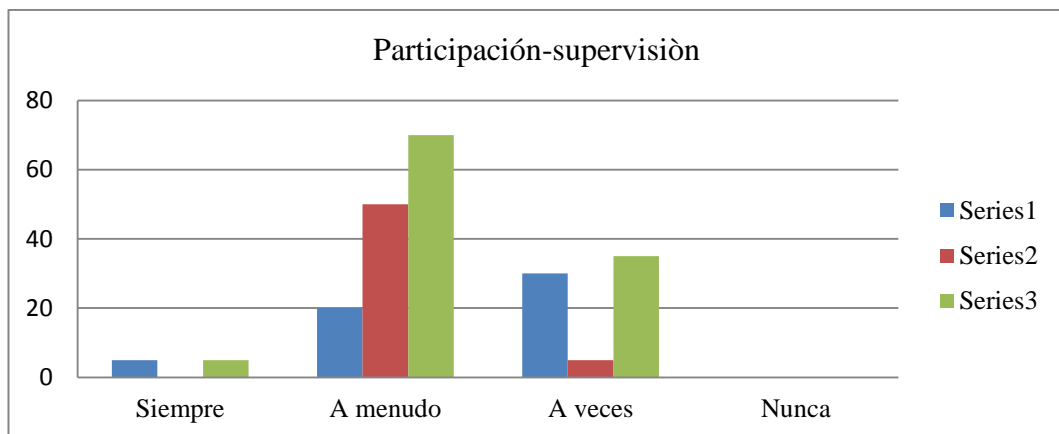


Gráfico N° 69 Participación Supervisión
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: En el factor de Participación Supervisión, la variable, siempre, con una frecuencia 5 seguido de la variable a menudo, con una frecuencia 70, y la variable a veces, con la frecuencia 35.

Interpretación: Determinan los riesgos laborales y sus rangos, en los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, las frecuencias, 5-70, se encuentran dentro de los rangos de riesgo laborales adecuados, la frecuencia 35, se encuentra en los riesgos laborales mejorables.

Cuadro N° 67 Pregunta 13 interés por el trabajador

| ¿Cómo valoras el grado información proporcionada por la empresa? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | Siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 40 | 10 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

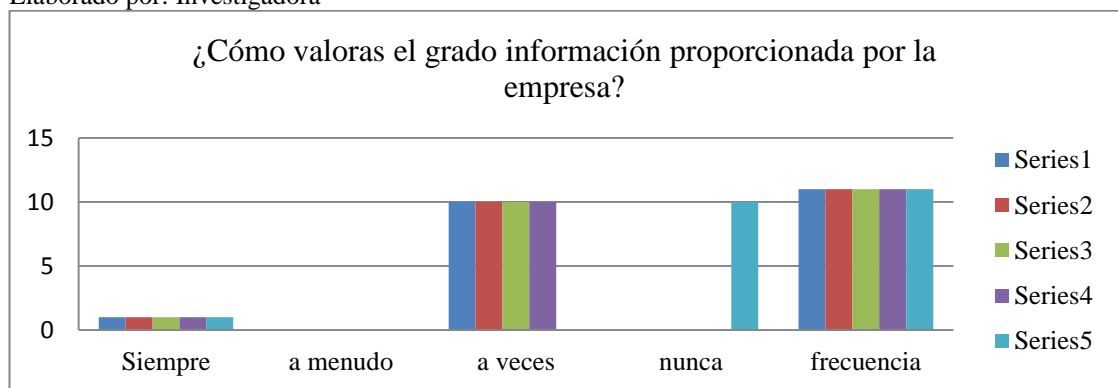


Gráfico N° 70 Interés por el Trabajador

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 13, de Interés por el Trabajador, la variable a veces obtuvo una frecuencia 40, y la alternativa, nunca, obtuvo una frecuencia 10.

Interpretación: Determinando que 40 de los 55 encuestados a veces, determina que el grado de información es poco, y 10 de los encuestados determina que nunca recibe información, por lo que se determina que es un riesgo mejorable y 5 de los encuestados determinan que siempre es buena la información recibida por la empresa.

Cuadro N° 68 Pregunta 41 interés por el trabajador

| ¿Te facilita la Empresa el desarrollo profesional? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| total | 0 | 0 | 5 | 50 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

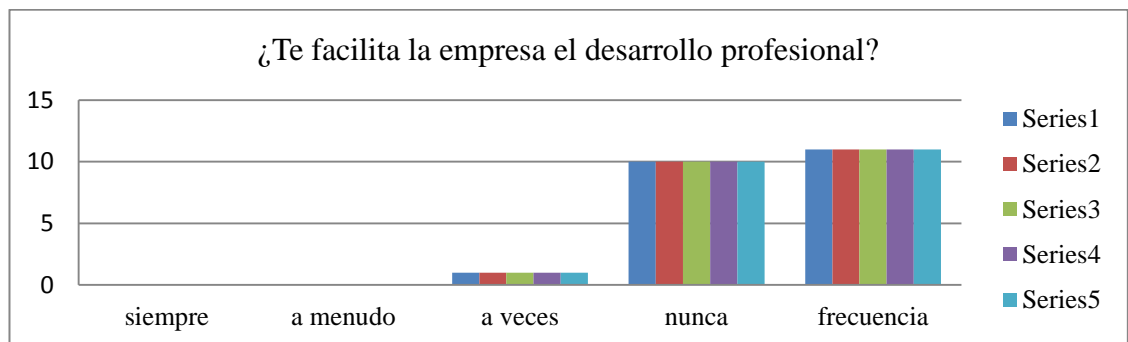


Gráfico N° 71 Interés por el Trabajador

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 41, de Interés por el Trabajador, la variable nunca obtuvo una frecuencia 50, seguido de la variable a veces con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando, que 50 encuestados, nunca les facilita la empresa el desarrollo profesional y 5 determinan que a veces se le facilita el desarrollo profesional.

Cuadro N° 69 Pregunta 42 interés por el trabajador

| ¿Cómo defines la formación que se imparte de tu empresa, buena? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 40 | 10 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

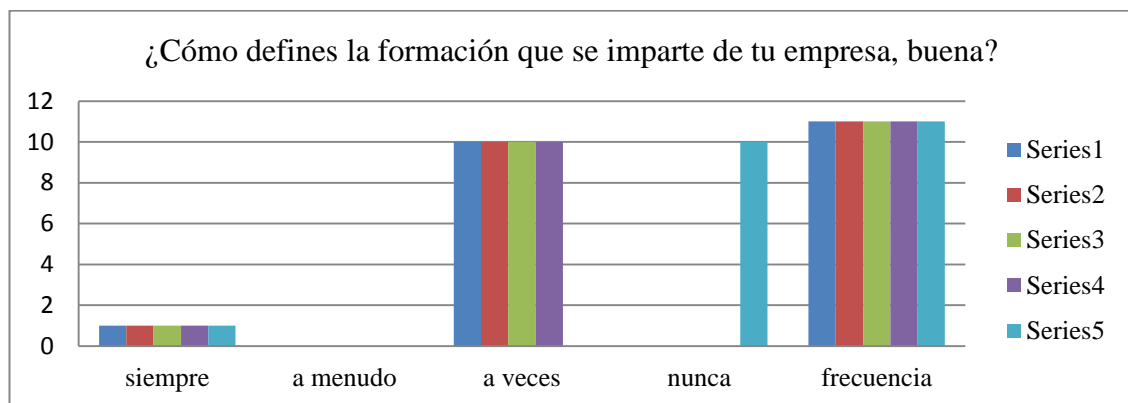


Gráfico N° 72 Interés por el Trabajador

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 42, de Interés por el Trabajador, la variable a veces obtuvo una frecuencia 40, la alternativa, nunca, obtuvo una frecuencia 10, seguido de la alternativa siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 40 de los 55 encuestados opinan que a veces, la formación que se imparte es buena, mientras 10 opinan que nunca es buena, 5 de los encuestados determinan que si es buena la formación académica.

Cuadro N° 70 Pregunta 43 interés por el trabajador

| ¿La recompensa que proporciona la empresa es la adecuada? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 1 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 1 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 10 | 0 | 1 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 1 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 1 | 20 |
| total | 5 | 0 | 30 | 20 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

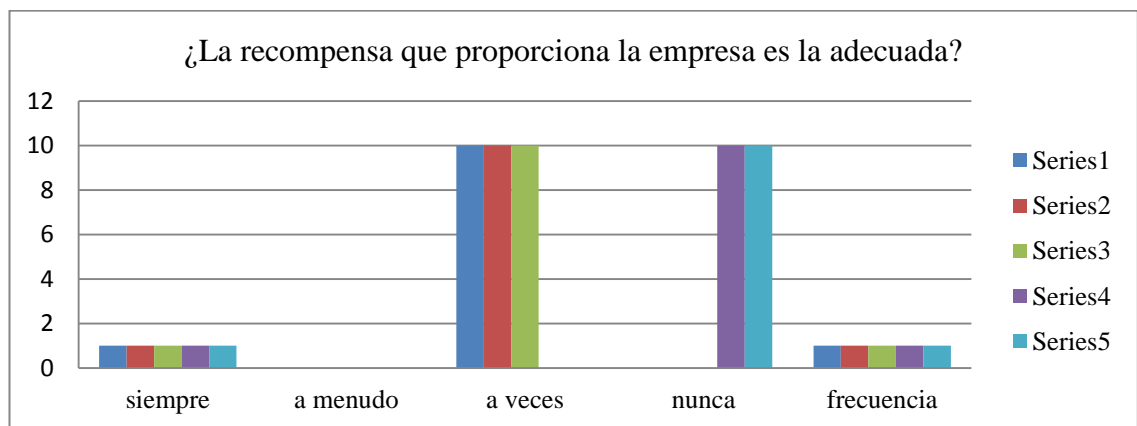


Gráfico N° 73 Interés por el Trabajador

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 43, de Interés por el Trabajador, la variable a veces obtuvo una frecuencia 30, y la alternativa, nunca, obtuvo una frecuencia 20, seguido de la variable siempre con la frecuencia 5.

Interpretación: Determinando que 30 de los 55 encuestados opinan que a veces, la recompensa que proporciona la empresa es la adecuada, mientras 20 encuestados opinan que nunca es adecuada, la recompensa que proporciona la empresa y 5 de los encuestados determinan que siempre es buena la recompensa que proporciona la empresa.

Cuadro N° 71 Pregunta 44 interés por el trabajador

| ¿Estas satisfecho con el salario que recibes por tu labor? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 10 | 40 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

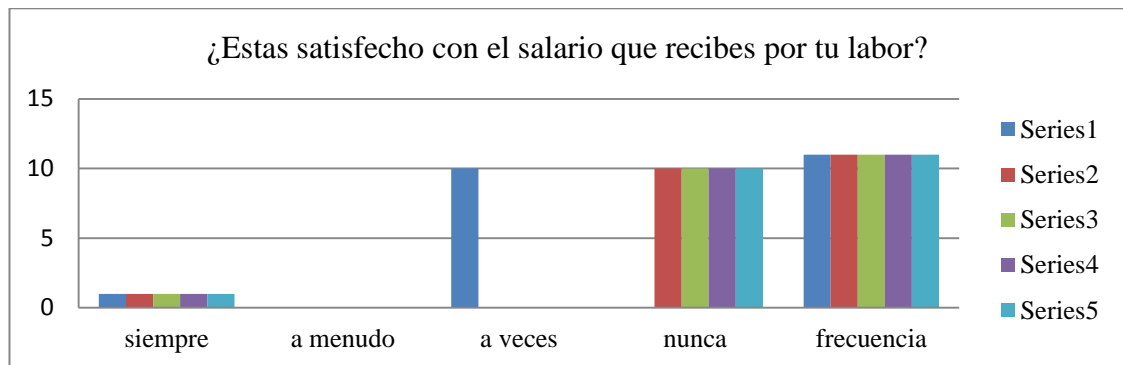


Gráfico N° 74 Interés por el Trabajador

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 44, de Interés por el Trabajador, la variable nunca obtuvo una frecuencia 40, y la alternativa, a veces, obtuvo una frecuencia 10, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 40 de los 55 encuestados opinan que no están satisfechos con el salario que reciben, mientras 10 opinan que a veces, está satisfecho, con el salario que recibe y 5 están satisfechos con el salario que reciben.

Cuadro N° 72 Interés por el trabajador

| INTERES POR EL TRABAJADOR | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|----|----|----|----|------------|------------|--------------|-------------------|-----------------------|
| Alternativas | Preguntas | | | | | Frecuencia | Adecuado 5 | Mejorable 12 | Riesgo Elevado 14 | Riesgo muy Elevado 17 |
| | 13 | 41 | 42 | 43 | 44 | | | | | |
| Siempre | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 20 | x | | | |
| A menudo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | | | |
| A veces | 40 | 5 | 40 | 30 | 10 | 120 | | x | | |
| Nunca | 10 | 50 | 10 | 20 | 40 | 130 | | x | | |
| total | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 270 | 2 | 2 | 0 | 0 |

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

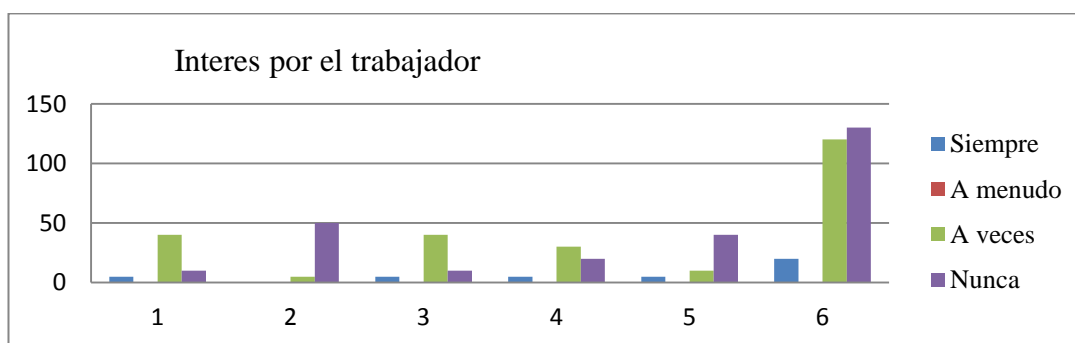


Gráfico N° 75 Interés por el Trabajador
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: En el factor de Interés por el trabajador, la variable nunca con una frecuencia de 130, seguido de la variable a veces, con una frecuencia 120, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 20.

Interpretación: Determinan los riesgos laborales y sus rangos, en los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, las frecuencia, 120-130, se encuentra en los riesgos laborales mejorables.

Cuadro N° 73 Pregunta 14 desempeño de rol

| ¿Cómo valoras la información que recibes? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 10 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| total | 5 | 30 | 20 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

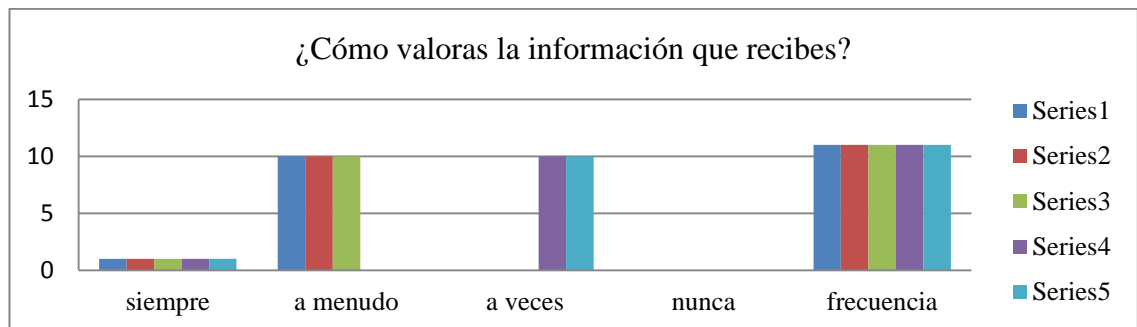


Gráfico N° 76 Desempeño de Rol

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 14, de Desempeño de Rol, la variable, a menudo, obtuvo una frecuencia 30, y la alternativa, a veces, obtuvo una frecuencia 20, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 30 de los 55 encuestados opinan que a menudo reciben información, mientras que 20 de los encuestados, que a veces reciben información por lo que se considera estar dentro de los rangos de riesgos laborales, y 5 de los encuestados determinan que es buena la información que reciben.

Cuadro N° 74 Pregunta 15 desempeño de rol

| ¿Con que frecuencia se dan las asignaciones de tareas? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 1 | 0 | 10 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 10 | 11 | 20 |
| total | 5 | 0 | 20 | 30 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

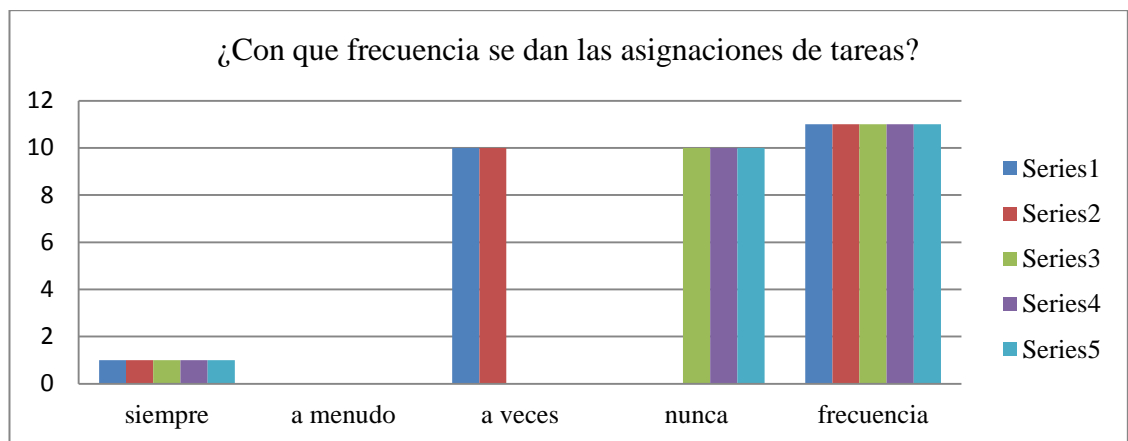


Gráfico N° 77 Desempeño de Rol

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 15, de Desempeño de Rol, la variable nunca obtuvo una frecuencia 30, y la alternativa, a veces, obtuvo una frecuencia 20, seguido de la variable siempre con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando que 30 de los 50 encuestados opinan que nunca se dan asignaciones de tareas, mientras que 20 encuestados opinan que a veces se dan asignaciones de tareas, y 5 encuestados determinan que siempre se dan asignaciones de tareas, determinando que hay falencias dentro del ámbito organizativo de la institución.

Cuadro N° 75 Desempeño de rol

| DESEMPEÑO DE ROL | | | | Riesgos Laborales | | | |
|------------------|-----------|----|------------|-------------------|----------------|------------------------|-------------------------|
| Alternativas | Preguntas | | | Adecuado 10 | Mejorable 3 | Riesgo Elevado 2 | Riesgo muy Elevado 0 |
| | 14 | 15 | frecuencia | | | | |
| Siempre | 5 | 5 | 10 | x | | | |
| A menudo | 30 | 0 | 30 | | x | | |
| A veces | 20 | 20 | 40 | | x | | |
| Nunca | 0 | 30 | 30 | | x | | |
| total | 55 | 55 | 110 | 1 | 3 | 0 | 0 |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

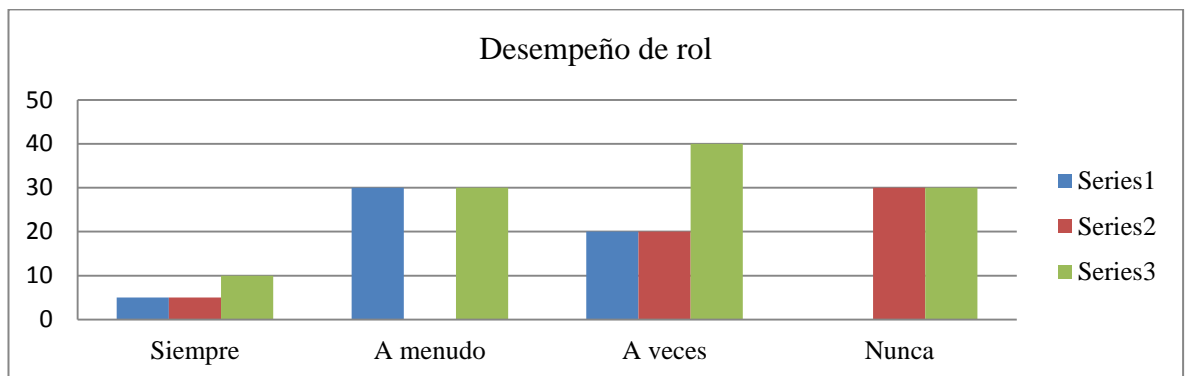


Gráfico N° 78 Desempeño de Rol

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis:

En el factor de Desempeño de Rol, la variable a veces con una frecuencia 40, seguido de la variable a menudo, con una frecuencia 30, y la variable nunca, con frecuencia 30.

Interpretación: Determinan los riesgos laborales y sus rangos, en los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, las frecuencia, 40-30-30, se encuentra en los riesgos laborales mejorables que serán parte de la propuesta de trabajo. Estos riesgos están considerados dentro del escalafón docente.

Cuadro N° 76 Pregunta 16: Relaciones y apoyo social

| ¿Si tienes que realizar un trabajo delicado puedes contar con ayuda? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| total | 55 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

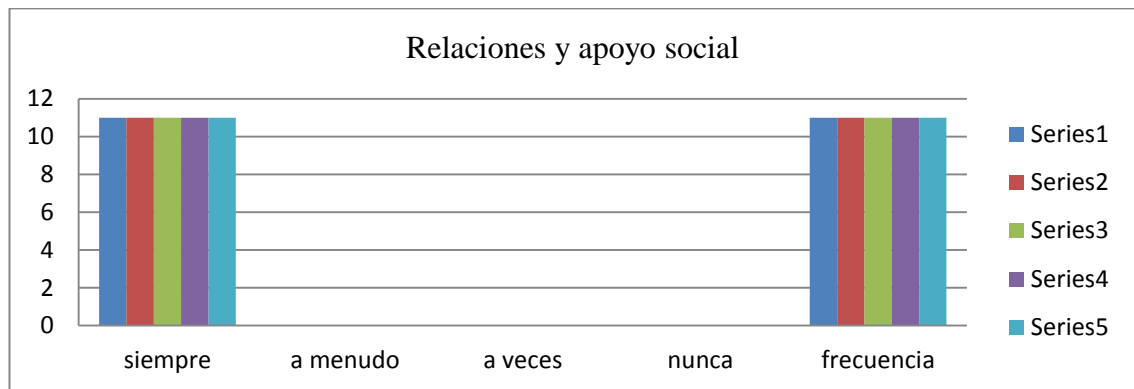


Gráfico N° 79 Relaciones y Apoyo Social

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 16, de relaciones y apoyo social, la variable siempre obtuvo una frecuencia 55.

Interpretación: Determinando, que los encuestados, reciben siempre ayuda en la realización de su labor, denotando el interés de la institución por el docente.

Cuadro N° 77 Pregunta 17 relaciones y apoyo social

| ¿Cómo consideras las relaciones con las personas que laboras, buena? | | | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| total | 55 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

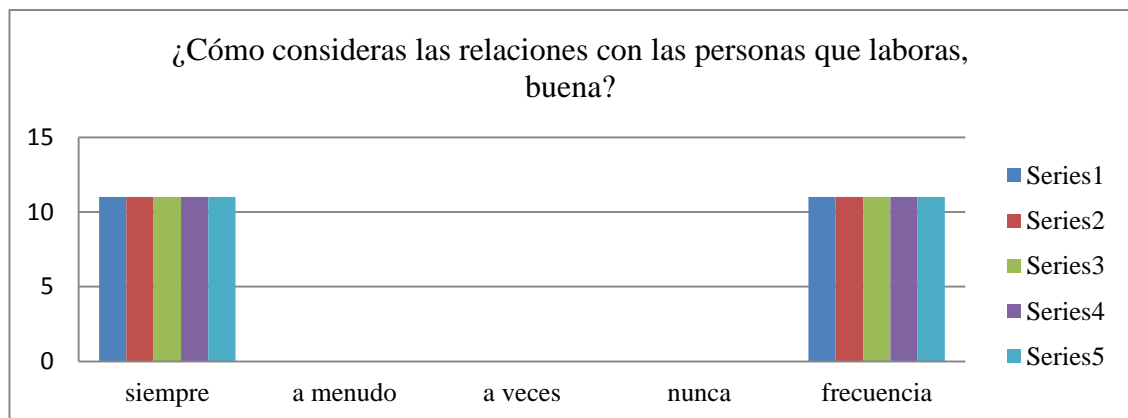


Gráfico N° 80 Relaciones y Apoyo Social

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 17, de Relaciones y Apoyo Social, la variable siempre obtuvo una frecuencia 55.

Interpretación: Determinando, que siempre es buena la relación que se lleva con las personas que laboran dentro y fuera de la institución.

Cuadro N° 78 Pregunta 18 relaciones y apoyo social

| ¿Con que frecuencia se producen conflictos en tu trabajo? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 0 | 1 | 10 | 11 | 20 |
| total | 0 | 0 | 5 | 50 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

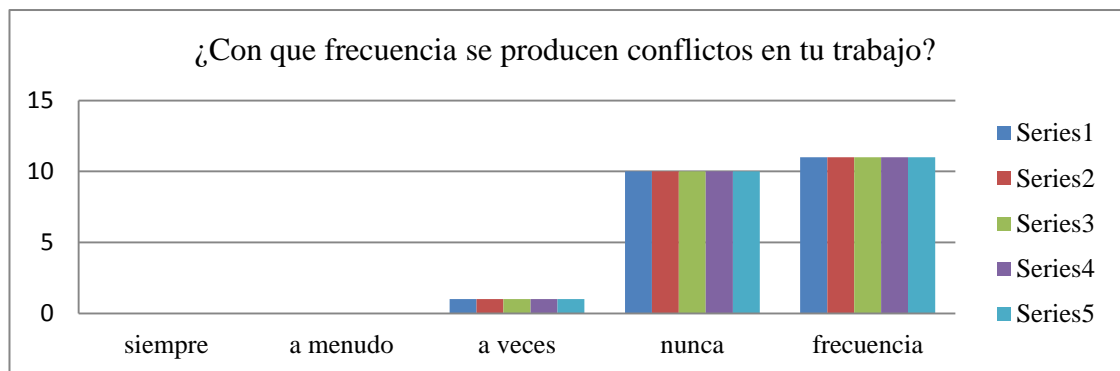


Gráfico N° 81 Relaciones y Apoyo Social

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 18, de Relaciones y Apoyo Social, la variable nunca obtuvo una frecuencia 50, seguido de la variable a veces con una frecuencia de 5.

Interpretación: Determinando, que 50 encuestados determinan, nunca se producen conflictos, en el ámbito laboral y 5 a veces se producen conflictos laborales.

Cuadro N° 79 Pregunta 19 relaciones y apoyo social

| ¿Tu empresa interviene en conflictos entre sus empleados? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 2 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 3 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 4 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| 5 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 20 |
| total | 55 | 0 | 0 | 0 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

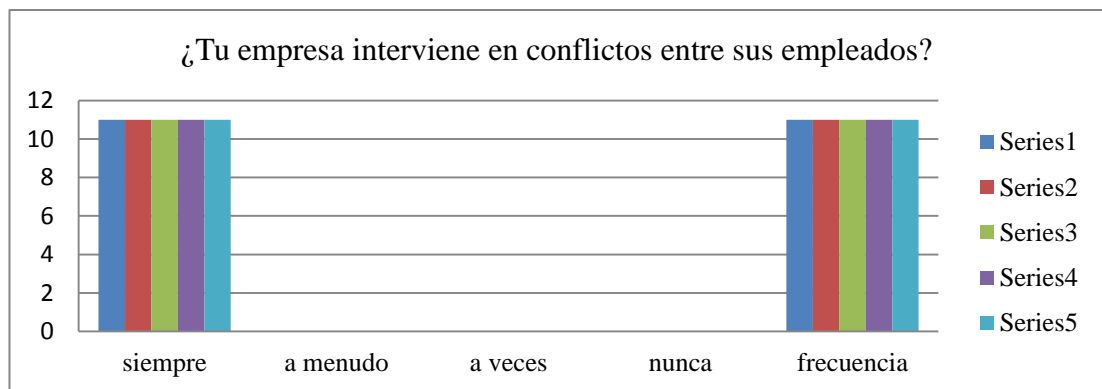


Gráfico N° 82 Relaciones y Apoyo Social

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis e Interpretación: En la pregunta 19, de Relaciones y Apoyo Social, la variable siempre obtuvo una frecuencia 55.

Interpretación: Determinando, que siempre se tiene una buena relación con las personas, que laboran en la institución.

Cuadro N° 80 Pregunta 20 relaciones y apoyo social

| ¿En tu entorno laboral te sientes discriminado? | | | | | | |
|---|---------|----------|---------|-------|------------|------|
| orden | siempre | a menudo | a veces | nunca | frecuencia | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 20 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 20 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 20 |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 20 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 20 |
| total | 0 | 0 | 0 | 55 | 55 | 100% |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

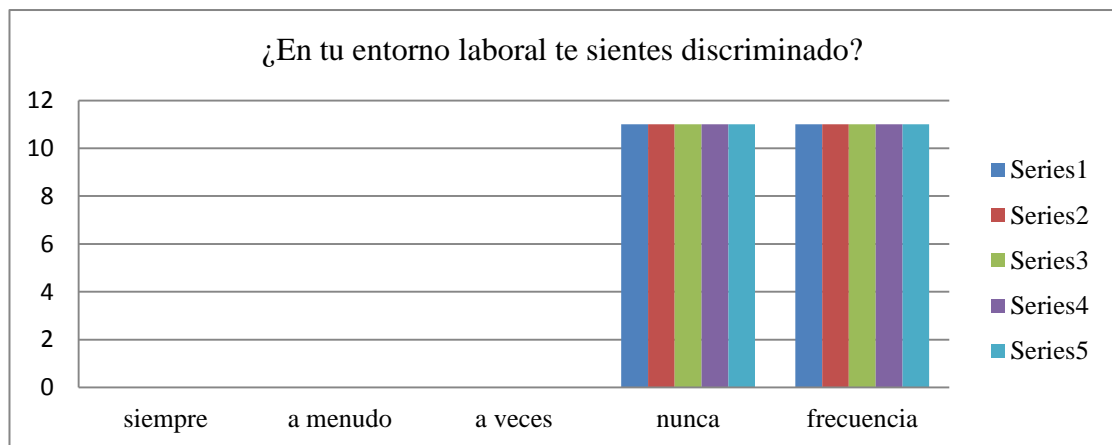


Gráfico N° 83 Relaciones y Apoyo Social

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En la pregunta 20, de Relaciones y Apoyo Social, la variable nunca obtuvo una frecuencia 55.

Interpretación: Determinando, que en su entorno laboral, nunca se han sentido discriminados, por lo que no existe riesgo laboral alguno.

Cuadro N° 81 Relaciones y apoyo social

| RELACIONES Y APOYO SOCIAL | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|----|----|----|----|------------|----------|-----------|----------------|--------------------|
| Alternativas | Preguntas | | | | | Frecuencia | Adecuado | Mejorable | Riesgo Elevado | Riesgo muy Elevado |
| | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | | | | |
| Siempre | 55 | 55 | 0 | 55 | 0 | 165 | x | | | |
| A menudo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | | | |
| A veces | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 | x | | | |
| Nunca | 0 | 0 | 50 | 0 | 55 | 105 | x | | | |
| total | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 270 | 4 | 0 | 0 | 0 |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

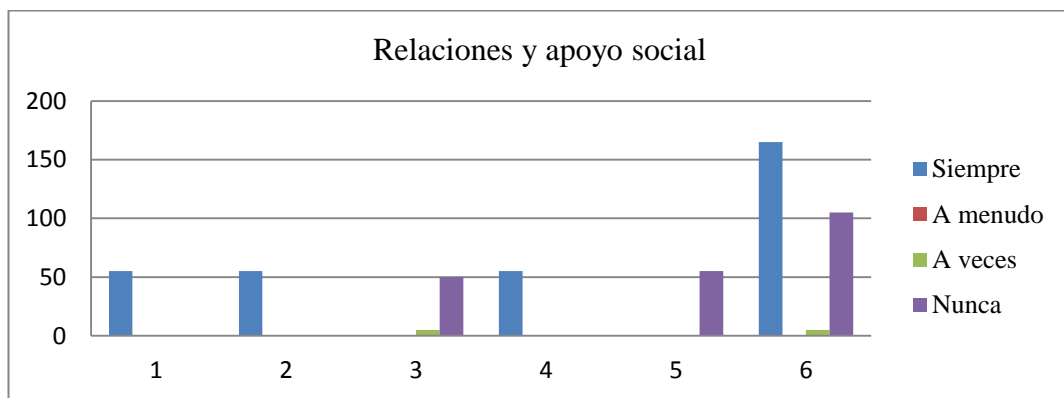


Gráfico N° 84 Relaciones y Apoyo Social

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Análisis: En el factor de Relaciones y Apoyo Social, la variable siempre con una frecuencia 165, seguido de la variable nunca, con una frecuencia 105, y la variable a veces, con frecuencia 5.

Interpretación: Determinan los riesgos laborales y sus rangos, en los Docentes de las carreras de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato, las frecuencia, 165-105-5, se encuentra en los riesgos laborales aceptables.

Cuadro N° 82 Factores de riesgos psicosociales

| Factores | Frecuencias | % | Riesgos Laborales | | | |
|----------|----------------|------|-------------------|-----------|----------------|--------------------|
| | | | Adecuado | Mejorable | Riesgo Elevado | Riesgo muy Elevado |
| TT | 15-125-8 | 6 | XXX | | | |
| AU | 25-120-130 | 12 | XXX | | | |
| CT | 190-170-219-78 | 28 | XXX | X | | |
| DP | 35-90-85-10 | 10 | XXX | X | | |
| VC | 110-40-50-20 | 10 | XXX | X | | |
| PS | 10-70-35 | 5 | XX | X | | |
| ITC | 20-120-130 | 12 | X | XX | | |
| DR | 10-30-40-30 | 5 | X | XXX | | |
| RAS | 165-5-105 | 12 | XXX | | | |
| TOTAL | 2290 | 100% | 22 | 9 | 0 | 0 |

Nota: *TT: Tiempo de Trabajo *AU: Autonomía *CT: Carga de Trabajo *DP: Demandas Psicológicas *VC: Variedad de Contenido *PS: Participación Supervisión *ITC: Interés por el trabajador/Compensación *DR: Desempeño de Roll *RAS: Relaciones y Apoyo Social.

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

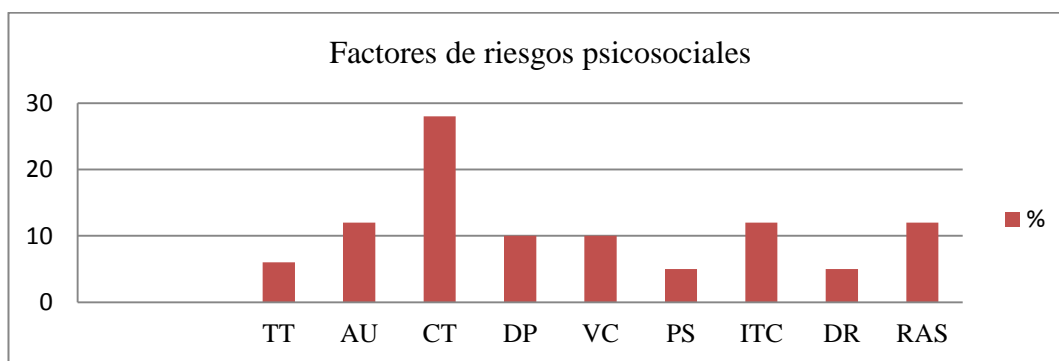


Gráfico N° 85 Factores de Riesgo
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Investigadora

Análisis: Factor CT 28%, Factor ITC-RAS 12%, Factor DP 10%, Factor VC 10 %, Factor TT 6%, Factor AU 12%, Factor PS 5%, Factor DR 5%.

Interpretación: Según los Factores de Riesgos, ITC (Interés por el Trabajador, Compensación), DR (Desempeño de Roll), determinan un riesgo mejorable.

4.2 Verificación de la Hipótesis

Planteamiento de la hipótesis

Modelo Lógico

H₁= Hipótesis Alternativa: La Gestión del Riesgo Psicosocial influye significativamente en la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.

H₀= Hipótesis Nula: La Gestión del Riesgo Psicosocial no influye significativamente en la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.

Modelo matemático.

H₁: O = E

H₀: O ≠ E

Modelo estadístico

Para comprobación de la hipótesis se utilizará la siguiente estadística:

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

1. Nivel de significancia

a= 0.05

2. Zona de rechazo de la H₀.

gl= (c - 1) (f - 1)

gl= (3 - 1) (3 - 1)

gl= (2) (2)

gl= 4

X_t²= 9,488

Cálculo del chi-cuadrado.

Cuadro N° 83 Frecuencias Observadas

| Opciones | Cansancio emocional | Despersonalización | Realización personal | Total |
|--------------|---------------------|--------------------|----------------------|------------|
| Bajo | 12 | 8 | 11 | 31 |
| Medio | 8 | 15 | 13 | 36 |
| Alto | 35 | 32 | 31 | 98 |
| Total | 55 | 55 | 55 | 165 |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Cuadro N° 84 Frecuencias Esperadas

| Opciones | Cansancio emocional | Despersonalización | Realización personal |
|--------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| Bajo | 10,33 | 10,33 | 10,33 |
| Medio | 12,00 | 12,00 | 12,00 |
| Alto | 32,67 | 32,67 | 32,67 |
| Total | 55 | 55 | 55 |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

Cuadro N° 85 Tabla de contingencias

| | FO | FE | (FO-FE) | (FO-FE) ² | (FO-FE) ² /FE |
|--------------|----|-------|---------|----------------------|--------------------------|
| Bajo | 20 | 10,33 | 9,67 | 93,51 | 9,05 |
| Medio | 8 | 12,00 | -4,00 | 16,00 | 1,33 |
| Alto | 27 | 32,67 | -5,67 | 32,15 | 0,98 |
| Bajo | 22 | 10,33 | 11,67 | 136,19 | 13,18 |
| Medio | 11 | 12,00 | -1,00 | 1,00 | 0,08 |
| Alto | 22 | 32,67 | -10,67 | 113,85 | 3,48 |
| Bajo | 20 | 10,33 | 9,67 | 93,51 | 9,05 |
| Medio | 10 | 12,00 | -2,00 | 4,00 | 0,33 |
| Alto | 25 | 32,67 | -7,67 | 58,83 | 1,80 |
| Total | | | | | $X_c^2= 39,28$ |

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Investigadora

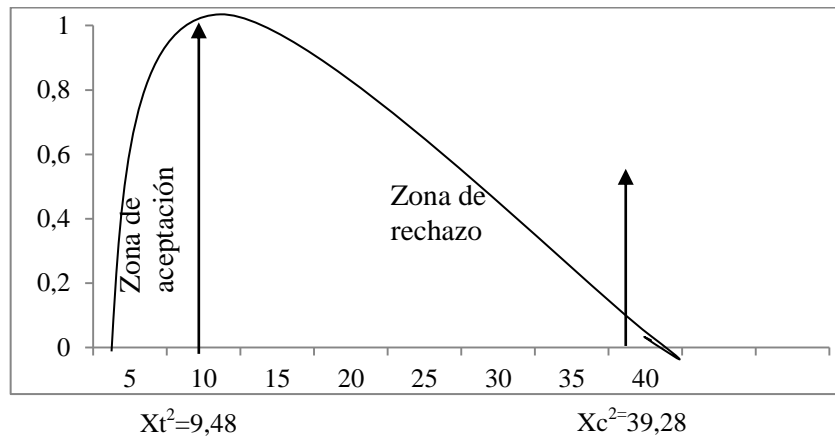


Gráfico N° 86 Chi-cuadrado
 Fuente: Encuesta
 Elaborado por: Investigadora

Decisión final:

El $Xc^2=39,28 > Xt^2=9,48$, por lo tanto se rechaza la hipótesis Nula H_0 , se acepta la Hipótesis Alternativa, es decir que confirma que, La Gestión del Riesgo Psicosocial influye significativamente en la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Según el test de Burnout, aplicado a Docentes de las Carreras de Ingeniería Civil y Mecánica, de la Universidad Técnica de Ambato, los cuales determinan que el factor de cansancio emocional corresponde al 63%, con una frecuencia de 35 de los 55 encuestados, presentando un alto nivel; el factor de despersonalización con un 58%, correspondiente a la frecuencia de 32 de 55 de los encuestados, presentando un alto nivel y el factor de realización personal con un 56%, correspondiente 31 de los 55 encuestados presentando un alto nivel.
- Por los resultados obtenidos en el test Psico 3.0, aplicados a los Docentes de las Carreras de Ingeniería Civil y Mecánica, de la Universidad Técnica de Ambato, se pudo establecer que los riesgos psicosociales con indicativo de mejora, con el 12% corresponde al factor de riesgo interés por el trabajador al igual que el factor de riesgo definición o desempeño de rol con un 5%.
- Las variables de riesgos psicosociales se relacionan directamente con las dimensiones de Burnout establecidas como de alto riesgo y con tendencia a mejora ya que los dos test analizan el entorno laboral, su diseño y planificación, el impacto de estos en la población trabajadora y el rendimiento laboral de los mismo; el nivel de los riesgos psicosociales dan la propensión para desarrollar síndrome de burnout y ofrecen la posibilidad de mejorar, aunque se encuentran en niveles aceptables.
Es por esta razón que en el estudio realizado con el test Psico 3.0, los niveles de riesgos psicosociales se encuentran moderados y con la posibilidad de mejora. Y con un alto nivel para desarrolla el síndrome de burnout.

5.2 Recomendaciones

- Al realizar las evaluaciones del personal Docente, la administración de la facultad debe clarificar los roles de cada uno de los integrantes de la misma, mediante el diseño de puestos, una herramienta útil sería el profesigramas para así evitar ambigüedad de rol, y fomentar interés por el trabajador ofreciendo condiciones de trabajo reales.
- Se debe estructurar planificación interna, que distribuya y coordine el trabajo en los distributivos con cargas horarias sujetas al Reglamento de Carrera y Escalafón, del Profesor e Investigador de la Educación Superior que permita al personal docente, maximizar sus competencias y por tanto mejorar el desarrollo de sus habilidades, basados en planes de carreras y formación integral.
- Por lo tanto se recomienda integrar soluciones viables, accesibles y prácticas para solucionar problemas de estrés, ansiedad, frustración, desgano y conflictividad en el trabajo, ya que no se podría ejecutar en la prevención de riesgos de manera dispersa siendo el elemento integrador la solución para este problema.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos Informativos

6.1.1. Tema de la propuesta

Programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.

6.1.2. Institución Ejecutora

Liger Manzano Tamara de los Ángeles, Maestrante de Maestría de Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental I Versión.

6.1.3. Beneficiarios

En la presente propuesta se verán beneficiados la planta docente de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.

6.1.4. Ubicación

Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato se encuentra ubicada en:

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Parroquia: Huachi Chico

6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución

El tiempo estimado para la ejecución de esta propuesta es de seis meses; periodo Septiembre- Enero 2015.

6.1.6. Equipo técnico responsable:

El equipo técnico responsable para la ejecución y cumplimientos de los objetivos planteados son:

- | | |
|----------------------------|---|
| ✓ Ing. Víctor Hugo Paredes | Decano |
| ✓ Ing. Christian Mariño | Director de Trabajo final de graduación |
| ✓ Dra. Investigadora | Autor de Trabajo final de graduación |

6.2. Antecedentes de la propuesta

La salud es un concepto integral, partiendo desde el bienestar físico, mental y social resultando un equilibrio complementario al entorno personal, familiar y organizacional.

La proyección de la salud en la actualidad se enfoca a la posibilidad de estar cada vez mejor en los lugares donde nos desarrollamos.

Y para llegar a este complemento es necesario poner atención y trabajar en aquellos factores que influyen en la posibilidad de frenar la consecución de estos anhelos personales, profesionales y organizacionales.

El estrés laboral, lleva la bandera en cuanto a riesgos psicosociales se refiere tomando en consideración que de éste se derivan afecciones y síndromes como es el presente caso de estudio, el síndrome de burnout representa costos altos en las organizaciones y esto no solo se refiere a casos de absentismo, enfermedades

adquiridas en el trabajo lo oculto en el estrés laboral son elementos de como tomamos decisiones, la falta de motivación, conflictos personales, pérdida de capital intelectual.

Según el Dr. Francisco Martínez Losa “La prevención de Riesgos Psicosociales como una oportunidad”.... Las personas más estresadas tienen un 30% más de probabilidad de sufrir accidentes laborales.

Dentro de esta misma exposición el Dr. Martínez cita... el consultor americano (David Lee en 1990) hizo referencia a los zombis en las organizaciones los muertos vivientes en las organizaciones....personas muy valiosas apagando fuegos sin tener la oportunidad de demostrar su capacidad de creatividad, e innovación...

Por lo antes mencionado se determinó que los Docentes dela FICM, están expuestos a estrés laboral con sus derivados, los mismos que fueron identificados, valorados y con este análisis se pretende organizar un plan preventivo de este factor estresor como es el Síndrome de Burnout.

Como antecedente para esta propuesta partimos de la valoración de riesgos psicosociales siendo la dimensión del cansancio emocional el factor con más alta probabilidad de reflejar frustración, estrés, y fatiga laboral, por lo tanto determinamos que existe predisposición a presentar Síndrome de Burnout.

El interés por el trabajador enmarca tiempos de trabajo, distribución y responsabilidades así como el desempeño o definición de rol están presentes en los coordinadores, la conflictividad de rol o ambigüedad representan los riesgos psicosociales con posibilidad de mejora.

El desequilibrio entre el estado mental y físico del trabajador y las demandas que exige el trabajo, determinará el alcance o freno de las expectativas que éste tiene.

6.3 Justificación

Los constantes cambios y las reacciones adaptativas a las circunstancias y exigencias del medio en la Educación Superior del Ecuador encaminan en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato a la posibilidad de desarrollar estrés crónico; para quienes intervienen en este sistema de trabajo, ya que a más de cumplir con demandas académicas, también están llamados a trabajar en áreas administrativas para el cumplimiento de estándares que exigen los órganos de control de la Educación Superior en el Ecuador.

Los elementos que determinan el grado de satisfacción laboral y que actúan como parámetros para valorar individual y colectivamente, la calidad de vida laboral del docente universitario son aquellas condiciones de trabajo acordes a cubrir las necesidades tanto organizacionales como individuales integradas en un sistema planificado de variables conductoras de procedimientos de trabajo: en la organización cumplimiento de la normativa legal al momento de distribuir el trabajo semestral a los docentes, en el equipo de trabajo el desarrollar mecanismos para solucionar conflictos y mejorar la comunicación y en el individuo con el conocimiento y capacitación sobre hábitos de alimentación, ejercicio físico, tiempos de ocio, y la correcta administración del tiempo, para estructurar en la facultad un modelo de trabajo organizado, planificado y real sujeto a las disposiciones legales vigentes.

Las situaciones de estrés en el área laboral se afrontan mediante la prevención de riesgos reduciendo o eliminando riesgos psicosociales coadyuvantes a desarrollar el síndrome de burnout, favoreciendo así el bienestar individual, organizacional y del equipo de trabajo.

En la valoración de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en los docentes de la FICM, encontramos que existen riesgos psicosociales que conducen al

desarrollo del síndrome de burnout, éste que en tiempo de exposición y duración del mismo desencadenaría estrés crónico mismo que llega a ser incapacitante tanto mental como físico para quien lo padece.

Es por esta razón que se justifica armar procedimientos para el programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales, cubriendo todos aquellos agentes estresores que conducen al desarrollo del Síndrome de Burnout, recomendado la aplicación de cambios estructurales para el cumplimiento de objetivos académicos, de carrera, e individuales en el desarrollo profesional y personal.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General:

- Establecer procedimientos para el programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.

6.4.2 Objetivos Específicos:

- Desarrollar medidas preventivas en riesgos psicosociales direccionadas al área académica-administrativa, para fomentar cultura organizacional en la FICM.
- Proponer métodos prácticos de socialización, conductuales en formación de trabajo en equipo, y comunicación en el trabajo, para preparar equipos de trabajo, eficaces.
- Establecer técnicas de cuidado individual en alimentación, salud, deporte, y sus relaciones familiares para proteger la salud física y mental.

6.5 Análisis de factibilidad

Es factible la presente propuesta considerando que los procedimientos desarrollados aplican en un contexto integrativo, de la facultad como organización, los docentes como equipo de trabajo y el docente en si como individuo social, por lo tanto el planteamiento es ejecutable ya que se considera que los procedimientos están basados normas técnicas de prevención de riesgos psicosociales, laborales y sustentados en la normativa legal ecuatoriana para riesgos laborales, la CEAACES con la normativa para la educación superior en el Ecuador.

La experiencia y conocimientos de la investigadora tanto en el área de la docencia universitaria como profesional en el área de seguridad y salud laboral, permitirá desarrollar soluciones prácticas, fiables en el desarrollo de procedimientos para el programa de prevención de riesgos psicosociales en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.

6.6 Fundamentación

Las Normas Legales que sustentan la presente propuesta son:

La Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, del 20 de octubre del 2008. “En el Título IV Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto Trabajo y producción, Sección Tercera formas de trabajo y su retribución...

Art. 325.- El estado garantizará el derecho al trabajo, Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393. “En el artículo 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES, Literal 2...

Art. 2.- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. “En el Artículo 11 Distribución del tiempo de dedicación del personal académico.-

...El personal académico con dedicación a tiempo completo, Deberá:

- a) Impartir, al menos, 3 horas y hasta 16 horas semanales de clase; y,
- b) Dedicar por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán considerarse las actividades de los numerales 2 y 7 del artículo 6 de este Reglamento...

Por lo tanto los estamentos universitarios deberán considerar la obligatoriedad de cumplir con los dictámenes establecidos por el Consejo de Educación Superior CES., que como razón éste tiene la planificación, la regulación, del Sistema de Educación Superior con la sociedad ecuatoriana y en coordinación con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES para garantizar a toda la ciudadanía ecuatoriana una Educación Superior de calidad para desarrollo y crecimiento del país.

Y por lo tanto el Talento Humano que forma parte de estos regímenes de control se verán fortalecidos y considerados fundamentales para el cumplimiento del

paradigma del Sumak Kawsay (Buen Vivir), que como construcción social se enfoca al “desarrollo”, trabajando de una manera ordenada, sostenible y eficiente.

“...el buen vivir requiere que las personas, las comunidades, pueblos, comunidades, pueblos, y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos y libertades y ejerzan responsabilidades en el marco del respeto a sus diversidades y la convivencia armónica con la naturaleza.

Constitución Política del Ecuador. Art. 275”

Según la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación (DEAC) UTA 2014.... El **Plan de Evaluación para las carreras en función al modelo de evaluación institucional y guía de evaluadores del CEAACES.**

Criterio Academia con los indicadores: evaluación a docentes, afinidad y formación, actualización científica, carga horaria tiempo completo, docentes medio tiempo y tiempo parcial con ejercicio profesional, producción científica, libros revisados por pares. Y

Criterio Ambiente Institucional con los indicadores: diseño de puestos de trabajo para docentes a tiempo completo, medio tiempo, tiempo parcial, accesibilidad para personas con discapacidad, la disposición de servicios higiénicos, espacios pedagógicos para realizar la labor, espacios físicos en general.

La Resolución CD 333 Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2. MEDICIÓN.

- a. “ Se han realizado mediciones de los factores de riesgos ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativo) según corresponda, utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a falta de los primeros;”

- b. “La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente;”.

De acuerdo a la Normativa Legal Ecuatoriana para el desarrollo del módulo de prevención de riesgos psicosociales se consideró la siguiente:

Notas Técnicas de Prevención NTP 944 Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). Y NTP 945 Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II).

Estas notas técnicas nos ofrecen una guía práctica al momento de realizar intervención psicosocial ya que nos permite trabajar con las variables influyentes en el proceso.

6.7 Metodología

6.7.1 Terminología

En la investigación realizada sobre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica se determinó que los factores psicosociales a mejorar se encaminan a:

- ✓ Interés por el trabajador (factor psicosocial) este hace referencia al grado en que la facultad muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene por el trabajador es una practicidad y a corto plazo y esto comprende la promoción, la formación, medios de información, estabilidad en el empleo.

- ✓ Desempeño o definición de rol (factor psicosocial) son problemas que se derivan del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador. Y comprende ambigüedad de rol, conflictividad de rol.

El síndrome de burnout está presente en los docentes de la facultad a tiempo completo y estos se apuntalan a identificar al:

- ✓ Cansancio Emocional como el elemento principal dentro del mismo y aquí encontramos que la fatiga laboral al fin de la jornada constituye el común denominador a consecuencia del empleo de energía, y consumo de oxígeno más allá de lo normal, provocando mal estar general. El estrés es un factor biopsicosocial que en este estudio se produce por personas con las cuales trabajamos y se presente frente a un desajuste entre los actores del proceso en este caso enseñanza-aprendizaje, las demandas de carácter social requieren de capacidad de adaptación y respuestas con soluciones rápidas, y el apoyo instrumental es altamente desgastante.

La frustración laboral es un síntoma emocional donde predomina en el agotamiento emocional siendo esta la causa que sobresale en la valoración con el cuestionario de Maslach a los docentes de la facultad.

Los rasgos psicológicos como el locus de control externo y el nivel de reacción al estrés, aumentan la posibilidad de desgaste profesional, mientras que la robustez psicológica y el apoyo social la disminuyen el (hardiness) ha sido definida como:

“Una combinación de rasgos personales que tienen carácter adaptativo, y que incluyen el sentido del compromiso, del desafío y la oportunidad, y que se manifestaría en ocasiones difíciles. Incluye además la sensación que tienen algunas personas de ser capaz de ejercer control sobre las propias circunstancias. Kobasa (1979; Roth, 1989).

Y el apoyo social no es otra cosa que entregar las facilidades tanto materiales como metodológicas para realizar una tarea, y estas vienen de personas significativas para superar una dificultad, es evidenciar la posibilidad de ayuda proveniente de otras personas.

Según **Martha Alles (2003)**...competencias responde a un proceso de reorganización e ingeniería de la estructura por parte de la Dirección de Gestión Humana para responder con más acierto a las necesidades y desafíos.

Estas competencias son una guía viabilizadora de posibilidades en la labor de gestión de los esfuerzos y capacidades de los docentes de la UTA, de acuerdo a las actividades que realizan.

Martha Alles en su Diccionario de Competencias organizacionales en lista las siguientes:

Aptitud Verbal: Habilidad para comunicarse de forma certera mostrando el manejo del lenguaje técnico y profesional, realizada con un tono muy espontáneo, acorde a su nivel de formación y experiencia, así como del nivel del cargo que ocupe, lo que incide directamente en el nivel de impacto personal del trabajador.

Aceptación de normas y políticas: Disposición para comprender, asumir y actuar dentro de las directrices y normas institucionales y sociales. Todas las personas que observan o tienen este valor se caracterizan porque cumplen y se comprometen con las normas organizacionales.

Autodesarrollo: Es la competencia relacionada con el crecimiento personal y el fortalecimiento de las capacidades personales. Capacidad para aprovechar las oportunidades de aprender de la propia experiencia o de la de otros o de lo que se realiza en el entorno. Buscar herramientas, medios o motivos para estar al día y

encontrar las formas más convenientes de aplicar los conocimientos al puesto de trabajo y transmitir a los colaboradores la cultura del aprendizaje continuo.

Actitud de servicio: Disposición de actuar, sentir y/o pensar en torno a las necesidades de la ciudadanía como colectividad para lo cual dirige toda sus acciones como estrategia para garantizar la satisfacción de los mismos.

Capacidad de gestión: Es la habilidad que tiene la persona para gestionar las tareas y procesos a su cargo en forma rápida y confiable; haciendo uso de la recursividad y dinamismo que requiere el hacer que las cosas resulten.

Comunicación efectiva: Es la competencia que posee el líder para escuchar, entender y valorar empáticamente información, ideas y opiniones que su equipo le comunique, siendo capaz de retroalimentar asertivamente el proceso comunicativo.

Desarrollo de personas: Capacidad para dirigir el proceso de aprendizaje o el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis de sus necesidades y de la organización. Se centra en el interés por desarrollar a las personas, no en el de proporcionar formación.

El diseño de puestos se completa con la valoración de actividades: Para identificar las cardinales en un puesto de trabajo, por lo antes mencionado la metodología para valorar actividades e identificar las competencias esenciales de puestos; procesos y grupos ocupacionales se basa en las escalas de:

- F= frecuencia
- CE = Consecuencia de no aplicación de la actividad o ejecución errada
- CM= Complejidad o grado de dificultad en la ejecución de la actividad.

Es necesario aclarar que la frecuencia se determina en las variables de:

Cuadro N° 1 Variables

| Frecuencia (F) | Grado |
|---|--------------|
| - Todos los días | 5 |
| - Al menos una vez por semana | 4 |
| - Al menos una vez cada quince días | 3 |
| - Una vez al mes | 2 |
| - Otro (bimensual, trimestral, semestral) | 1 |

Autor: Jiménez, Alonso. La Gestión de por Competencias: una nueva manera de gestionar la organización, un nuevo paradigma.: ed. Gestión 1997. p.211-246.

El profesograma: Es un instrumento donde se establece los requisitos técnicos y administrativos de cada uno de los puestos de trabajo este es un documento descrito en el Art. 51 literal c: de la Gestión de Talento Humano; c1 selección de persona; de la Resolución CD 390; Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Este documento se encamina a ser una herramienta clave para ubicar “la persona adecuada en el puesto apropiado”.

6.7.2 Modelo Operativo

**“PLANIFICACIÓN PARA EL PROGRAMA INTEGRATIVO DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE
LA FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL Y MECÁNICA DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <u>PROCEDIMIENTO DEL PROGRAMA INTEGRATIVO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL Y MECÁNICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO</u> | | CÓDIGO: UTA-FICM-PPRPS-001 |
| | | REVISIÓN: Investigadora M. |
| | | FECHA: 10-02-2015 |
| 1. OBJETO | Determinar cultura organizacional en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica, basada en el cumplimiento de la intervención con un programa integrativo para la prevención de riesgos psicosociales focalizado en la salud física, mental y social, para minimizar los factores de riesgos psicosociales que inducen el desarrollo del síndrome de burnout. | |
| 2. ALCANCE | <p>El programa integrativo aplica para los docentes de la FICM, y es con esta población que se establece la reducción de los factores estresantes que intervienen en la salud mental y física, determinando el desarrollo del Síndrome de Burnout.</p> <p>Las interrelaciones de factores internos o intrínsecos como externos en las condiciones laborales de los docentes influyen con el desempeño laboral de los docentes y con el cumplimiento de exigencias de la CEAACES. (CES)</p> | |
| 3. DEFINICIONES | <p><u>Los rasgos psicológicos</u> como el locus de control externo y el nivel de reacción al estrés, aumentan la posibilidad de desgaste profesional, mientras que la robustez psicológica y el apoyo social la disminuyen el (hardiness) ha sido definida como:</p> <p>“Una combinación de rasgos personales que tienen carácter adaptativo, y que incluyen el sentido del compromiso, del desafío y la oportunidad, y que se manifestaría en ocasiones difíciles. Incluye además la sensación que tienen algunas personas de ser capaz de ejercer control sobre las propias circunstancias. Kobasa (1979; Roth, 1989).</p> <p><u>La Cultura Organizacional</u> se determina por todas aquellas normativas reglamentarias, políticas, instructivos, procedimientos, vigentes establecidos como reguladores para planificar, organizar las tareas y funciones en la institución, sumando esto a aquellos hábitos que se han desarrollado en el trascurso del tiempo se han mantenido y se han reforzado y por lo tanto se condensan con los valores instituidos por todos aquellos quienes</p> | |

| | |
|---------------------------------------|---|
| | conforman el equipo de trabajo y el clima laboral es el sentimiento intangible de satisfacción, identidad, pertenencia y permite el desarrollo de la cohesión de los integrantes del equipo de trabajo. |
| 4. NORMATIVA LEGAL | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación). ✓ Notas Técnicas de prevención Ministerio de Relaciones Laborales Ecuador, Instituto Nacional Seguridad e Higiene del Trabajo España (INSHT), Ministerio de Asunto Sociales de España. |
| 5. DESARROLLO DE PROCEDIMIENTO | <p>El programa integrativo para la prevención de riesgos psicosociales cubre los lineamientos que en base a los riesgos psicosociales identificados e interrelacionados con las valoraciones del Síndrome de Burnout por lo tanto se ha clasificado la intervención al triple nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ nivel institucional u organizacional ✓ nivel de equipo de trabajo ✓ nivel individual. <p>A nivel institucional u organizacional</p> <p>En el caso de la FICM, se hace necesario e irrevocablemente urgente el analizar procedimientos administrativos, procedimientos académicos, distribución de trabajo, administración de tiempos, definición de funciones y roles a cumplir.</p> <p>A nivel del equipo de trabajo</p> <p>Fomentar la cohesión laboral en un sistema donde priman las interrelaciones personales hace que esta labor se convierta en el factor primordial para que los procesos institucionales fluyan o se estanquen es así que establecemos como vínculo elemental la comunicación efectiva entre los miembros de la institución solo así la integración en el nivel organizativo y el nivel individual reflejarán los resultados esperados.</p> <p>A nivel individual</p> <p>Para afrontar y adquirir mecanismos de soporte individual pueden establecerse planes de manejo de estresores dirigido a conocer sistemas sanos de alimentación, ejercicio físico, espacios de tiempo libre y ocio.</p> |
| 6. ANEXOS | Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación). |

| | | |
|------------------------------------|---|--------------------------------|
| | Notas Técnicas de Prevención: anexo No. 6, anexo No. 7, anexoNo.8. | |
| 7. RESPONSABLES | <p>Decano</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proporcionar las facilidades necesarias para la intervención y aplicación del programa integrativo para la de prevención de riesgos psicosociales y desarrollar un plan completo de prevención de riesgos laborales. <p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprobar en Sesión de Consejo de Facultad la aplicación y la permanencia en el tiempo del Programa de Integración Intervención para la Prevención de Riesgos Psicosociales. <p>Docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participar en los procesos de cambios sugeridos en el Programa Integrativo para la Prevención de Riesgos Psicosociales. ✓ La responsabilidad del éxito del programa se compartirá entre las autoridades y docentes de la facultad, es por esta razón que se hace totalmente necesario designar el cumplimiento de las actividades asignadas para dar cumplimiento de las recomendaciones organizacionales, individuales y de equipo de trabajo. <p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mostrar total disposición para lograr los objetivos académicos y metas universitarias basados en los planteamientos del programa y manifestar correspondencia al momento de ejecutar los cambios para mejora de todos. <p>CEA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar reuniones para el diseño, aplicación, y cumplimiento del Criterio Plan de Mejoras CEAACES (CES). <p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisar, controlar y medir el cumplimiento del programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales. | |
| ELABORADO: Tamara Liger Manzano | REVISADO: Comisión de Evaluación y Acreditación de la Carrera. (CEA) | APROBADO: Señor Decano FICM |

| | |
|--|--|
| <u>PROCEDIMIENTO DEL PROGRAMA INTEGRATIVO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A NIVEL ORGANIZATIVO-Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA</u> | <u>CÓDIGO:</u> UTA-FICM-PPRPSINORA-002 |
| | <u>REVISIÓN:</u> Investigadora M. |
| | <u>FECHA:</u> 10-02-2015 |
| 1. OBJETO | La Universidad Técnica de Ambato se encuentra en régimen de valoración y acreditación tanto de carreras como de la universidad misma, por lo que es inmensamente necesario trabajar en la organización, planificación y adiestramiento en los temas inherentes a dicha calificación, organizar sistemas de trabajo sanos combinando el área científico-académico-y gestión administrativo, significa otorgar las garantías suficientes para dedicar el tiempo, esfuerzo y conocimiento para realizar las responsabilidades de manera adecuada satisfaciendo las necesidades que como institución se deben cumplir y sobre todo basado en la cobertura de la satisfacciones intrínsecas que cada uno de los profesionales en la docencia posee. |
| 2. ALCANCE | <p>El procedimiento para prevenir riesgos psicosociales a nivel organizativo-gestión administrativo aplica para la dirección de la FICM, y es con esta población que se establece la reducción de los factores estresantes que intervienen en la salud mental y física, determinando el desarrollo del Síndrome de Burnout.</p> <p>Las interrelaciones de factores internos o intrínsecos como externos en las condiciones laborales de los docentes influyen con el desempeño laboral de los docentes y con el cumplimiento de exigencias de la CEAACES (CES).</p> |
| 3. DEFINICIONES | <p><u>Sistema de trabajo:</u> El presente programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales representa una herramienta práctica y ágil al momento de organizar las tareas asignadas a los docentes de la FICM, la organización adecuada de distributivos de trabajo contempla que la carga horaria (carga laboral) tenga el sustento reglamentario vigente establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación).</p> <p><u>Condiciones del puesto de trabajo y diseño de puesto:</u> El contenido de la tarea o trabajo, en relación con los conocimientos y aptitudes que se poseen y la valoración que tenga el trabajador, distribución de tiempo de trabajo, priorización de responsabilidades en base a estandarizaciones de importancia acordes a una planificación en la (jornada, horario, turnos, y descansos), que posibilite disponer de tiempos libre para la vida social y familiar.)</p> <p><u>Profesiograma:</u> Se determina por todas aquellas normativas reglamentarias, políticas, instructivos, procedimientos, vigentes establecidos como reguladores para planificar, organizar las tareas y funciones en la institución, sumando esto a aquellos hábitos que se han desarrollado en el trascurso del tiempo se han mantenido y se han reforzado y por lo tanto se</p> |

| | condensan con los valores instituidos por todos aquellos quienes conforman el equipo de trabajo y el clima laboral es el sentimiento intangible de satisfacción, identidad, pertenencia y permite el desarrollo de la cohesión de los integrantes del equipo de trabajo. | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|--|---|--|--|---|
| 4. NORMATIVA LEGAL | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación). ✓ Metodología para valorar actividades e identificar las esenciales. ✓ Modelo Profesiograma para determinar además de responsabilidades, exigencias psicofisiológicas del puesto de trabajo, exámenes y valoraciones medicas ocupacionales. | | | | | | | | | |
| 5. DESARROLLO DE PROCEDIMIENTO | <p>A nivel institucional u organizacional</p> <p>En el caso de la FICM, se hace necesario e irrevocablemente urgente el analizar procedimientos para la distribución de trabajo, administración de tiempos, definición de funciones y roles a cumplir.</p> <p>Gestión del tiempo: Se establece en el docente con carga horaria de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial distributivos de trabajo para cada semestre con asignación de responsabilidades académicas como (horas clase, horas preparación de clase), investigación como (proyectos de investigación, proyectos de vinculación, proyectos tesis, escribir libros), administrativos(horas académicas con comisiones de evaluación y acreditación de la carrera, seguimiento a graduados, acorde a tiempos de cumplimiento realistas, minimizando con ésta planificación la ansiedad por el desempeño y la fatiga laboral se contemplará en los estándares normales además el recibir la retroalimentación de un trabajo bien hecho con eficiencia reducirá la frustración laboral afianzando la autoeficacia para tener la capacidad de afrontar los momentos difíciles con éxito.</p> <p>Cuadro N° 2 Gestión del tiempo</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Docente tiempo completo 40 horas semanales</th> <th style="text-align: center;">Docente medio tiempo 20 horas semanales</th> <th style="text-align: center;">Tiempo parcial menos de 20 horas semanales.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Impartir, al menos, 3 horas y hasta 16 horas semanales de clase; y,</td> <td>Impartir 10 horas semanales de clase; y.</td> <td>Impartir al menos 2 horas y hasta 9 horas semanales de clase.</td> </tr> <tr> <td>Dedicar por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán</td> <td>Dedicar por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente</td> <td>Dedicar, por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán</td> </tr> </tbody> </table> | Docente tiempo completo 40 horas semanales | Docente medio tiempo 20 horas semanales | Tiempo parcial menos de 20 horas semanales. | Impartir, al menos, 3 horas y hasta 16 horas semanales de clase; y, | Impartir 10 horas semanales de clase; y. | Impartir al menos 2 horas y hasta 9 horas semanales de clase. | Dedicar por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán | Dedicar por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente | Dedicar, por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán |
| Docente tiempo completo 40 horas semanales | Docente medio tiempo 20 horas semanales | Tiempo parcial menos de 20 horas semanales. | | | | | | | | |
| Impartir, al menos, 3 horas y hasta 16 horas semanales de clase; y, | Impartir 10 horas semanales de clase; y. | Impartir al menos 2 horas y hasta 9 horas semanales de clase. | | | | | | | | |
| Dedicar por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán | Dedicar por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente | Dedicar, por cada hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán | | | | | | | | |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | considerarse las actividades de los numerales 2 y 7 del artículo 6 de este Reglamento. | deberán considerarse las actividades de los numerales 2 y 7 del art. 6 de este Reglamento. | considerarse las actividades de los numerales 2 y 7 del artículo 6 de este Reglamento |
| | Dedicar hasta 31 horas semanales a las actividades de investigación; y. Dedicar hasta 12 horas semanales a las actividades de dirección o gestión académica, para completar las 40 horas semanales. Únicamente los directores o coord. de carreras o programas, cuando sean de jerarquía inferior a la de una autoridad académica, podrán dedicar hasta 20 horas semanales a las actividades de dirección o gestión académica. | El personal académico con dedicación a medio tiempo no podrá realizar actividades de dirección o gestión académica. con excepción de lo establecido en la Disposición General Décima Tercera presente Reglamento. | |

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Educación Superior.

Diseño de puesto: Las coordinaciones de carrera en conjunto con la comisión de evaluación y acreditación de la facultad trabajarán con el criterio de plan de mejoras solicitado en la guía de modelo de evaluación de las carreras en la elaboración del diseño de puestos donde se detallarán responsabilidades, funciones, riesgos laborales, y atribuciones en los docentes de la facultad.

Con este trabajo se definirán funciones laborales, se esclarecerán responsabilidades, se detallará mecanismos de trabajo, procedimientos para minimizar o eliminar la ambigüedad de rol y definirá y limitará responsabilidades académicas y responsabilidades administrativas. Establecer procesos, la participación activa y contando con las experiencias cuentan como base para fomentar equipos de trabajo efectivos.

Ambientes de trabajo y distribución de espacios físicos: Aunque este criterio no representa peligro en la labor del docente es importante que el lugar donde se impartan las responsabilidades académicas posean el confort adecuado, la

| | |
|-----------------|---|
| | <p>distribución del espacio físico y para realizar horas complementarias estos espacios físicos mobiliarios, y equipos informáticos deberán cumplir con los estándares requeridos en los documentos sujetos a valoración por la CEAACES.</p> <p>Todo esto enmarcado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación), y a los criterios establecidos en el Modelo de Evaluación Institucional del CEAACES.</p> <p>El profesiograma esquematiza todo el medio donde se desarrollan las actividades en este caso las de docencia, comenzando con el detalle del puesto tipo aquí el puesto de trabajo toma identidad y sustento ya que abarca formación, experiencia, las aptitudes y las actitudes, seguido describimos el proceso que desempeña cada puesto de trabajo con la descripción de las actividades, seguido tenemos tareas, competencias, herramientas y útiles necesarios para la labor, el horario y las exigencias funcionales esta herramienta además de recopilar todos aquellos requerimientos técnicos, académicos para el puesto de trabajo, sitúa al puesto de trabajo con todos aquellos riesgos presentes en el mismo, así como las características psicofisiológicas que requiere aquel puesto de trabajo.</p> |
| 6. ANEXOS | <p>Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación): Diseño del puesto: anexo No. 11. Metodología para valorar actividades y tareas del puesto: anexo No. 5. Profesiograma: anexo: 10.</p> |
| 7. RESPONSABLES | <p>Decano Liderar compromisos establecidos para cuidar de la salud mental y física de los docentes de la FICM.</p> <p>Responsabilidad Proveer y participar guiando el proceso de aplicación del programa de intervención para factores de riesgos psicosociales.</p> <p>Docentes La responsabilidad del éxito del programa se compartirá entre las autoridades y docentes de la facultad, es por esta razón que se hace totalmente necesario designar el cumplimiento de las actividades asignadas para dar cumplimiento de las recomendaciones organizacionales, individuales y de equipo de trabajo.</p> <p>Responsabilidad Mostrar total disposición para lograr los objetivos académicos y metas universitarias basados en los planteamientos del programa y manifestar correspondencia al momento de ejecutar los cambios para mejora de todos.</p> <p>CEA Informar bimestralmente el progreso y desarrollo del programa, así como la persistencia de los signos y síntomas evidenciando reducción de riesgos psicosociales.</p> <p>Responsabilidad Aplicar las recomendaciones diseñadas en el programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales para minimizar o eliminar los riesgos psicosociales.</p> |

| | | |
|-------------------------------------|---|--------------------------------|
| ELABORADO: Investigadora Manzano | REVISADO: Comisión de Evaluación y Acreditación de la Carrera. (CEA) | APROBADO: Señor Decano FICM |
|-------------------------------------|---|--------------------------------|

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
| <u>PROCEDIMIENTO DEL PROGRAMA INTEGRATIVO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A NIVEL DE EQUIPOS DE TRABAJO</u> | | CÓDIGO: UTA-FICM-PPRPSEQTR-003 |
| | | REVISIÓN: Investigadora M. |
| | | FECHA: 10-02-2015 |
| 1. OBJETO | Determinar la cohesión de quienes integran equipo de trabajo en, significa conformar equipos de trabajo con características y así asegurar el rendimiento y la productividad que están en la razón de ser de las organizaciones. El proceso de toma de decisiones denominado pensamiento grupal; el cual apunta hacia el deterioro de la eficacia mental, la prueba de la realidad y el juicio moral, que puede llevar a la organización a tener rivalidades internas poco sanas y competencias internas sin fines productivos y con consecuencias fatales en el no cumplimiento de exigencias académicas. | |
| 2. ALCANCE | El programa integrativo para prevenir riesgos psicosociales en el nivel de equipo de trabajo aplica para los docentes de las carreras de la FICM, motivo por el cual el trabajar en compañía de los compañeros motiva a desarrollar una comunicación eficaz siendo esta la competencia con más alto nivel de peso para resolver problemas. En el medio laboral la comunicación es el ejercicio que abarca las disposiciones de los altos mandos así como las conversaciones cotidianas y las responsabilidades para cumplir con requerimientos como vinculación, investigación o comisión evaluación de carrera todo esto entre compañeros. | |
| 3. DEFINICIONES | Comunicación formal : orienta los comportamientos hacia las normas, metas, principios esta comunicación debe fluir en tres canales, <u>el canal vertical ascendente</u> utilizamos para realizar sugerencias o reclamaciones utilizar este medio resulta eficaz en reuniones de área; <u>el canal vertical descendente</u> utilizamos para establecer políticas e instrucciones para realizar labores esta comunicación llegaría desde decano, subdecano, coordinadores de carreras; <u>el canal horizontal</u> utilizamos entre pares es necesaria para el apoyo técnico e instrumental (apoyo personal). El equipo | |

| | |
|--------------------------------|---|
| | <p>de trabajo se fortalece con guías claras y oportunas al momento de disponer funciones.</p> <p>Comunicación informal: favorece el desarrollo de las actividades profesionales del día a día por lo que se caracteriza por ser activa y transparente. Esta comunicación sirve de apoyo no solo en la actividad como tal si no también está presente en las relaciones socioafectivas dentro de los miembros de la organización.</p> <p>La estructura de grupo permite fomentar una cultura organizacional donde las relaciones interpersonales que surgen de este conglomerado de miembros identifica con claridad las normas y reglas que se establecen en la organización esto es el espíritu de disposición a seguir reglas dentro de la facultad, esta disposición a obedecer, seguir, y respetar reglas se convierten en hábitos los que más tarde se reflejarán en un clima organizacional que aunque éste al ser intangible sí es perceptible en quienes forman parte de la misma, esta triada como completa cuando se basa en valores fusionados como son la solidaridad, el espíritu de compañerismo, sentido de pertenencia.</p> <p>El sentido de pertenencia y la identificación con la institución en la cual trabajamos es un indicador de beneficiarse de poseer salud mental laboral.</p> <p>.</p> |
| 4. NORMATIVA LEGAL | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación). ✓ Notas Técnicas de prevención Ministerio de Relaciones Laborales Ecuador, Instituto Nacional Seguridad e Higiene del Trabajo España (INSHT), Ministerio de Asunto Sociales de España. |
| 5. DESARROLLO DE PROCEDIMIENTO | <p>Este procedimiento consiste en estimular la comunicación con los compañeros de trabajo así como de rango superiores, como son coordinadores, subdecano y si</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>fuera el caso de decano.</p> <p>Disponer de un catálogo de posibles temas para solucionar conflictos que recoja aspectos como de planificación para trabajar horas complementarias como vinculación o investigación si se lo puede realizar en equipos de trabajo. Todo esto para fomentar un ambiente estimulante y apoyo a los docentes impulsando el apoyo social otorgando recursos de apoyo psicológico de parte de otras personas significativas como son los compañeros de trabajo.</p> <p>El interés por el trabajador abarcar en gran manera la fluidez y los vínculos de comunicación que se han formado durante la sinergia de la labor. Es por esta razón que la comunicación eficaz cubre la aplicación necesaria para sobrellevar de manera positiva el ejercicio de la comunicación entre compañeros y superiores en la FICM.</p> <p>La estructura de grupo permite fomentar una cultura organizacional donde las relaciones interpersonales que surgen de este conglomerado de miembros identifica con claridad las normas y reglas que se establecen en la organización esto es el espíritu de disposición a seguir reglas dentro de la facultad, esta disposición a obedecer, seguir, y respetar reglas se convierten en hábitos los que más tarde se reflejarán en un clima organizacional que aunque éste al ser intangible sí es perceptible por quienes forman parte de la misma, esta triada como completa cuando se basa en valores fusionados como son la solidaridad, el espíritu de compañerismo, sentido de pertenencia.</p> <p>El sentido de pertenencia y la identificación con la institución en la cual trabajamos es un indicador de poseer salud mental laboral, y como consecuencia de ésta se concretará en el cumplimiento de objetivos y requerimientos de la CES, CEAACES, para con la facultad, concretando así el compromiso laboral de cada uno de los docentes, y como resultado tenemos la satisfacción laboral como vínculo entre</p> |
|--|--|

| | |
|-----------------|--|
| | la facultad, sus autoridades, docentes y universidad. |
| 6. ANEXOS | Resolución de conflictos: anexo No. 12, Ejercicio para reflexionar sobre un problema: anexo No. 13. |
| 7. RESPONSABLES | <p>Decano</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proporcionar las facilidades necesarias para la intervención y aplicación del programa integrativo para la de prevención de riesgos psicosociales y desarrollar un plan completo de prevención de riesgos laborales. <p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprobar en Sesión de Consejo de Facultad la aplicación y la permanencia en el tiempo del Programa de Integración Intervención para la Prevención de Riesgos Psicosociales. <p>Docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participar en los procesos de cambios sugeridos en el Programa Integrativo para la Prevención de Riesgos Psicosociales. ✓ La responsabilidad del éxito del programa se compartirá entre las autoridades y docentes de la facultad, es por esta razón que se hace totalmente necesario designar el cumplimiento de las actividades asignadas para dar cumplimiento de las recomendaciones organizacionales, individuales y de equipo de trabajo. <p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mostrar total disposición para lograr los objetivos académicos y metas universitarias basados en los planteamientos del programa y manifestar correspondencia al momento de ejecutar los cambios para mejora de todos. <p>CEA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar reuniones para el diseño, aplicación, y cumplimiento del Criterio Plan de Mejoras CEAACES. |

| | | |
|-------------------------------------|--|--------------------------------|
| | Responsabilidad ✓ Supervisar, controlar y medir el cumplimiento del programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales. | |
| ELABORADO: Investigadora Manzano | REVISADO: Comisión de Evaluación y Acreditación de la Carrera. (CEA) | APROBADO: Señor Decano FICM |

| | | |
|--|--|--------------------------------------|
| <u>PROCEDIMIENTO DEL PROGRAMA INTEGRATIVO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A NIVEL INDIVIDUAL</u> | | CÓDIGO: UTA-FICM- PPIPSPNI-004 |
| | | REVISIÓN: Investigadora M. |
| | | FECHA: 10-02-2015 |
| 1. OBJETO | <p>La intervención en la prevención de riesgos psicosociales y prever el desarrollo del síndrome de burnout es dar soluciones objetivas a los factores estresores, problemas y situaciones con estrés, esto para tomar decisiones acertadas en diario vivir del docente.</p> <p>El ser humano es complementario, el trabajo, la familia y su propia individualidad, comprender este articulado permitirá desarrollar las actividades diarias con todas las herramientas tanto físicas como mentales para desarrollar las tareas académicas y actividades personales como atender temas familiares y temas personales.</p> | |
| 2. ALCANCE | <p>El objetivo es educar a los actores del proceso enseñanza- aprendizaje y sobre todo a los docentes a expresar emociones la percepción de esta como fuente de información beneficiosa para facilitar el autoconocimiento.</p> <p>La satisfacción laboral y la motivación en el docente y en todos quienes conforman la FICM se verá reflejada en compromiso y cumplimiento de objetivos y requerimientos.</p> | |
| 3. DEFINICIONES | <p>✓ Técnicas cognitivas Temas de intervención individual con el docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Briefing <p>Briefing psicológico es una intervención breve que prepara mentalmente a quienes deben afrontar una tarea o situación estresante en un futuro inmediato, adiestrando al individuo a entender mejor su interacción con el medio ambiente, a desarrollar mecanismos eficaces de afrontamiento y anticipar contingencias.</p> <p>✓ Técnicas conductuales Hábitos saludables para mejorar la calidad de vida</p> <p>El objetivo es adoptar hábitos de vida saludable para mejorar las capacidades tanto a nivel físico como mental al momento de enfrentar el día a día.</p> <p>Estrés: tiene una función adaptativa, preparando al organismo para la acción, hablaríamos entonces del estrés positivo o <u>eutrés</u>. Pero puede tener un efecto negativo y entonces se denomina <u>distrés</u>.</p> <p>Desarrollo de un buen estado físico tiene efectos positivos en la prevención de riesgos psicosociales y en la presencia de distrés, para ello es necesario realizar ejercicio de manera habitual el ejercicio proporciona</p> | |

| | |
|---------------------------------------|---|
| | <p>resistencia física a los efectos del estrés, y aumenta la resistencia psicológica y este nos permite el descanso y la recuperación de la actividad mental desarrollada en las actividades de la tarea.</p> <p>Dieta adecuada el desarrollo de buenos hábitos alimentarios que condiciona el estado nutricional del individuo constituye una medida aconsejable para la prevención del estrés.</p> <p>La distracción y el buen humor fomentar la distracción y el buen humor constituye una buena medida para prevenir situaciones de ansiedad o para aliviarlas, pues además de facilitar el desplazamiento de la atención de los problemas, contribuye a relativizar la importancia de esos problemas.</p> |
| <p>4. NORMATIVA LEGAL</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación). ✓ Notas Técnicas de prevención Ministerio de Relaciones Laborales Ecuador, Instituto Nacional Seguridad e Higiene del Trabajo España (INSHT), Ministerio de Asunto Sociales de España. |
| <p>5. DESARROLLO DE PROCEDIMIENTO</p> | <p>En reuniones de área académica se planifica capacitar y educar en temas sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Briefing -Alimentación sana. -Tiempo de ocio para sí mismo y la familia. -Ejercicio físico para combatir cansancio y estrés. <p>Briefing: Preparar de manera anticipada los cambios a realizarse sean estos en el área académica o administrativa, organizar estrategias frente a eventualidades y desarrollar un plan comunicativo entre los niveles jerárquicos de la Facultad.</p> <p>Alimentación: Consumir alimentos que contribuyan a la salud física junto a cuidado diario, y horarios adecuados de ingesta de alimentos evitando comestibles perjudiciales con excesos de azúcares, mal llamados energéticos y cargados de carbohidratos.</p> <p>Tiempo de ocio: Dedicar tiempo para actividades que le gusten, preocuparse por fortalecer relaciones personales, familiares y desarrollar actividades sociales, y la planificación de vacaciones.</p> |

| | |
|-----------------|--|
| | <p>Ejercicio físico:</p> <p>Para combatir el estrés y la fatiga física hacer ejercicios es necesario. Caminar, acudir al gimnasio, ejercicios cardiovasculares, nadar o bailar. Tranquilizar la mente con meditación, yoga o taichí.</p> <p>Hábitos saludables para mejorar la calidad de vida.</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Determinar objetivo y prioridades b) Tomar decisiones que hacer y qué no hacer. c) Determinar bloques de tiempo productivo y tiempo de ocio. d) Ser realista a la hora de calcular los tiempos de todas sus actividades. e) Dejar márgenes de tiempo para imprevistos. f) Aprovechar tiempos dispersos “inútiles”. g) Programar tiempo para actividades no esenciales pero necesarias. h) Anticipar tareas para evitar posteriores aglomeraciones. i) Filtrar demandas. Saber decir No. |
| 6. ANEXOS | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación). ✓ Notas Técnicas de prevención Ministerio de Relaciones Laborales Ecuador, Instituto Nacional Seguridad e Higiene del Trabajo España (INSHT), Ministerio de Asunto Sociales de España. |
| 7. RESPONSABLES | <p>Decano</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proporcionar las facilidades necesarias para la intervención y aplicación del programa integrativo para la de prevención de riesgos psicosociales y desarrollar un plan completo de prevención de riesgos laborales. <p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprobar en Sesión de Consejo de Facultad la aplicación y la permanencia en el tiempo del Programa de Integración Intervención para la Prevención de Riesgos Psicosociales. <p>Docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participar en los procesos de cambios sugeridos en el Programa Integrativo para la Prevención de Riesgos Psicosociales. ✓ La responsabilidad del éxito del programa se compartirá entre las autoridades y docentes de la facultad, es por esta razón que se hace totalmente necesario designar el cumplimiento de las actividades asignadas para dar cumplimiento de las recomendaciones organizacionales, individuales y de equipo de trabajo. |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mostrar total disposición para lograr los objetivos académicos y metas universitarias basados en los planteamientos del programa y manifestar correspondencia al momento de ejecutar los cambios para mejora de todos. <p>CEA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar reuniones para el diseño, aplicación, y cumplimiento del Criterio Plan de Mejoras CEAACES. <p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisar, controlar y medir el cumplimiento del programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales. | |
| <p>ELABORADO: Investigadora Manzano</p> | <p>REVISADO: Comisión de Evaluación y Acreditación de la Carrera. (CEA)</p> | <p>APROBADO: Señor Decano FICM</p> |

6.8 Administración

Para administrar el programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales se asignará responsabilidades quienes supervisarán y evaluarán cada una de las actividades programadas, su impacto, y objetivos del proyecto.

El decano de la FICM, dará paso para la ejecución de la propuesta luego de ser analizada y aprobada en Consejo de Facultad, a su vez se solicitará el apoyo logístico y técnico a la Dirección de Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria. Se contará con la participación de los docentes de la facultad asignados a cada área académica, quienes coordinarán y apoyarán las actividades planificadas.

Socializar cualquier cambio que se programe realizar con antelación previa la autorización y consentimiento de las autoridades de la facultad.

El profesionalismo en temas de intervención de riesgos psicosociales será de total prioridad considerando que son temas altamente delicados, preservando la confidencialidad de los datos, técnicas y resultados desarrollados en las prácticas de prevención de riesgos psicosociales.

BIBLIOGRAFÍA:

- Contreras C, (2011). “Perfil evaluativo y descriptivo de los factores psicosociales presentes en una instalación de procesamiento de petróleo en alta mar en el Golfo de México”, Primera Edición, Editorial Clene S.A., México, 331pp.
- Creus – Mangosio (2011).”Seguridad e Higiene en el trabajo”, un enfoque integral. ISBN 978-978-1609-19-2.
- Guía sobre el Síndrome de Burnout o del quemado (BURNOUT).navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/2012/burnout.gui769a.pdf?1
- Creus Solé Antonio (2013), Técnicas para la prevención de riesgos laborales. ISBN 978-84-267-1735-1.
- Eídos, Revista, Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito. Dirección General de Posgrados, indizada en Latindex. Numero 6 Diciembre 2013.
- Haz, A (1995). Revista Terapia Sicológica: Un desafío vigente para el psicólogo clínico: el entendimiento de estrategias de intervención integrales para abordar problemas de riesgo. *Salud trab.(Maracay)*, 3(2), 93-101.
- Luis de Rivera, Los Síndromes de estrés. Editorial Síntesis ISBN: 978-84-9756-71-0-7.
- Meza Casante, Luis Gerardo (2014). “El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento”. (En línea) Disponible en: <http://www.cidse.itcr.ac.cr/revistamate/ContribucionesV4n22003/meza/pag1.html> (Fecha de consulta: 23.03.2014).
- Moreno-Jiménez, Bernardo et al. El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-Muestra. *Rev. psicol. trab. organ.* [online]. 2009, vol.25, n.2 [citado 2014-08-23], pp. 149-163. Disponible en:
- Navarro et al Quijano (2003). Dinámica no lineal en la motivación en el trabajo: propuesta de un modelo y resultados preliminares *l*, (6), 73-95.
- Seguridad y Salud en el Trabajo, La emergencia de un riesgo psicosocial laboral: el Síndrome de Burnout. Revista Técnica informativa del Seguro General

de Riesgos del Trabajo /Ecuador. Edición No. 8 enero / marzo 2013. ISSN 1390-6534.

LINKOGRAFIA

- CEM guía de prevención riesgos psicosociales interactivo.
- Elprofesorsanowww.seguridadysaluddeldocente/sindromedeestarquemadoeneltrabajo(burnout)enelprofesorado.
- Estadística(1993)www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdfcomo.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca
- Región de Murcia. –Observatorio de prevención de riesgos laborales.http://www.carm.es/web/pagina?idco?ntpagenidoidcontenido=3977idti po=11rastros=c740sm.
- Rodríguez Carlos Aníbal “Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- Soler Sánchez (1979). Rodríguez Carlos Aníbal “Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- Universidad de Murcia Departamento de psiquiatría y psicología social “La evaluación de los factores de riesgos psicosociales del trabajo en el sector horfrutícola: el cuestionario FAPSIHOS”. Disponible en pdf.
- Wikipedia, Enciclopedia Libre. (2014) “Investigación Cuantitativa”, Disponible en:[http://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cuantitativa\(20-06-2009\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_cuantitativa(20-06-2009)).
- <http://www.cidse.itcr.ac.cr/revistamate/ContribucionesV4n22003/meza/pag1.html> (Fecha de consulta: 23.03.2014).

ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz de análisis de situaciones - más

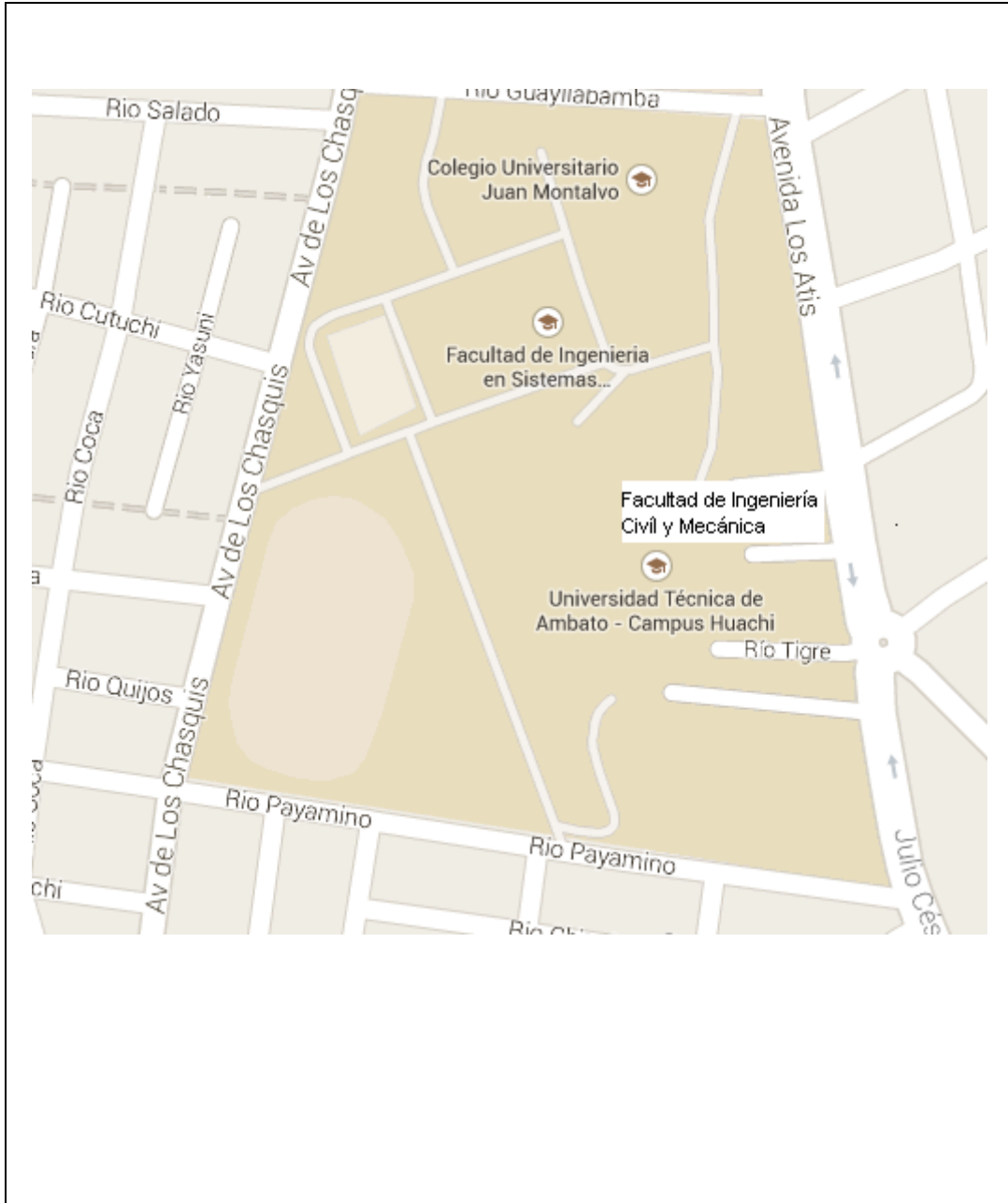
| Situación actual real negativa | Identificación del problema a ser investigado | Situación futura deseada positiva | Propuestas de solución al problema planteado |
|---|---|---|--|
| <p>Los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica, no cumplen con los requerimientos necesarios de desempeño laboral. Las causas de esta falta de competencias se dan por la carga laboral excesiva, por exigencias de cumplimientos de responsabilidades académicas, y tiempos de cumplimientos y responsabilidades asignadas dentro de las áreas. Además de las exigencias de control por parte de la CEAACES, esto a nivel externo e interno por parte de la dirección de la facultad. Como efectos se evidencia que tanto en docentes, personal administrativo y estudiantes se denota un clima laboral bastante malo, estresante, cansado tanto entre compañeros de trabajo como para con los estudiantes.</p> | <p>Insuficiente gestión de riesgos psicosociales en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.</p> | <p>Evaluar los riesgos psicosociales por docente y evidenciar los niveles de burnout para establecer métodos de prevención y control de riesgos psicosociales mediante técnicas de gestión de prevención de riesgos psicosociales en la fuente, medio y receptor.</p> | <p>Establecer medidas preventivas y correctivas en la planificación, organización y distribución de trabajo y responsabilidades para disminuir la insatisfacción laboral evitando ansiedad, fatiga, apatía y desinterés en los diversos docentes de la FICM.</p> |

Fuente: Investigación de Campo (2014)

Elaborado por: Investigadora

Anexo N° 2 Ubicación Predios Huachi

FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL Y MECÁNICA



Fuente: Investigación de Campo (2014)

Elaborado por: Investigadora

Anexo N° 3 Cuestionario FPSICO 3.0

Cuestionario FPSICO 3.0 dirigido a los docentes de las carreras de Ingeniería Civil e Ingeniería Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato. 2013-2014.

OBJETIVO: Detectar los riesgos psicosociales en los Docentes de las Carreras de Ingeniería Civil y Mecánica de la UTA.

APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO FPSICO 3.0 PARA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

| | |
|------------------|---|
| LOCACIÓN: | <i>Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica UTA.</i> |
| PROCESO | <i>Evaluación de Riesgos Psicosociales</i> |
| PERSONAL: | <i>Docentes de las Carreras de:</i> |
| | <i>Ingeniería Civil e Ingeniería Mecánica.</i> |

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas. Por ello, no es posible dejar un cuestionario parcialmente respondido para continuar posteriormente.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

- a) ¿Qué edad tienes?
- 18 – 24 años
 - 25-34 años
 - 35-44 años
 - 45-54 años
 - 55-64 años
 - 65 o más años
- b) Sexo
- Hombre
 - Mujer

c) Estado civil

- Soltero
- Casado
- Unión Libre
- Divorciado
- Viudo

d) Tu horario es:

- Horario fijo de entrada y salida del trabajo
- Una parte fija obligatoria y una parte flexible.
- Tengo libertad para adaptar el horario de trabajo

1. ¿Trabajas los sábados?

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u asuntos de tipo personal?

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

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?

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

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca
9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
- Siempre o casi siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Nunca o casi nunca

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo

- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

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

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

11a. ¿Qué nivel de participación tienes en la introducción de cambios en los equipos y materiales?

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

11b. ¿Qué nivel de participación tienes en la introducción de cambios en la manera de trabajar?

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

11c. ¿Qué nivel de participación tienes en el lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios?

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

11d. ¿Qué nivel de participación tienes en la reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo?

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

11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los cambios en la dirección o entre tus superiores?

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

11f. ¿Qué nivel de participación tienes en la contratación e incorporación de nuevos empleados?

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

11g. ¿Qué nivel de participación tienes en la elaboración de las normas de trabajo?

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

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre el método para realizar el trabajo?

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre la planificación del trabajo?

- No interviene

- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre el ritmo de trabajo?

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre la calidad del trabajo realizado?

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre las posibilidades de formación?

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre las posibilidades de promoción?

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

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

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la institución sobre la situación de la misma?

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

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

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

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

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

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

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

14d. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre la calidad de trabajo que se espera que hagas?

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

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

- Muy clara
- Clara

- Poco clara
- Nada clara

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

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

15a. Señala ¿con qué frecuencia se le asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales?

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

15b. Señala con qué frecuencia para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos.

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

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

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

15d. Señala con qué frecuencia recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra).

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

15e. Señala con qué frecuencia se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores.

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

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

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

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

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

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo. ¿Puedes contar con tus subordinados?

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

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo. ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la institución?

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

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

- Buenas
- Regulares
- Malas
- No tengo compañeros

18a. ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo conflictos interpersonales?

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

18b. ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo situaciones de violencia física?

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

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

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

18 d. ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo situaciones de acoso sexual?

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

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

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al

problema.

- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación.
- Desconozco cómo se gestionan esas situaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33c. ¿En qué medida tu trabajo requiere tomar iniciativas?

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

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

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

33e. ¿En qué medida tu trabajo requiere ser creativo?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

34d. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante personas que no están empleadas en la institución (clientes, pasantes, pacientes, familiares etc.)?

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

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

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

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

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

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

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

- Bastante
- Mucho
- Poco
- Nada

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

- No es muy importante
- Es importante
- Es muy importante
- No lo sé

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

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

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

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

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por el público, (clientes, pasantes, pacientes, familiares etc.), (si los hay)?

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

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

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

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

- Adecuadamente
- Regular
- Insuficientemente
- No existe posibilidad de desarrollo profesional
-

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

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

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

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

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

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 4 Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory dirigido a los docentes a contrato y nombramiento de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato. 2014

OBJETIVO: El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre el síndrome de Burnout (sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los docentes y su función es medir el desgaste profesional).

INSTRUCTIVO: A la derecha de cada aspecto señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS. 3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA. 6= TODOS LOS DÍAS.

| | | |
|----|---|--|
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | |
| 2 | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | |
| 4 | Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes | |
| 5 | Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales | |
| 6 | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | |
| 7 | Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes | |
| 8 | Siento que mi trabajo me está desgastando | |
| 9 | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo | |
| 10 | Siento que me he hecho más duro con la gente | |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo | |

| | | |
|----|---|--|
| 13 | Me siento frustrado en mi trabajo | |
| 14 | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | |
| 15 | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes | |
| 16 | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes | |
| 18 | Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes | |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | |
| 20 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | |
| 21 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 5 Modelo para la evaluación de las actividades y tareas.

ANEXO METODOLOGÍA PARA VALORAR ACTIVIDADES E IDENTIFICAR LAS ESCENCIALES

Las escalas que se presentan a continuación sirven para valorar actividades e identificar las esenciales de puestos, procesos y grupos ocupaciones, etc. donde F = Frecuencia CE = consecuencia de no aplicación de la actividad o ejecución errada CM = complejidad o grado de dificultad en la ejecución de la actividad.

| Factores / definición | Para aplicar esta escala hágase la siguiente pregunta |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia cuál es la frecuencia con la que se realiza la actividad. | ¿Con qué frecuencia se ejecuta esta actividad? Si la frecuencia es variable pregúntese, ¿cuál es la frecuencia típica de ejecución de esta actividad? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Consecuencia de no aplicación de la actividad o ejecución errada que tan graves son las consecuencias por no ejecutar la actividad o un incorrecto desempeño. | ¿Qué tan grave son las consecuencias por no ejecutar la actividad o un incorrecto desempeño? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Complejidad o grado de dificultad en la ejecución de la actividad, se refiere al grado de esfuerzo intelectual y/o físico, y, al nivel de conocimientos y destrezas requeridas para desempeñar la actividad. | ¿Qué tanto esfuerzo supone desempeñar la actividad? O, alternativamente. ¿Requiere el desempeño de esta actividad un elevado grado de conocimientos y destrezas? |

GRADACIÓN DE LOS FACTORES

| Grado | Frecuencia (F) | Consecuencias de no aplicación de la actividad o ejecución errada (CE) | Complejidad o grado de dificultad en la ejecución de la actividad (C**) |
|--------------|---|--|---|
| 5 | Todos los días | Consecuencias muy graves: Pueden afectar a toda la organización en múltiples aspectos. | Máxima complejidad: la actividad demanda el mayor grado de esfuerzo y conocimientos / habilidades. |
| 4 | Al menos una vez por semana | Consecuencias graves: pueden afectar resultados, procesos o áreas funcionales de la organización. | Alta complejidad: la actividad demanda un considerable nivel de esfuerzo / conocimientos / habilidades. |
| 3 | Al menos una vez cada quince días | Consecuencias considerables; repercuten negativamente en los resultados o trabajos de otros. | Complejidad moderada: la actividad requiere un grado medio de esfuerzo / conocimientos / habilidades. |
| 2 | Una vez al mes | Consecuencias menores: cierta incidencia en resultados o actividades que pertenecen al mismo puesto. | Baja complejidad: la actividad requiere un bajo nivel de esfuerzo / conocimientos / habilidades. |
| 1 | Otro (bimestral, trimestral, semestral, etc.) | Consecuencias mínimas: poca o ninguna incidencia en actividades o resultados | Mínima complejidad: la actividad requiere un mínimo nivel de esfuerzo / conocimientos / habilidades. |

Anexo N° 6 Intervención psicosocial

Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)

Psychosocial intervention in occupational risk prevention: common principles (I)
Intervention psychosociale en prévention des risques au travail: principes communs (I)

Redactora

Sofía Vega Martínez
Licenciada en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES
DE TRABAJO

La presente Nota Técnica continúa la serie iniciada con la 860, destinada a recopilar recomendaciones prácticas a la hora de hacer intervención psicosocial en las organizaciones. Por razones de espacio, se ha dividido en dos partes, incluyéndose en esta primera la bibliografía común de referencia, así como un cuadro resumen de contenidos.

| Vigencia | Actualizada | Observaciones |
|----------|-------------|---------------------------|
| VÁLIDA | | Complementada por NTP 945 |

1. INTRODUCCIÓN

Tanto en la literatura científica sobre evaluación de las intervenciones psicosociales como en las recopilaciones de buenas prácticas y estudios de casos, se identifican una serie de elementos que suelen estar presentes en los programas de intervención exitosos. Estos elementos, con pequeñas variaciones o matices, se repiten en la mayoría de documentos, de lo que se deduce su grado de consistencia a la hora de explicar los requisitos recomendables para actuar sobre los riesgos psicosociales.

Se trata de condiciones necesarias pero no suficientes; es decir, su presencia no garantiza mecánicamente el éxito de una intervención psicosocial, pero sí aumenta sus probabilidades. Por tanto, suponen un referente útil a la hora de diseñar intervenciones, un marco de trabajo basado en la investigación y el análisis de la realidad que puede guiar la actuación de los distintos agentes y facilitar la puesta en marcha de este tipo de programas.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, entre otras, han recopilado y revisado casos prácticos y factores de éxito en este terreno. Sin ánimo de exhaustividad, a partir de las recomendaciones de diversas entidades y autores (ver bibliografía), se presenta un conjunto de requisitos básicos útiles a la hora de diseñar e implementar intervenciones psicosociales en una organización. En la tabla 1 se resumen los contenidos expuestos a lo largo de esta NTP y la siguiente.

2. TRATAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES COMO A LOS DEMÁS RIESGOS

Con cierta frecuencia el discurso sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral ha girado entorno a dos elementos: la vulnerabilidad individual y las exposiciones

extralaborales. Se impregna así el contexto en que los agentes de la prevención desarrollan su labor, colocando el foco de atención y actuación más sobre las personas que sobre las organizaciones.

No se niega la existencia de este tipo de problemas, pero se presenta como enormemente complejo su abordaje desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Se emplean enfoques más propios de la clínica o de los recursos humanos que de la salud laboral, se confunden causas con consecuencias, se utilizan instrumentos que no evalúan las condiciones de trabajo o no lo hacen correctamente, se actúa sobre los comportamientos individuales y no sobre las condiciones organizativas, se intenta disminuir los síntomas pero no los factores de riesgo laboral.

Normalizar, seguir los principios de acción preventiva

Parece necesario remitirse de nuevo a las definiciones y marco conceptual de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por más que pueda resultar redundante. Un factor de riesgo es aquél que incrementa la probabilidad de que ocurra un daño, patología, enfermedad o lesión. Ello implica que no es necesario que el factor esté presente para que se produzca el efecto, y también que la consecuencia puede producirse en ausencia de dicho factor. La falta de autonomía para tomar decisiones en el trabajo ha demostrado ser un factor potente a la hora de predecir riesgo de estrés y enfermedades derivadas. Sin embargo, ocupar un puesto que dispone de autonomía no equivale a estar blindado contra el estrés. Tampoco todas las personas sometidas a una exposición prolongada e intensa al estrés tienen, necesariamente, carencias en la capacidad de decisión.

Las dificultades que pueda suponer el abordaje preventivo del riesgo psicosocial serían comparables a las que implica el de los agentes químicos. Por ejemplo, los

| Recomendaciones | | A tener en cuenta | |
|---|---|--|---|
| Tratar a los riesgos psicosociales como a los demás riesgos, normalizarlos. | Integrar la prevención psicosocial. | <ul style="list-style-type: none"> • La evaluación psicosocial no es, en sí misma, una intervención ni resuelve la exposición a los riesgos. • Buscar consenso sobre la necesidad de actuar preventivamente (entre dirección, trabajadores/representantes, SP). • Incluir la intervención psicosocial en los procedimientos preventivos de la empresa, introducirla en la actualización del Plan de prevención. • Introducir procedimientos que garanticen ciertas condiciones psicosociales de trabajo (recoger medidas preventivas en la negociación colectiva, implantar códigos de buenas prácticas, etc.). • Asignar papel a las distintas áreas de la estructura en la definición/aplicación/seguimiento de medidas. | |
| | Seguir los principios de acción preventiva. | <ul style="list-style-type: none"> • Evitar enfoques exclusivamente clínicos o de recursos humanos. • Priorizar las medidas de prevención en origen, actuar sobre las condiciones de trabajo (básicamente organizativas) que generan la exposición a riesgo psicosocial. • Aplicar acciones de protección y/o terapéuticas como complemento de las anteriores. • No utilizar la ausencia de evaluación psicosocial como disculpa para la inacción: a veces con la identificación es suficiente. | |
| El proceso es tan importante o más que el resultado. | Partir de situaciones reales, buscar soluciones específicas. | <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar instrumentos de evaluación psicosocial válidos y fiables, adecuados para los objetivos y población. • Debe haber equilibrio entre los objetivos de salud laboral y los de otro tipo, si existen. • Evitar la utilización de soluciones estándar, "de manual". • Buscar acciones preventivas "a medida", construidas/adaptadas entre todos los agentes implicados en la problemática (trabajadores, dirección, SP, etc.). | |
| | Diseñar estrategias a largo plazo, planificar. | <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo por escrito con dirección donde se comprometa a estudiar y aplicar medidas una vez finalizada la evaluación psicosocial de riesgos. • Establecer prioridades operativas. No pretender actuar a la vez sobre todos los problemas. • Definir objetivos sencillos, específicos, que inspiren un indicador para medir su consecución. • Evitar las acciones aisladas, superficiales, descontextualizadas y/o improvisadas. • Consensuar, asignar y respetar plazos razonables. No dilatar la aplicación de medidas. • Identificar "grupos diana", en especial para aplicar cambios organizativos. • Hacer visible la intervención en el conjunto de la organización: Ir aplicando las medidas sencillas y rápidas mientras se estudian las medidas más complejas. | |
| | Implicar, establecer procesos de participación activa. | <ul style="list-style-type: none"> • Prever los recursos económicos y humanos necesarios. • Prever tiempo para asistir a reuniones, grupos de discusión, GT, responder cuestionarios, asistir a entrevistas (liberar carga de trabajo de trabajadores y mandos, buscar sustitutos, etc.). • Prever tiempo de los TP para dedicar a este proceso, liberándoles de carga de trabajo adicional (tareas administrativas, reconocimientos, visitas seguridad, etc.). • Evaluar formalmente la intervención, tanto su resultado, como el propio proceso. • Ir definiendo indicadores (cuantitativos y cualitativos) a medida que se establecen los objetivos de la intervención. • Pensar en herramientas para la evaluación a corto, medio y largo plazo. • Establecer mecanismos de seguimiento de las acciones planificadas; implicar a los agentes más adecuados para que el seguimiento resulte eficaz y no solo aparente. • Evitar la participación "ficticia", las modalidades rápidas y poco comprometidas (a veces sí, pero otras no; sólo comunicando decisiones ya tomadas, etc.). • Cuidar todo aquello que proporcione confianza, credibilidad y transparencia. • Elegir quiénes son "agentes clave" en el proceso de intervención en ese momento y organización concretos. Como mínimo: dirección-RRHH, mandos intermedios, SP, DP, trabajadores. • Establecer mecanismos de participación específicos (no basta con una reunión trimestral del CSS). Se recomienda la creación de un GT para liderar/conducir el proceso de la intervención. Se reunirá siempre en horario de trabajo. • Perfil de los componentes del GT: Personas que crean en el proceso en marcha; que generen respeto, credibilidad y confianza en la plantilla; dialogantes, que sepan comunicar y escuchar. • GT: Debe dotarse de sus propias reglas de funcionamiento, que ayuden a buscar la confluencia de intereses entre los distintos agentes. Deben evitarse los conflictos ajenos a lo psicosocial. • Realizar, si fuera necesario, una fase previa de información-formación sobre riesgos psicosociales y/o funcionamiento en grupos de trabajo. • Dar relevancia a la presentación de resultados de la evaluación: Visualizar compromiso colectivo, conseguir implicación y credibilidad de trabajadores y dirección, recoger propuestas de acciones. • El cómo, qué, cuándo, quiénes y a quién de la presentación de esos resultados deberían ser objeto de consenso, ya que es un momento clave del proceso. | |
| Siglas empleadas: | CSS: Comité de Seguridad y Salud DP: Delegados de Prevención | GT: Grupo de Trabajo RRHH: Recursos Humanos | SP: Servicio de Prevención TP: Técnico de Prevención |

Tabla 1. Resumen de recomendaciones para una intervención psicosocial

límites de exposición profesional (LEP) que se emplean en higiene industrial son herramientas de gran utilidad preventiva, pero también con limitaciones técnicas evidentes, conocidas y asumidas por los profesionales. No constituyen una barrera definida de separación entre situaciones seguras y peligrosas. Debido a la amplitud de respuestas individuales posibles, son valores de referencia que protegen a la mayoría de la población laboral, pero no a la totalidad. Se establecen a partir de los conocimientos disponibles en ese momento. Son revisados periódicamente en función de los cambios que se vayan produciendo tanto en las condiciones de trabajo, como en los conocimientos científicos o en el marco legal.

Partiendo de esta realidad -los riesgos laborales, que son nuestra "materia prima"-, el enfoque preventivo se basa en una secuencia de acciones concreta: identificar el riesgo, evaluarlo cuando no sea totalmente evitable, intervenir intentando eliminar o reducir la exposición, hacer seguimiento evaluando la eficacia de la intervención, y reajustar lo que sea necesario. Y todo esto constituye un proceso de "mejora continua", común a cualquier tipo de riesgo, e inspirado en los principios de acción preventiva enunciados en el art. 15 de la Ley de Prevención.

Aplicar este esquema preventivo a los riesgos psicosociales implica "normalizarlos", tratarlos igual que a los higiénicos o los ergonómicos, despojándolos de la visión terapéutica (intentamos prevenir riesgos, no enfermedades). También implica liberar a los riesgos psicosociales de una cierta carga de esoterismo, intencionado o no, que aún pervive.

Aplicar este esquema preventivo nos recuerda, y obliga, a algo muy simple pero vital: que se evalúa para actuar, no para acumular datos, ni para aparentar interés por algo que, en el fondo, no se quiere abordar. La Agencia Europea lo resume en esta frase *Una organización no debería comenzar nunca un estudio de las condiciones de trabajo sin que exista la clara intención de tomar medidas en caso de que los resultados así lo aconsejen*. Podríamos añadir que tampoco debería pretender que los resultados del estudio se acomoden a unas intenciones establecidas de antemano.

También son cada vez más frecuentes iniciativas ubicadas en contextos no directamente provenientes de la prevención de riesgos laborales, como la conciliación de la vida familiar y laboral, la responsabilidad social corporativa, la promoción de la salud, etc. que a menudo implican, de hecho, actuar sobre ciertas condiciones psicosociales. Debe valorarse en cada caso si estos programas son congruentes con el enfoque de la salud laboral, y no considerarse automáticamente como buenas prácticas de intervención psicosocial.

Es importante hacer la evaluación de riesgos psicosociales, pero carecer de ella no es disculpa para no actuar en absoluto sobre ese tipo de riesgos. En ocasiones, una

mera identificación del riesgo puede proporcionar suficiente información para pasar a la propuesta y discusión de medidas preventivas que permitan eliminar el riesgo. Cuando una necesidad puntual de intervenir se detecte o surja en otros campos distintos al psicosocial o al de la salud laboral, esa puede ser una buena ocasión para plantearse la evaluación psicosocial y las actuaciones que la siguen.

Integrar la prevención psicosocial

Muchas de las acciones preventivas que puede incluir una intervención psicosocial son imposibles sin la colaboración e implicación de diferentes áreas de la estructura de la empresa. El Servicio de Prevención (SP) está lejos de ser quien puede poner en marcha esas iniciativas, especialmente las que suponen cambios organizativos que actúen sobre el origen de la exposición a los riesgos.

Para que las medidas sean sostenibles, debe haber una evaluación continua de la intervención (tanto de sus resultados, como de su propio proceso, como se expone más adelante) y las actividades preventivas deben incorporarse en la gestión regular de la empresa, como parte del sistema de gestión de las condiciones de trabajo. También es recomendable introducir procedimientos que garanticen determinadas condiciones psicosociales (por ejemplo, códigos de buenas prácticas, inclusión de medidas en la negociación colectiva).

El apoyo sostenido de la alta dirección no se limita al proceso de la intervención psicosocial en sí mismo, sino también a incorporar la prevención psicosocial en la gestión cotidiana de la empresa, a menudo como una tarea que afecta directamente a los supervisores y mandos intermedios. Como planteaba la Comisión Europea hace ya más de una década (ver tabla 2), las actividades esporádicas y aisladas son la antítesis de una intervención psicosocial de calidad.

- Enfoque centrado en la respuesta individual y/o en la terapia: modificar la respuesta al estrés, o tratar la enfermedad resultante.
- Falta de ambición de los programas: medidas aisladas, superficiales, de corta duración, no contextuales.
- Programas implantados de arriba abajo y/o sin la implicación activa de los distintos agentes.

Tabla 2. Carencias habituales de los programas de actuación frente al estrés (Fuente: adaptado de la Comisión Europea, 2000)

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo.

Luxemburgo: EU-OSHA, 2003. Accesible en: <http://osha.europa.eu/es/publications/reports/309>

COMISIÓN EUROPEA.

Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?.

Luxemburgo. Comisión Europea, Empleo y Asuntos Sociales, 2000.

Accesible en: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/infornes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

HOUTMAN, I.

Work-related stress.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.

Accesible en: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.pdf>

JORDAN, J., GURR, E., TINLINE, G., GIGA, S., FARAGHER, B., COOPER, C.

Beacons of excellence in stress prevention. Research Report 133.

Health and Safety Executive, 2003. Accesible en: <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr133.pdf>

KARASEK, R.

Prevención del estrés mediante la reorganización del trabajo: Resumen de 19 estudios de casos prácticos internacionales. En: OIT. La prevención del estrés en el trabajo. Condiciones de Trabajo 8. Madrid: INSHT, 1996, p. 43-69.

Tit. original: *Preventing stress at work. Conditions of work digest, 1992, vol. 11, n° 2.*

KOMPIER, M., COOPER, C., GEURTS, S.

A multiple case study approach to work stress prevention in Europe.

European Journal of Work and Organizational Psychology 2000, vol. 9, n° 3, p. 371-400.

LAMONTAGNE, A.D., KEEGEL, T., LOUIE, A.M., OSTRY, A., LANDSBERGIS, PA.

A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990-2005.

Int J Occup Environ Health 2007, vol 13, p. 258-280.

LANDSBERGIS, P., SILVERMAN, B., BARRETT, C., SCHNALL, PL.

Comités sindicales sobre el estrés y reducción del estrés en los administrativos y obreros de los Estados Unidos.

En: OIT. La prevención del estrés en el trabajo. Condiciones de Trabajo 8.

Madrid: INSHT, 1996, p. 201-212. Tit. original: *Preventing stress at work. Conditions of work digest, 1992, vol 11, n° 2.*

LEKA, S., COX, T. (eds.).

PRIMA-EF Guidance on the european framework for psychosocial risk management. A resource for employers and worker representatives.

Work Health Organization, 2008. Accesible en : <http://prima-ef.org/guide.aspx>

LLORENS, C. Y OTROS.

Exposición a los riesgos psicosociales y prácticas empresariales de gestión de la mano de obra. Una aproximación. En: V Foro ISTAS de Salud Laboral. Organización del trabajo, Factores Psicosociales y Salud. Experiencias de prevención.

Barcelona: ISTAS, 2007, p. 46-55. Accesible en: <http://istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=5865>

MONCADA, S., LLORENS, C.

Factores psicosociales. En: Ruiz-Frutos C, Benavides FG, Delclòs J, García AM. Salud Laboral.

Barcelona: Masson, 2007, p. 397-406.

NOGAREDA, C. Y OTROS.

Psicosociología del trabajo.

Barcelona: INSHT, 2006.

VEGA, S. Y OTROS.

Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo.

Barcelona: INSHT, 2009.

Accesible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/ficheros/Libro%20Experienc

Anexo N° 7 Intervención psicosocial

Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II)

Psychosocial intervention in occupational risk prevention: common principles (II)
Intervention psychosocial en prévention des risques au travail: principes communs (II)

Redactora

Sofía Vega Martínez
Licenciada en Psicología
CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES
DE TRABAJO

La presente Nota Técnica y la anterior continúan la serie iniciada con la 860, destinada a recopilar recomendaciones prácticas a la hora de hacer intervención psicosocial en las organizaciones. En esta segunda parte se incluyen pautas relativas a las variables de proceso.

| Vigencia | Actualizada | Observaciones |
|----------|-------------|-----------------------|
| VÁLIDA | | Complementa a NTP 944 |

1. EL PROCESO ES TAN IMPORTANTE, O MÁS, QUE EL RESULTADO

Algunos autores, cuando describen factores de éxito en el terreno de la intervención psicosocial, hablan de variables de contenido y variables de proceso. Ello da una idea de lo importante que resulta en este ámbito preocuparse del *cómo*, y no sólo del *qué*.

El procedimiento, "las formas", pasan a ser parte de la solución, o pueden serlo de nuevos problemas. La fórmula técnicamente más idónea puede resultar un auténtico fracaso si la manera de aplicarla no es la adecuada, o si responde a unos objetivos no relacionados en absoluto con la salud. Por ejemplo, la creación de grupos semi-autónomos para mejorar la autonomía y el apoyo social de los trabajadores puede generar, si se aplican sin unas condiciones adecuadas, competitividad entre compañeros o sobrecarga de trabajo, lo que estaría empeorando la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Las actuaciones deben realizarse con consenso, y con participación activa de todos los agentes en cada una de las etapas de la intervención. Especialmente cuando ésta consista en un cambio organizativo, Karasek afirmaba que, *dada la dificultad del objetivo, es muy importante que el programa de intervención dedique buena parte de sus esfuerzos y recursos al propio proceso de cambio que se pretende poner en marcha.*

A continuación se desarrollan diversas pautas relativas a las denominadas variables de proceso (ver tabla 1)

Partir de situaciones reales, buscar soluciones específicas

La primera condición requerida es que la intervención se base en necesidades reales. Eso conlleva un adecuado

| | |
|---|--------------------------------------|
| • Partir de situaciones reales, buscar soluciones específicas | |
| • Diseñar estrategias a largo plazo, planificar. | Establecer objetivos y grupos diana. |
| | Prever los recursos necesarios. |
| | Evaluar la intervención. |
| • Implicar, establecer procesos de participación activa. | Algo más que dar información. |
| | Quiénes tienen algo que decir. |
| | Mecanismos de participación. |

Tabla 1. Factores de éxito en intervención psicosocial: Variables de proceso

análisis de los riesgos, utilizando herramientas y procedimientos rigurosos. Deben evitarse intervenciones unilaterales, que no contengan objetivos de salud y bienestar. Es evidente que actuar sobre las condiciones psicosociales puede tener también otros objetivos estratégicos para la empresa relacionados, por ejemplo, con la ampliación de un servicio, la adaptación a un cambio tecnológico, la introducción de un sistema de calidad total, la mejora de la imagen corporativa, o la diversificación de la producción. Pero debe haber un equilibrio entre unos y otros, entre los objetivos de salud y el resto, y un grado de consenso suficiente sobre la necesidad de actuar.

Las soluciones no siempre están fuera; es más, casi nunca están fuera, a juzgar por los estudios de casos que conocemos. Las recomendaciones en este punto hablan

de usar los recursos del propio contexto, combinadamente con recursos externos. De emplear la pericia de trabajadores y mandos para analizar el problema y desarrollar soluciones adecuadas. De evitar la utilización aleatoria de intervenciones "prefabricadas".

No existe el *vademécum* de la intervención psicosocial que describa el tipo de programas indicados en cada situación. Bien al contrario, revisiones exhaustivas de estudios de intervención encuentran especialmente significativas aquellas experiencias que adoptan un enfoque integral, incluyendo métodos específicos para la situación identificados promoviendo un proceso participativo que implica a trabajadores de todos los niveles de la organización, que generan una cultura de "mejora continua" de la propia intervención (revisión, análisis, corrección, etc), independientemente de que los resultados sean o no exactamente los esperados.

Hay unas pautas de intervención, provenientes de los principales modelos teóricos, y las recomendaciones que pueden extraerse del análisis riguroso de las experiencias y buenas prácticas en empresas reales. Pero a partir de esas líneas generales cada situación, cada contexto, requiere una intervención "a medida", con soluciones específicas que se construyen entre todos los agentes implicados.

Diseñar estrategias a largo plazo, planificar

Debe tenerse claro que la intervención psicosocial es, en general, un proceso a largo plazo. Los cambios duraderos, los efectos consolidados a nivel organizacional, no se logran con actuaciones improvisadas, aisladas y poco duraderas, ni actuando sólo sobre las personas. Se requiere un enfoque global y sistemático, que favorezca las intervenciones a nivel primario: las que actúan sobre los estresores de tipo organizativo.

Apostar por estrategias de intervención a largo plazo, implica establecer programas bien planificados, definir objetivos secuenciados, proveer los recursos necesarios (económicos, pero también humanos y temporales), asignar responsabilidades entre los distintos agentes, delegar tareas, identificar indicadores que permitan evaluar la eficacia de las acciones desarrolladas, y hacer seguimiento de ellas.

Frente a la inmovilidad que puede provocar la lista de necesidades identificada en una evaluación de riesgos, hay que ser consciente de que no es posible solucionarlo todo a la vez y, por tanto, que es necesario abordar los problemas de manera ordenada, estableciendo prioridades, paso a paso. Además de criterios cuantitativos como la prevalencia de exposición o el tiempo de exposición, para el establecimiento de prioridades es útil tener en cuenta también criterios cualitativos como el grado de conocimiento sobre las causas y las soluciones de un problema, la existencia de medios propios para modificar una exposición, o el coste temporal de la solución.

A menudo este es un momento del proceso de evaluación - intervención donde surgen atascos y dilaciones que ocasionan, incluso el abandono. Es recomendable recoger por escrito el compromiso de la dirección de estudiar y aplicar medidas preventivas concretas una vez finalizada la evaluación psicosocial, así como un plazo razonable para hacerlo.

Conviene formalizar la actuación y hacerla operativa, y para ello es necesario planificar. Se trata, ni más ni menos, que de concretar las propuestas de medidas en términos operativos y de forma secuenciada, para ir ganando tiempo, aplicando las actuaciones que estén cla-

ras (porque existe ya suficiente información y consenso sobre ellas), mientras se estudian otras propuestas más complejas.

Establecer objetivos y grupos diana

Las dinámicas de cambio que requiere una intervención psicosocial implican tiempo y energías dentro de la organización, por lo que es importante secuenciar objetivos, obtener los recursos necesarios, y evitar la inacción que provoca ser demasiado ambicioso o excesivamente generalista.

Deben definirse unos objetivos concretos, congruentes con los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos. Puede resultar operativo agruparlos según el plazo de tiempo que se les asigna (objetivos a corto, medio y largo plazo). Cuanto menos específicos sean los objetivos, mayores dificultades existirán para su evaluación posterior. Cada uno de ellos se materializará en una o varias acciones específicas objeto de planificación.

Así mismo, se determinará la población diana, común o diferente para los distintos objetivos de la intervención. Puede haber intervenciones "micro", aplicadas en grupos reducidos, que se han identificado como prioritarios tras el diagnóstico de la situación (evaluación psicosocial, resultados colectivos de vigilancia de la salud, etc.). También ocurre a menudo que, para solucionar un problema detectado en un colectivo, se interviene sobre otro diferente; por ejemplo, para mejorar la falta de autonomía de los trabajadores de una sección podría diseñarse formación en técnicas de liderazgo dirigida a los mandos intermedios.

Cuando la intervención implica cambios organizativos, éstos suelen aplicarse primero en "grupos piloto", colectivos o unidades pequeños, que cumplan los requisitos más favorables. Y ¿cuáles son esos requisitos ideales? Pues la respuesta dependerá del tipo de acción que se quiera desarrollar, pero una buena guía sería que reúnan la mayor cantidad posible de elementos que se han identificado como útiles: predisposición, no conflictividad, grupo cohesionado, con presencia de agentes clave involucrados en el proceso (representantes de los trabajadores, mandos intermedios...), que presenten una necesidad real de intervención, etc. Parece recomendable que la decisión sobre cuál/es sería ese colectivo sea consensuada, y no unilateral por parte de la dirección.

Trabajar con un grupo más reducido permite hacer un estrecho seguimiento de la intervención, ajustar sobre la marcha las acciones necesarias y adquirir el rodaje y confianza necesarios para extender/adaptar la acción, por ejemplo, al resto de la plantilla. También permite que se visualicen los resultados, lo que constituye un elemento de refuerzo para extender la experiencia, tanto para los agentes involucrados en la implementación de las medidas, como para el resto de la organización.

Prever los recursos necesarios

Los principales recursos necesarios en una intervención psicosocial con frecuencia son los temporales y los humanos, ambos estrechamente vinculados a la participación de los distintos agentes en la organización. Por supuesto, también hay que contar con recursos económicos, sobre los que vale la pena hacer una reflexión.

Es frecuente que las empresas que hacen intervención psicosocial no dispongan de un presupuesto concreto para ello, e incluso que no hagan una valoración

cuantitativa del coste de la intervención, ni en términos reales ni estimativos. Este tipo de actividades continúan viéndose como un gasto y no como una inversión, en la medida que no suelen proporcionar resultados inmediatos ni tangibles.

Los expertos en valoración de intangibles identifican como una primera dificultad el hecho de que los costes de la actividad preventiva son cuantificables, mientras que los ahorros o costes de la no-prevención son difíciles de identificar con claridad. Aunque en el área psicosocial aún no hemos llegado al punto de afrontar este asunto, parece razonable que la actividad de prevención, como inversión intangible, se cuantifique aplicando la metodología económica desarrollada para la gestión y medición de otros activos no tangibles como el I+D, la formación o la publicidad. En ese sentido, una intervención psicosocial podría evaluarse económicamente calculando el gasto/ahorro que producen los resultados en términos de absentismo médico, pérdidas de productividad o calidad, sanciones administrativas o de otro tipo por incumplimientos, deterioro de la imagen corporativa, etc. Pueden encontrarse algunos ejemplos de este tipo en la recopilación de intervenciones psicosociales de Lamontagne et al. (2007) que aparece en la bibliografía de la primera parte de esta NTP.

Evaluar la intervención

La evaluación debería formar parte de la planificación de la intervención desde el principio, para poder ir valorando el proceso sobre la marcha y adoptando ajustes y correcciones, si son necesarios (ver tabla 2). En cuanto a la evaluación de los resultados y la eficacia de las medidas adoptadas, debe realizarse no sólo a corto plazo, sino también a medio-largo plazo, ya que el mantenimiento de los efectos en el tiempo es uno de los aspectos más cuestionados y aún en lid en la literatura sobre prevención psicosocial.

| QUÉ | CUÁNDO | CÓMO |
|------------|---------------------|---------------------------|
| Resultados | A corto plazo | Indicadores cualitativos |
| Proceso | A medio-largo plazo | Indicadores cuantitativos |

Tabla 2. Evaluar la intervención

Deben elegirse unos indicadores predefinidos, que pueden ser cuantitativos o cualitativos, y también hay que estar atentos a posibles indicadores espontáneos, que surgen a lo largo del proceso de intervención. Entre los habitualmente empleados para evaluar **resultados** están la disminución de la exposición a los riesgos, medida a través de la evaluación psicosocial; las tasas de incapacidad temporal, registros propios de la vigilancia de la salud; el índice de rotación de puestos o del número de incidencias en la producción o el servicio. En cuanto a la evaluación del **proceso**, puede utilizarse el índice de participación/usuarios de determinados programas o actividades voluntarios, o el cumplimiento del *planning* establecido. También las opiniones de los agentes más directamente implicados en la intervención, recogidos mediante actas de reuniones, cuestionarios de satisfacción, análisis de grupos de discusión, etc.

Implicar, establecer procesos de participación activa

Esta es una de las recomendaciones más reiteradas en intervención psicosocial y también una de las que menos se practican. Todo el mundo habla de participación pero ésta puede ser de muy diversos tipos (la mera información, la consulta, la codecisión...), y no todos son igual de eficaces. En demasiadas ocasiones se opta por modalidades rápidas y poco comprometidas que, desde el punto de vista técnico –psicosocial, son las menos convenientes. Está asumido que no se pueden evaluar los riesgos psicosociales sin recoger información de los trabajadores, bien sea mediante cuestionarios o utilizando técnicas cualitativas. Pero todo lo que viene a partir de ahí a menudo se convierte en monopolio de “los expertos” (técnicos de prevención y asesores varios), relegando la presencia de los trabajadores a un papel de receptores pasivos, tanto de la información sobre todo el proceso, como de las medidas que finalmente la empresa decida implementar. Sin embargo, una de las recomendaciones en que más entidades y organismos especializados coinciden como factor de éxito de una intervención psicosocial es la de reconocer a los trabajadores como verdaderos expertos. En palabras de la Comisión Europea, *el método “sabemos lo que es bueno para usted, haga lo que le decimos y todo irá bien” no suele funcionar con adultos que conocen su situación mejor que cualquier asesor externo.*

Algo más que dar información

Participación activa implica aportar datos, hacer propuestas, ser consultado y escuchado, tener capacidad de llegar a acuerdos, recibir explicaciones y argumentos cuando las aportaciones propias son desestimadas. Y hacerlo en todas y cada una de las fases de un programa de actuación psicosocial, es decir: la identificación y el análisis de los problemas, pero también la priorización, la propuesta, discusión y diseño de las medidas, su implementación y su seguimiento. Participar en el análisis de las causas de los problemas y discutir sobre cómo resolverlos favorece la implicación y el compromiso en la aplicación de las medidas preventivas. Por tanto, cualquier empresa que quiera realmente actuar sobre el ámbito psicosocial deberá garantizar la participación activa de las personas correspondientes en estas tareas y etapas, para incrementar el grado de adecuación y compromiso con las decisiones que se tomen, y aumentar así las probabilidades de éxito de la intervención.

Por supuesto, estamos hablando de una implicación creíble y en positivo, no de buscar la implicación justa –la estrictamente imprescindible- para evitar el rechazo. Un ejemplo: intentar “meterse en el bolsillo” al comité de empresa para que no se convierta en elemento disonante de una intervención no es exactamente lo mismo que propiciar un proceso real de participación colectiva. Hay que ir más allá. Otro ejemplo: un proceso de reorganización de tareas administrativas en un centro de trabajo será tanto más eficaz en la medida que las personas que desarrollan ese tipo de tareas intervengan en el análisis y diseño del cambio; por supuesto, lo harán acompañadas y asesoradas por jefes, técnicos, etc, pero sin su participación activa y consenso es difícil que el proceso sea exitoso, por más que la dirección haya comunicado a los representantes de los trabajadores sus intenciones. En este sentido, en la recopilación de casos prácticos encargada por la Organización Internacional del Trabajo

OIT (ver bibliografía), se identificaba algunas ideas clave, como que *es un obstáculo para los programas de prevención del estrés/reorganización del trabajo que la dirección ostente el control constante del diálogo; o que es deseable un compromiso de la empresa en cuanto a asumir los riesgos de renunciar a parte de su control sobre la organización del trabajo.*

Quiénes tienen algo que decir

Además de la calidad de la participación, el otro elemento importante a tener en cuenta son los agentes a los que afecta. Los trabajadores y/o sus representantes, la dirección, y la estructura de la empresa son personajes relevantes en cualquier programa de actuación sobre los riesgos psicosociales, además de los propios asesores técnicos en prevención. Es evidente que la alta **dirección** debe estar convencida e implicada y eso va más allá de, por ejemplo, difundir un escrito a toda la plantilla solicitando su colaboración en la aplicación de un cuestionario, o recibir información puntual de cómo va el proceso hasta que llegue el momento de tomar decisiones. Su participación activa, directa o a través de sus representantes, en todas y cada una de las fases de la intervención sería la forma ideal. Su papel es decisivo, además, en la medida que las intervenciones psicosociales que actúan sobre el origen de la exposición implican cambios que difícilmente podrían ser liderados desde la salud laboral.

Como afirma la Agencia Europea, la dirección, el personal y otros agentes representan a menudo motivaciones e intereses distintos, y es importante dedicar esfuerzos a encontrar un compromiso de intereses coincidentes o paralelos, que deberían constituir la base de la cooperación. Pocas empresas presentan el escenario "ideal" desde el comienzo, pero esa base para la cooperación supone un requisito necesario para que la intervención se desarrolle de la mejor manera. Por tanto, se convierte en un asunto al que conviene dedicar buena parte de la energía y el esfuerzo que supone desarrollar una intervención psicosocial.

Los **representantes de los trabajadores** aportan transparencia al proceso y generan confianza, lo que facilita la implicación de la plantilla. Pero no se les puede invitar a participar sólo cuando conviene (por ejemplo, cuando se está preparando la aplicación de un cuestionario), para después excluirlos de otras fases del proceso (por ejemplo, la discusión sobre prioridades de actuación, o el diseño de medidas). Este tipo de maniobras son inequívocamente detectadas e interpretadas en clave de reticencia, convirtiéndose así en un elemento nada favorable para el éxito de una intervención.

Los **trabajadores** son los protagonistas de la propia acción preventiva. Numerosos autores y entidades identifican como factor de éxito *reconocer a los trabajadores como expertos*, puesto que aportan un conocimiento insustituible sobre el origen de la exposición a los riesgos y sobre la viabilidad de las posibles acciones preventivas para corregirlos. Hay unanimidad en que deben estar activamente implicados en el proceso de evaluación-intervención psicosocial, lo que incluye también la definición y concreción de las medidas preventivas a aplicar. Su participación formal debe ir más allá de responder a un cuestionario, y suelen ser la fuente esencial de propuestas preventivas concretas. Como se muestra en la tabla 2 de la NTP-944, las intervenciones psicosociales deben evitar caer en el frecuente error de contemplar a los trabajadores como meros destinatarios pasivos de unas medidas correctoras.

Los **mandos intermedios** son una figura a menudo poco cuidada en este tipo de intervenciones preventivas. Sin embargo, su papel es clave, como conector entre dirección y trabajadores, y también porque se convierten en responsables de la aplicación de muchas de las medidas. Suelen ser agentes determinantes, tanto en positivo como en negativo, en cualquier intervención organizativa, en la medida que buena parte de las actuaciones previstas pueden afectar o modificar su rol.

Actuaciones dirigidas a mejorar la autonomía de las personas, potenciar el trabajo cooperativo, mejorar el apoyo social, el reconocimiento, etc., pasan por cambios en su manera de ejercer el mando, a veces por su propia desaparición. Todo ello debe hacerse contemplando una adecuada adaptación de estos agentes y evitando desconfianzas. Si la estructura de la empresa no se integra y se reconoce en el proceso de intervención, por muy comprometidos que estén los trabajadores y la alta dirección, el programa tiene mayores probabilidades de fracasar.

Por último, en cualquier intervención psicosocial son siempre un interlocutor presente los **técnicos de prevención**, sean propios o externos a la empresa. Su función está definida por ley pero, además, conviene destacar algunas recomendaciones que aparecen en la literatura. Los técnicos de prevención no son los protagonistas, ni están en posesión de las soluciones. Son asesores neutrales que cuentan con un conocimiento técnico que deben poner a disposición de los actores principales dentro de la organización: dirección y trabajadores. Deben facilitar el diálogo entre empresa y trabajadores para que construyan las soluciones y lleguen a acuerdos sobre la forma de aplicarlas. ¿Cómo lo hacen?: aportando datos, proponiendo dinámicas de trabajo, motivando, ofreciendo herramientas adecuadas, generando un clima de confianza.

Obviamente, su posición en la organización, su experiencia, la confianza que hayan generado con otras actuaciones preventivas previas, el conocimiento de los diversos interlocutores en la empresa, etc., condicionan el ejercicio de su papel. Pero no deben caer en el error, a veces inducido por otros agentes, de asumir unilateralmente la detección y análisis de los problemas y la búsqueda y aplicación de soluciones. En intervención psicosocial, son factores de éxito inequívocos el análisis y la construcción colectiva de los problemas y las soluciones. Los remedios impuestos suelen resultar poco eficaces, por mucho que vengan de los expertos. Cuando una empresa actúa como si los riesgos psicosociales fueran "un asunto del servicio de prevención", las probabilidades de éxito de la intervención son escasas.

Mecanismos de participación

No existe una única modalidad posible para conjugar estos dos elementos: agentes intervinientes y nivel de participación. Pero la intervención debe preocuparse de establecer mecanismos de participación de los distintos agentes en cada fase del proceso (ver tabla 3). En la literatura sobre intervenciones psicosociales hay numerosas menciones a las bondades de los **grupos de trabajo**. Se afirma que el diagnóstico de los problemas en grupo supone un verdadero aprendizaje, que es recomendable crear grupos interdisciplinares compuestos por diversos agentes que aporten diferentes puntos de vista. Los grupos pueden ser creados *ad hoc* y para unos cometidos concretos, y adoptar diferentes denominaciones (grupos de trabajo, comisiones de trabajo, círculos de prevención

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de participación: participación de calidad, activa, a lo largo de todas las etapas del proceso, reconociendo a los trabajadores como expertos. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Agentes intervinientes: dirección, trabajadores y sus representantes, mandos intermedios, SP. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos: crear un grupo de trabajo. Condiciones necesarias: personas adecuadas, tiempo y formación suficiente, clima de confianza y credibilidad. |

Tabla 3. Elementos a tener en cuenta para potenciar la participación

psicosocial, etc.). También pueden tener carácter permanente, por ejemplo, una comisión de riesgos psicosociales dentro de un Comité de Seguridad y Salud (CSS) amplio, a la que asistan además otros agentes clave para la intervención. Independientemente de su duración, se recomienda diferenciarlos de órganos de debate y participación ya existentes (aunque compartan algunos de sus miembros), como el propio CSS, que cuentan con unas competencias y funcionamiento diferentes que conviene no confundir.


Hay algunas cuestiones importantes a tener en cuenta cuando se eligen los mecanismos de participación. Participar requiere tiempo, horas de trabajo dedicadas a otras tareas distintas de las habituales, y por tanto, trabajo habitual que se queda sin hacer. Participar también requiere compartir un lenguaje común, una cierta formación en el tema que nos ocupa (los riesgos psicosociales) y/o en las propias dinámicas colectivas de debate, toma de decisiones, etc. No todo el mundo está capacitado para integrarse con provecho en una dinámica grupal de la noche a la mañana, menos aún si la colaboración que la empresa le ha exigido durante años es la de ser mero ejecutor de órdenes de trabajo sin opción a plantear alternativa ninguna. Esto puede ocurrir, por ejemplo, con las personas que ocupan puestos de baja cualificación y escaso contenido, y por eso algunos autores recomiendan específicamente dedicar esfuerzos a crear un sentimiento de confianza en ese tipo de colectivos.

La falta de confianza también puede detectarse en cualquier otro colectivo ocupacional, estando relacionada sobre todo con experiencias anteriores en las que se hayan incumplido las expectativas generadas, los procedimientos hayan sido menos transparentes de lo deseable, etc. La literatura pone de manifiesto que en ciertas intervenciones organizativas iniciadas por la dirección pueden surgir incertidumbres que supongan un grave obstáculo, por ejemplo, que los empleados sospechen que la intervención conlleva un aumento o intensificación de la carga de trabajo, reducción de la mano de obra, o intentos de evitar la sindicalización. Crear un clima de confianza colectiva es, por tanto, condición necesaria para establecer mecanismos de participación eficaces.

Por último, también es importante que los agentes intervinientes en un grupo de trabajo sean elegidos con atención, buscando a personas representativas de cada colectivo y/o cada variable que resulte determinante en el análisis y modificación de la realidad psicosocial. Esto incluye, por ejemplo, personas de distintos turnos si es que existen turnos; personas con mucha antigüedad, pero también nuevas; trabajadores fijos, pero también con contratos temporales, etc.

En definitiva, para establecer dinámicas verdaderamente participativas en la intervención psicosocial, como los expertos recomiendan, debe ponerse atención en evitar ciertos obstáculos ya conocidos. Es aconsejable que haya una fase previa de enseñanza/aprendizaje para adquirir un conocimiento básico del tema, evitar tópicos y culpabilidades, y crear un lenguaje compartido. Debe preverse cómo se recupera el trabajo cotidiano que no podrán hacer las personas más involucradas en la intervención, evitando la sobrecarga o presión temporal extra sobre ellas mismas o sus compañeros. La modalidad o modalidades participativas que se determinen deberían desarrollarse dentro del horario establecido, para no excluir sistemáticamente a quienes no están disponibles más allá de la jornada laboral. Debe elegirse a las personas atendiendo a criterios básicos de representatividad, conocimiento, confianza y respeto de los compañeros, capacidad de comunicar. Deben detectarse las posibles incertidumbres que amenacen el proceso, y emplear todos los medios necesarios para construir un clima de confianza, no sólo al principio, sino durante todas las fases de la intervención.

Anexo N° 8 Factores y riesgos laborales

| | | |
|--|---|--------------------|
|  Ministerio de Relaciones Laborales | Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación | Código: DSST-NT-25 |
| | | Revisión: 01 |
| | | Fecha: 27/09/2013 |

FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN




INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales han supuesto una amenaza para la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionados con la salud de todo tipo. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales.

El mundo laboral ha sido impactado por el fenómeno de la globalización económica y el desarrollo de la ciencia y tecnología. Esto ha generado cambios en la estructura del empleo y en las condiciones de trabajo, que a su vez ha influido en el surgimiento de nuevos factores de riesgo psicosocial considerados peligrosos tanto para la seguridad y salud de los trabajadores como para la productividad de las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones con las que laboran, y aunado a ellos están todos los factores individuales externos a las áreas laborales a los que también se exponen de manera cotidiana.

Todos aquellos agentes de riesgo con los que el sujeto convive día a día y que son percibidos de manera negativa por el propio individuo afectan su salud. Es preciso añadir que no todas las personas perciben de la misma manera las condiciones en que desarrollan su trabajo, respondiendo de manera individual y distinta según la situación a la que se exponga.

| | | |
|--|---|---------------------------|
|  Ministerio de Relaciones Laborales | Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación | Código: DSST-NT-25 |
| | | Revisión: 01 |
| | | Fecha: 27/09/2013 |

OBJETIVOS

- Concientizar a las empresas y a las personas en general, sobre el impacto que pueden tener los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores los cuales pueden causar alteraciones de tipo físico, psicológico y socio laboral.
- Incentivar a las empresas a realizar mediciones de riesgo psicosocial adecuada, adaptando las herramientas al ambiente cultural de su país y a la cultura organizacional.
- Generar una visión proactiva de la promoción de la salud, motivando a todos a adquirir un conocimiento amplio de todos y cada uno de los aspectos implicados en los denominados factores psicosociales.
- Impulsar un desempeño óptimo de las personas, equipos y organizaciones, a través del desarrollo de programas planificados en beneficio de la salud de los trabajadores, generando un vínculo psicológico positivo con su trabajo y su propia salud.

SUSTENTO LEGAL

Constitución Política del Ecuador

Art. 331

“Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal b)


“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;”

Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b)

Gestión Técnica:

- Identificación de Factores de Riesgo
- Evaluación de los Factores de Riesgo
- Control de Factores de Riesgo
- Seguimiento de Medidas de Control

Resolución CD333 Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2 MEDICIÓN

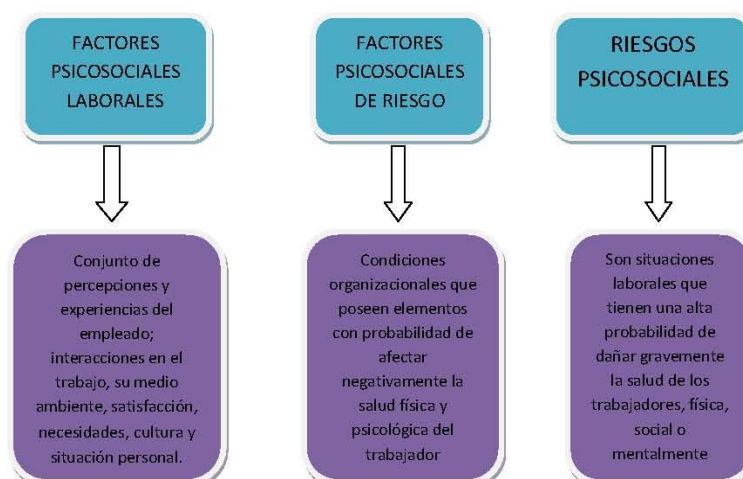
| | | |
|--|---|--------------------|
|  Ministerio de Relaciones Laborales | Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación | Código: DSST-NT-25 |
| | | Revisión: 01 |
| | | Fecha: 27/09/2013 |

- a. "Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativo según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a la falta de los primeros;"
- b. "La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente;"


DESARROLLO

FACTORES PSICOSOCIALES, FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y RIESGOS PSICOSOCIALES

En la actualidad, existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas.



Autores como Gloria Villalobos (1999) define como **factores psicosociales** a la "condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral, del medio intra laboral, que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el


| | | |
|--|---|--------------------|
|  Ministerio de Relaciones Laborales | Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación | Código: DSST-NT-25 |
| | | Revisión: 01 |
| | | Fecha: 27/09/2013 |

trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos”, que producen los llamados riesgos psicosociales y citando un ejemplo está el estrés laboral, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, de comportamiento social, laboral y fisiológico. Se consideran factores psicosociales laborales a: cultura organizacional, condiciones de trabajo, factores interpersonales, condiciones ergonómicas, condiciones salariales, condiciones personales o individuales.



LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXISTEN, NO ESTÁN EN LA MENTE DEL TRABAJADOR; FORMAN PARTE DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DEBEN ESTAR EN LA EVALUACIÓN INICIAL INTEGRAL DE RIESGOS


Factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y a las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol o otros más. Se consideran factores psicosociales de riesgo a: Sobre carga laboral, excesivo trabajo bajo presión, liderazgo con fuerte control o débil control, falta de reconocimiento a la labor, tareas exhaustivas y peligrosas, cambios y reestructuras organizacionales bruscas y sin planificación, no posibilidad de pausas, carga mental alta, entre otros.

| | | |
|--|---|--------------------|
|  Ministerio de Relaciones Laborales | Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación | Código: DSST-NT-25 |
| | | Revisión: 01 |
| | | Fecha: 27/09/2013 |



Riesgo psicosocial laboral son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Un clima laboral autoritario y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo, pero es también el marco propicio para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y el acoso. En este sentido, la prevención comienza al nivel de los factores psicosociales de riesgo. No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afectaciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas. Un ejemplo claro es el estrés postraumático, prácticamente inexistente en los factores psicosociales de riesgo, pero nada extraño en los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia, de acoso laboral o sexual, problemas gastrointestinales (gastritis, úlcera, síndrome de colon irritable, etc.), cardiovasculares (arritmias, presión arterial alta, infartos del miocardio, etc.), mentales (estrés crónico, burnout, depresión, ansiedad, alcoholismo, delirios, esquizofrenia, etc)



| | | | |
|---|---|---|---------------------------|
|  | Ministerio de Relaciones Laborales | Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación | Código: DSST-NT-25 |
| | | | Revisión: 01 |
| | | | Fecha: 27/09/2013 |

LOS NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES

Este tipo de riesgos provienen de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos. El mundo cambiante de las organizaciones, las fluctuaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de trabajo, la nueva socio demografía del mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, esto es los que se ha denominado "**riesgos psicosociales emergentes**"-

Todas estas situaciones anteriores hacen que se demande de más trabajo emocional. Un buen número de trabajos y servicios exigen hoy en día la autorregulación de las emociones, es decir, la inhibición de las emociones negativas y la expresión forzada de emociones negativas. En un caso y otro, los efectos son de desgaste emocional, de disonancia emocional: el trabajador tiene que mostrar emocionalmente lo que no siente.

INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN


Es evidente que los instrumentos de evaluación que se construyen se derivan de una concepción teórica del objeto, y que diferentes concepciones nos conducirán a diferentes métodos e instrumentos para la evaluación.

La aplicación de un instrumento, por bueno que sea, no constituye un diagnóstico de los factores de riesgo laboral en una empresa.

La evaluación de los factores de riesgo laboral son un proceso más extenso que la aplicación de un instrumento o escala, primero habrá que determinar cuáles son los factores psicosociales, conocidos como de posible riesgo, que puedan estar presentes en la empresa u organización a evaluar.

Los factores de riesgo laboral son muy numerosos, se entenderá entonces la imposibilidad de incluir a todos los factores en una medición, de ahí que el reconocimiento de la presencia de determinados factores de riesgo laboral nos conduce a la necesidad de poder medir la magnitud de los mismos. Así, como es costumbre en la higiene industrial, del reconocimiento pasamos a la medición que, de llevarse de manera adecuada, nos conducirá a las medidas de prevención y control que debemos adoptar.

La evaluación de los factores de riesgo laboral es un conjunto de pasos articulados en un método que se derivó de una concepción teórica. Para estimar la magnitud mediante medición es que son indispensables estos instrumentos de "evaluación de riesgos psicosociales", los instrumentos son entonces indispensables pero no suficientes para la evaluación de los factores de riesgo laboral en una empresa.

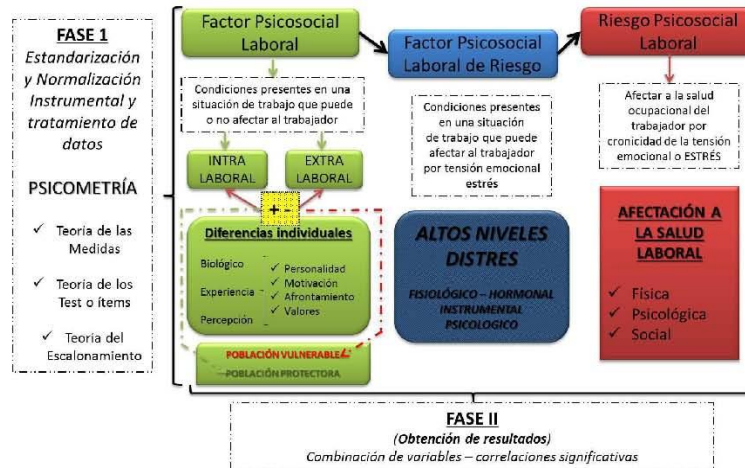
| | | | |
|---|------------------------------------|-------------------------------|--------------------|
|  | Ministerio de Relaciones Laborales | Factores y Riesgos Laborales. | Código: DSST-NT-25 |
| | | Introducción a la Evaluación | Revisión: 01 |
| | | | Fecha: 27/09/2013 |




LA EVALUACIÓN NO ES LA APLICACIÓN DE UN INSTRUMENTO AISLADO O UNA SIMPLE MEDICIÓN

METODOLOGÍA PSICOMETRICA INTEGRAL

Autor: V. Ponce, Ecuador, 2010
 Basado en el Modelo Conceptual de Mattenson e Ivancevich EU, 1985
 B, Moreno, Madrid 2011



| | | |
|--|--|--------------------|
|  Ministerio de Relaciones Laborales | Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación | Código: DSST-NT-25 |
| | | Revisión: 01 |
| | | Fecha: 27/09/2013 |

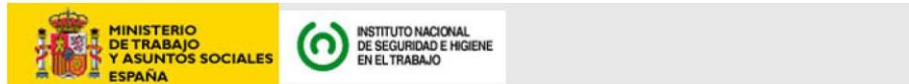
CONCLUSIÓN

- Los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud Laboral. En la actual situación organizacional y del mercado del trabajo son uno de sus grandes problemas. Los riesgos de seguridad, ambientales y ergonómicos no han sido solucionados de forma suficiente, y es importante atender a los nuevos riesgos emergentes, lo que constituye un verdadero reto en la Salud Laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Medicina y Seguridad del Trabajo Bernardo Moreno Jiménez
- Factores de riesgo psicosocial en el trabajo Manuel Pando Moreno

Anexo N° 9 Carga mental de trabajo



NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga



La charge mentale de travail: fatigue
Mental workload: fatigue

| Vigencia | Actualizada por NTP | Observaciones | |
|-------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|
| Válida | | | |
| ANÁLISIS | | | |
| Criterios legales | | Criterios técnicos | |
| Derogados: | Vigentes: | Desfasados: | Operativos: SI |

Redactora:

M. Isabel de Arquer
Lda. en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Introducción

La presente nota técnica de prevención (NTP) se centra específicamente en la fatiga en tanto que es un resultado de la interacción persona-trabajo, considerando que el término trabajo engloba las tareas a realizar y las condiciones de desempeño. Más concretamente, alude a la fatiga que refieren las personas que tienen una carga de trabajo principalmente mental (9), la cual suele acompañarse de unas exigencias físicas de sedentarismo postural además de las exigencias de tratamiento de información y de aplicación de funciones cognitivas en intensidad variable (actividades mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, etc.). En apariencia, dichos trabajos parecen cómodos y descansados, lo cual contrasta con las molestias y el cansancio que manifiestan quienes los desempeñan (9).

Fatiga. Características

Bajo el término fatiga se etiquetan estados de diferente intensidad (desde muy ligera hasta el agotamiento total) y no es fácil dar con una definición única y aceptable para todos. La fatiga provocada por el trabajo es una manifestación (general o local) de la tensión que éste produce y suele eliminarse mediante un adecuado descanso.

Antes de avanzar más en el tema, hay que dejar constancia de varias características que son comunes a toda fatiga. En primer lugar, la fatiga generalmente se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona. En segundo lugar, se trata de un fenómeno multicausal, aunque se pueda encontrar que en su origen haya una contribución de gran peso de un factor concreto. En tercer lugar, la fatiga afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso, dado que se percibe de manera personal. Esto hace que se encuentren diferencias interpersonales e intrapersonales en cuanto a las formas en que se expresa y la intensidad en que se siente la fatiga, en función de factores situacionales y características personales. En cuarto lugar, la sensación de fatiga es un mecanismo regulador del organismo, de gran valor adaptativo en tanto en cuanto es un indicador de la necesidad de descanso del organismo.

Fatiga mental. Definición

Se define la fatiga mental (7) como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental. La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante una impresión de fatiga, una peor relación esfuerzo/resultado, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc. Pero el alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona.

La sensación de monotonía, la hipovigilancia y la saturación mental son estados similares a la fatiga mental y tienen en común con ésta, que desaparecen cuando se producen cambios en la tarea y/o en las condiciones de trabajo. La monotonía y la hipovigilancia sólo se diferencian por las circunstancias en que aparecen: la primera sería un estado de activación reducida, de lenta evolución, que puede aparecer en el desarrollo de tareas largas, uniformes, repetitivas y se asocia principalmente a la somnolencia, disminución y fluctuación del rendimiento, y variabilidad de la frecuencia cardíaca. En la hipovigilancia se reduce el rendimiento en las tareas de vigilancia.

Fatiga: Relación con la actividad, la motivación y el absentismo

Fatiga y actividad

¿Por qué es objeto de interés la fatiga? Porque tiene repercusiones personales, económicas y materiales de diversa magnitud. La fatiga es un factor causal importante de algunos errores en la actividad. La fatiga que sigue a la realización prolongada de tareas de procesamiento de datos e informaciones puede afectar negativamente a las capacidades de análisis de datos, de toma de decisiones y de concentración mental; en ocasiones, se traduce en una forma de realización del trabajo propia de personas inexpertas con errores que, a simple vista, parecen inexplicables, aunque la persona no considere que su eficiencia sea menor. Podría considerarse la fatiga como el escalón inmediato anterior a muchos accidentes laborales.

También es centro de interés el llamado lapsus. La persona que realiza trabajos que requieren toda su atención y vigilancia durante prolongados períodos de tiempo está expuesta a lapsus o bloqueos que actúan como mecanismos automáticos de regulación del organismo frente a la fatiga (10). La frecuencia y duración de estos bloqueos aumenta conforme se prolonga en el tiempo la exigencia de atención y de procesamiento de información. Estos lapsus pueden generar desde una disminución del rendimiento en el trabajo hasta fallos graves. Por añadidura, en estas circunstancias no hay un verdadero descanso ni recuperación del organismo.

Fatiga y motivación

La relación entre la sensación de fatiga y la motivación en el trabajo es de tipo inverso (10), de manera que la realización de una tarea con escasa motivación por parte de la persona se acompaña de una pronta aparición de síntomas de fatiga. Sin embargo, cuando la motivación es alta puede no sentirse fatiga hasta que ésta alcance un nivel muy elevado (cercano al agotamiento). De algún modo, parece que el umbral para la sensación de fatiga es distinto según la motivación que se tenga para realizar una actividad y por lo tanto, las energías que se está dispuesto a aplicar a la misma.

Fatiga y absentismo

En general, es el absentismo laboral de corta duración, el que más se relaciona con la fatiga mental o nerviosa. Se trata de ausencias que pueden ser de algunas horas o de unos pocos días y que no tienen un sustrato de patología física identificada; la fatiga está relacionada con alteraciones de la salud como causa y como consecuencia. En estados de fatiga mental, la persona puede referir cansancio, dolores erráticos de tipo músculo-esquelético, dolores de cabeza, molestias digestivas, etc. y las ausencias de corta duración se deben a una necesidad del propio cuerpo para descansar; sin embargo, esta forma de recuperación sólo será efectiva durante un período breve de tiempo, si es que las condiciones que fomentan la aparición de la fatiga se mantienen sin cambios.

Tipos de fatiga

Con la fatiga se produce una "progresiva debilitación de la capacidad de resistencia de la persona sometida a un esfuerzo intenso o prolongado" (1). La fatiga mental se manifiesta como una progresiva disminución de la capacidad de respuesta humana ante grandes exigencias (de intensidad o de duración) de esfuerzos de tipo cognitivo (atencional, de memoria, etc.).

Poner apellidos a la fatiga es una práctica muy común para facilitar un poco su definición y estudio (1, 2), lo que puede ser de ayuda para diseñar intervenciones de mejora. Así, en función de la parte del organismo más afectada se habla de: fatiga muscular, fatiga intelectual, fatiga nerviosa, fatiga sensorial (y dentro de ésta, de fatiga visual y auditiva), fatiga psicológica y fatiga emocional. En la literatura se encuentran referencias que corresponden cada uno de estos tipos de fatiga con los principales requerimientos del trabajo. Así por ejemplo, la fatiga sensorial se daría en trabajos cuyas demandas de control sensorial son elevadas (vista, oído, ...); la fatiga nerviosa aparecería más bien en trabajos de carácter muy repetitivo y con un ritmo de producción muy rápido; la fatiga psicológica se generaría en trabajos que exigen mucha responsabilidad y rapidez en la toma de decisiones.

También se distinguen tipos de fatiga en función de su causa más probable y así, se habla de fatiga informativa, de fatiga informática, y otros tipos de fatiga, conforme va transformándose el mundo laboral. Según la teoría del psicólogo británico D. Lewis acerca del síndrome de fatiga informativa (2), a partir de un estudio realizado entre 1300 directivos de empresas industriales del mundo anglosajón, el síndrome comienza cuando la ansiedad afecta a las capacidades de análisis y de toma de decisiones; a continuación se desarrollan dolencias diversas (lumbar, cervical, cefaleas, úlceras, depresiones) y se ven afectadas las relaciones interpersonales así como la capacidad de rendimiento. En el origen de todos estos males, el autor sitúa un volumen de información creciente que llega a ser inmanejable. La forma de protegerse frente a esto es, por un lado, mejorar la capacidad de tratamiento de la información (optimizando la estructura y el flujo de la información) y, por otra parte, ayudarse de las técnicas de gestión del estrés y de las de relajación.

Cuando se estudian problemas de fatiga mental se persigue un doble objetivo: distinguir la fatiga normal de la patológica y encontrar sus causas para actuar sobre ellas. Se puede considerar que la fatiga es normal en algunas circunstancias y dentro de ciertos márgenes; ésta se recupera mediante el descanso habitual. Pero la fatiga también puede ser un síntoma o indicio de alguna patología física, de alguna disfunción, por lo que, en caso de que no se recupere con el descanso normal, debería ser objeto de consulta con un especialista. En condiciones laborales normales puede sentirse cansancio de manera ocasional y justificada, es decir, una fatiga normal: por una larga e intensa jornada de trabajo, por un inadecuado descanso nocturno, etc. Cuando las condiciones de trabajo y las exigencias mentales del mismo no están adaptadas a las personas que los desempeñan, puede surgir la fatiga mental como expresión de la necesidad de modificar la situación ajustándola a las características de las personas. Pero si esto no se lleva a cabo, puede llegar un momento en el que se siente fatiga ya desde el comienzo de la jornada (pese a una pauta de descanso adecuada) o bien tras la ejecución de actividades que en otras ocasiones no la producían y cuando este estado se mantiene a lo largo de los días, independientemente de lo que se descansa, se habla entonces de fatiga patológica (6), de la que el síndrome de fatiga crónica es uno de sus tipos, y en estos casos se precisa realizar un estudio mucho más profundo.

Medidas para afrontar y prevenir la fatiga

Prevención de la fatiga

En el mundo laboral, los problemas de fatiga mental deben abordarse desde el estudio de todas las condiciones del trabajo, de las exigencias del mismo sobre la persona y de los recursos de ésta para dar respuesta a tales demandas en tales condiciones. La prevención de la fatiga debe empezar desde el diseño de las condiciones de trabajo y la definición de los puestos de trabajo (11).

Intervenciones dirigidas a prevenir la fatiga desde un enfoque organizacional

Las intervenciones dirigidas a prevenir la fatiga desde un enfoque organizacional se centran en la mejora de las condiciones de trabajo y en la reformulación del contenido del puesto de trabajo.

La mejora de las condiciones de trabajo debe apoyarse en el estudio de las condiciones ambientales (iluminación, ruido, calidad del aire, condiciones termohigrométricas); de los elementos que configuran el equipamiento del puesto (mobiliario, útiles y herramientas de trabajo, incluida la información y documentación que se maneja y el tipo de soporte de esta información); de las exigencias de tratamiento de las informaciones (movilización de recursos atencionales, de memorización, de cálculo numérico, de razonamiento lógico, de solución de problemas y toma de decisiones); y de la distribución del tiempo de trabajo (jornadas y horarios). De este estudio pueden surgir intervenciones como: la eliminación de ruidos, la adquisición del mobiliario adecuado y su correcta ubicación, la mejora de los útiles de trabajo como ayudas en el tratamiento de la información, la eliminación de jornadas de trabajo muy largas, la flexibilización de los horarios de trabajo, la posibilidad de poder realizar pausas, y disponer de un lugar adecuado para ello, etc. El fin último debería ser la adaptación de las condiciones de trabajo a las características de las personas que lo desarrollan.

La reformulación del contenido del puesto de trabajo puede dotarlo de tareas variadas y con significado para quien las realiza. Además puede dar la posibilidad de definir (mediante acuerdo con la/s persona/s interesadas) metas de trabajo parciales (objetivos específicos) que se puedan alcanzar a lo largo de la jornada de trabajo (procurando que los plazos no sean demasiado justos, evitando tener "agendas calientes o apretadas"). El logro de estas metas, favorece la sensación de que se terminan cosas y actúa, por un lado, como incentivo y, por otro, como marcador de pausas naturales (entre metas). También se debería procurar autonomía en la realización de las tareas y eliminar cualquier forma de presión psicológica en el trabajo.

Una de las recomendaciones más universales para prevenir la fatiga consiste en la organización del tiempo de trabajo de manera que permita la realización de pausas. La razón para ello es que la recuperación tras un trabajo de actividad mental se consigue principalmente por un descanso más que por un cambio de actividad (7, 9). En algunos puestos de trabajo, aparentemente, puede parecer que se realizan muchas pausas porque se tiene un concepto muy amplio de lo que son las pausas. Para el tema que aquí se trata, no se pueden entender como pausas los tiempos que se está en alerta, en espera, en actividades sociales de fortalecimiento de relaciones (con clientes internos o externos) etc.

Si se realizan pausas a lo largo de la jornada de trabajo, se puede prevenir el estado de fatiga. Pero para que las pausas sean realmente efectivas deben permitir desconectar de los temas del trabajo y que la persona pueda apartarse físicamente del puesto de trabajo, cambiando el foco de atención.

¿Cuándo hacer pausas? Las pausas deberían realizarse espontáneamente a lo largo de la jornada laboral, en el momento en que se percibe su necesidad ya que la autodistribución de las pausas potencia su poder reparador; sin embargo, cuando esto no es posible, por razones diversas (personales, técnicas u organizativas), se hace necesario un sistema de regulación de los descansos. En estos casos, hay que tener en consideración las diferencias personales, pues juegan un importante papel en cuanto al significado que se otorga a las pausas. Así, por ejemplo, es posible que para una persona que está abstraída en la realización de un trabajo y que considera que progresa en su realización, las pausas impuestas pueden suponerle un esfuerzo suplementario en el momento de continuar el trabajo y sean vividas como interrupciones molestas, mientras que para otra persona las pausas impuestas sean interrupciones oportunas porque le marcan la pauta de descansos (evitando llegar al agotamiento) y no le supone un esfuerzo extraordinario retomar el trabajo y el ritmo previos.

¿Cuántas pausas? ¿De qué duración? ¿Para qué? Siempre hay que tener presente que el número, la duración y la distribución de las pausas a lo largo de la jornada de trabajo están en función de la intensidad del mismo, es decir, de las condiciones y exigencias del trabajo y de la capacidad de resistencia de la persona. La capacidad reparadora de las pausas reside en la posibilidad que éstas ofrecen para cortar por unos minutos la actividad que se realiza y cambiar incluso de entorno, permitiendo desconectar realmente del trabajo.

Estrategias individuales para afrontar y para prevenir la fatiga

Ante la sensación de fatiga se suelen desarrollar algunas estrategias de afrontamiento individuales que permiten cierta continuidad de la actividad laboral, mientras el descanso no es posible (4); por ejemplo: se hace más lento el ritmo de trabajo, se realizan comprobaciones del trabajo con mayor detalle de lo normal, se utiliza mayor número de recordatorios externos para ayudar a la memoria (aligerando su carga) y se evitan las tareas más críticas (si pueden posponerse). Pero estas estrategias pueden fracasar cuando la presión de tiempo es importante y no se dispone de recursos materiales y humanos que funcionen como puntos de apoyo.

En definitiva, la contribución personal de más éxito para afrontar la fatiga consiste en su prevención mediante el fortalecimiento de la propia capacidad de resistencia a la misma. Cada persona tiene una capacidad de resistencia a la fatiga que se ve modulada por sus características personales (por ejemplo, la edad) y por otros factores como: los hábitos de alimentación, de descanso y de ejercicio (6). Actuando sobre estos factores, adquiriendo y manteniendo hábitos saludables: una alimentación saludable, la práctica regular de ejercicio físico moderado y un buen patrón de descanso se influye positivamente no sólo en la propia salud, sino también en la capacidad de resistencia a la fatiga, como se comenta a continuación.

Alimentación

El papel que juega la dieta en la aparición y mantenimiento de la sensación de fatiga es muy importante. Una dieta que no sea equilibrada y la irregularidad en la ingesta afectan a todo el organismo. Este se resiente y ante la carencia de algún elemento nutritivo puede reaccionar más lentamente de lo normal (a causa de la reducción de energía disponible), perdiendo fuerzas, y con sensaciones

de desfallecimiento y de cansancio. Cuando la pauta de ingesta es irregular en el horario y las cantidades de comida no guardan el equilibrio debido en función del momento de la jornada y de la actividad, pueden presentarse diversos problemas: mala masticación y peor digestión (por ejemplo, cuando se come compulsivamente después de muchas horas de no comer) e incluso dificultar un adecuado descanso (por ejemplo, cuando la última comida de la jornada es muy abundante y se toma justo antes de ir a dormir).

Patrón de descanso

Todas las personas adultas tienen unas necesidades de descanso y necesitan dormir un número de horas seguidas que, por término medio, se admite que son unas ocho horas. No obstante, hay adultos que necesitan más horas de sueño que otros para sentirse realmente descansados; además, estas horas deben dormirse, preferentemente, en el período nocturno de cada día.

Cuando se trabaja en un sistema de turnos que incluye noches o que por su distribución horaria se solapa con tramos nocturnos o matutinos del descanso se producen alteraciones del patrón de descanso, que se vuelve muy irregular y pierde eficacia reparadora. Por otra parte, la falta moderada de sueño tiene repercusiones en la capacidad de coordinación y así se ha puesto de manifiesto en el caso de las personas que conducen vehículos. Del estudio (5) de la relación entre los efectos del cansancio (por la falta de sueño) y determinadas concentraciones de alcohol en sangre entre conductores de vehículos se ha encontrado que el deterioro de la capacidad de coordinación que se produce por una moderada falta de sueño es equivalente a la producida cuando se tiene una concentración de alcohol en sangre del 0,05%.

En general, cada persona tiene unas necesidades de descanso que suele cubrir con cierta regularidad a lo largo de cada día y esto es lo que constituye su patrón de descanso. La cantidad y calidad características del patrón de descanso afectan a la capacidad de resistencia del organismo ante la fatiga. En concreto, la mala higiene del sueño interfiere en la actividad de la persona provocando no sólo somnolencia sino también síntomas de fatiga mental (problemas de concentración, irritabilidad, etc.). Normalmente, en algún momento de la vida se presentan circunstancias que rompen temporalmente el patrón de descanso. Por ejemplo: las modificaciones de la vivienda por obras o traslados, los cambios en el núcleo familiar por incorporaciones o ausencias, etc. Las alteraciones temporales del patrón de descanso son una forma de respuesta normal ante circunstancias como las ya mencionadas y remiten espontáneamente conforme se reestructura la nueva situación y se resuelven los problemas. Sin embargo, cuando estas alteraciones se hacen repetitivas conviene estudiar su origen para recuperar la normalidad y ayudarse, si es preciso, con algunas medidas tales como: reducir la ingesta de bebidas excitantes, no tomar bebidas alcohólicas (pues interfieren en el sueño profundo), seguir un horario regular, realizar ejercicio de forma moderada y en caso necesario, pedir ayuda a un profesional.

Ejercicio físico

El ejercicio físico de intensidad moderada y practicado con regularidad suele estar indicado para todas las personas cuyas exigencias laborales son mayoritariamente de tipo sedentario. La falta de ejercicio favorece la flaccidez muscular y la aparición de la sensación de cansancio cuando se realiza algún esfuerzo físico moderado; además, puede afectar no sólo a la capacidad de resistencia física sino también a la emocional pues, como ya se ha dicho, la fatiga repercute de manera global sobre todo el organismo. Por ello, la práctica regular de un ejercicio físico moderado contribuye por un lado, a mejorar el propio tono muscular y por otro lado, ayuda a afrontar las tensiones emocionales de cada día y a optimizar el potencial reparador que tiene el descanso. Sin embargo, puede darse el caso de que la misma sensación de fatiga mental se acompañe de una desgana hacia cualquier práctica de ejercicio físico y es precisamente éste, un contribuyente a la recuperación de la persona.

Bibliografía

- (1) ALONSO CASTAÑO, L.
Seguridad e higiene laboral en la hostelería y restauración
Madrid, A. M. V Ediciones, 1995
- (2) CALZÓN, B.
Remedios contra la fatiga informativa
Cinco días, Madrid, Nº 5234, Jueves 16 de enero de 1997
- (3) CAZAMIAN, P.
Traité d'ergonomie
Octares, Marseille, 1987
- (4) CENTER FOR CHEMICAL PROCESS SAFETY (CCPs),
Guidelines for preventing human error in process safety
American Institute of Chemical Engineers (AIChE),
New York, p. 115, 1994
- (5) DAWSON, D. y REID, K.
Fatigue, alcohol and performance impairment
Nature, vol.388. 17 July 1997, p.235
- (6) FOLEY, D. NECHAS, E.
Enciclopedia de la salud para la mujer
Madrid, Pirámide S.A., 1997
- (7) ISO/DIS.10075
Ergonomic principles related to mental work-load.
General terms and definitions

(8) MAREK, T., NOWOROL, C., KARWOWSKI, W.
Mental fatigue at work and pain perception
Work & Stress, vol.2, nº.2, pp. 133-137, 1988

(9) NOGAREDA, C.
La carga mental de trabajo: definición y evaluación
Nota técnica de prevención 179, C. N. C. T, Barcelona, 1986
Carga mental en el trabajo hospitalario. Guía para su valoración
Nota técnica de prevención 275, C. N. C. T, Barcelona, 1991

(10) NORMAN, R. F., MAIER
Psicología Industrial (4ª Ed)
Madrid, Rialp S.A., 1971

(11) UNE 81-425-91
Principios ergonómicos a considerar en el proyecto de los sistemas de trabajo

(12) WISNER, A.
Fatigue and human reliability revisited in the light of ergonomics and work psychopathology
Ergonomics, vol.32, nº.7, pp. 891-898, 1989

Anexo N° 10 Profesiograma modelo

| | | |
|--|-----------------------------|--------------------|
|  Ministerio de Relaciones Laborales | PROFESIOGRAMA MODELO | CÓDIGO: MRL-SST-04 |
| | | REVISIÓN: 01 |
| | | PÁGINA: 1 / 3 |

PROFESIOGRAMA MODELO

El presente modelo es una propuesta para desarrollar los profesiogramas en una organización, esperamos sea una herramienta de apoyo para Responsables, Técnicos de Seguridad y Salud y Médicos Ocupacionales.

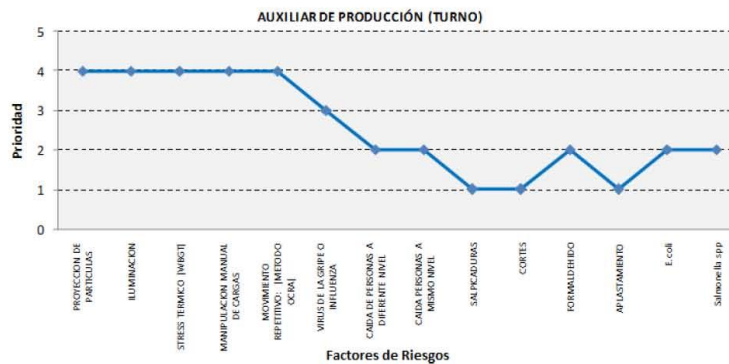
| PUESTO TIPO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--------------------------------|------------|---|--|--|--|--|--|-----------------------|--|--|-----------------|----------------|----------------|---------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|----------------------------|--|-------|------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----------------------|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|----------------------------------|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| Puesto de trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Código Puesto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Experiencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aptitudes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Actitudes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Descripción del proceso productivo que se desempeña en el puesto de trabajo | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Profesiograma de Actividades</th> <th colspan="10"></th> </tr> <tr> <th>Área de Trabajo</th> <th>Código de Área</th> <th>Elaborado por:</th> <th>Aprobado por:</th> <th colspan="10"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seguridad y Salud</td> <td></td> <td>Analista de Seguridad y Salud</td> <td>Dirección de Seguridad y Salud</td> <td colspan="10"></td> </tr> <tr> <td>Monitor en el Proceso de Implementación</td> <td>Descripción de Actividades</td> <td>Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo</td> <td>Fecha</td> <td>08/08/2013</td> <td colspan="10"></td> </tr> <tr> <th>Nº Act.</th> <th>Descripción de las actividades</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th colspan="2">Comentarios (Mejoras)</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Realizar estudio técnico de proyectos y emisión de observaciones para la aprobación y registro de Reglamentos, Normas de Seguridad y Salud y planes integrales de prevención de riesgos.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Elaborar informes de las inspecciones especializadas en seguridad y salud a los centros de trabajo.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Asesorar de consultas técnicas personales y vituales.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Revisar documentos para la conformación de organismos partícipes de seguridad y salud (comité o subcomités) y nominación de delegados por parte de los trabajadores entre otros de acuerdo al procedimiento legal vigente.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Capacitar a empresarios, trabajadores, gremios y responsables de la ejecución de programas preventivos en los centros de trabajo.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Participar en proyectos de inventarios de males, realización de mesas de diálogo de seguridad y salud y reportes al Comité Intersectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Realizar inspecciones a empresas</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Profesiograma de Actividades | | | | | | | | | | | | Área de Trabajo | Código de Área | Elaborado por: | Aprobado por: | | | | | | | | | | | Seguridad y Salud | | Analista de Seguridad y Salud | Dirección de Seguridad y Salud | | | | | | | | | | | Monitor en el Proceso de Implementación | Descripción de Actividades | Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo | Fecha | 08/08/2013 | | | | | | | | | | | Nº Act. | Descripción de las actividades | | | | | | | | | | Comentarios (Mejoras) | | 1 | Realizar estudio técnico de proyectos y emisión de observaciones para la aprobación y registro de Reglamentos, Normas de Seguridad y Salud y planes integrales de prevención de riesgos. | | | | ✓ | | | | | | | | 2 | Elaborar informes de las inspecciones especializadas en seguridad y salud a los centros de trabajo. | | | | | | | | | | | | 3 | Asesorar de consultas técnicas personales y vituales. | | | | ✓ | | | | | | | | 4 | Revisar documentos para la conformación de organismos partícipes de seguridad y salud (comité o subcomités) y nominación de delegados por parte de los trabajadores entre otros de acuerdo al procedimiento legal vigente. | | | | | | | | | | | | 5 | Capacitar a empresarios, trabajadores, gremios y responsables de la ejecución de programas preventivos en los centros de trabajo. | | | | | | | | | | | | 6 | Participar en proyectos de inventarios de males, realización de mesas de diálogo de seguridad y salud y reportes al Comité Intersectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo. | | | | ✓ | | | | | | | | 7 | Realizar inspecciones a empresas | | | | ✓ | | | | | | | |
| | Profesiograma de Actividades | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Área de Trabajo | Código de Área | Elaborado por: | Aprobado por: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seguridad y Salud | | Analista de Seguridad y Salud | Dirección de Seguridad y Salud | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Monitor en el Proceso de Implementación | Descripción de Actividades | Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo | Fecha | 08/08/2013 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nº Act. | Descripción de las actividades | | | | | | | | | | Comentarios (Mejoras) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Realizar estudio técnico de proyectos y emisión de observaciones para la aprobación y registro de Reglamentos, Normas de Seguridad y Salud y planes integrales de prevención de riesgos. | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Elaborar informes de las inspecciones especializadas en seguridad y salud a los centros de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Asesorar de consultas técnicas personales y vituales. | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Revisar documentos para la conformación de organismos partícipes de seguridad y salud (comité o subcomités) y nominación de delegados por parte de los trabajadores entre otros de acuerdo al procedimiento legal vigente. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Capacitar a empresarios, trabajadores, gremios y responsables de la ejecución de programas preventivos en los centros de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Participar en proyectos de inventarios de males, realización de mesas de diálogo de seguridad y salud y reportes al Comité Intersectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo. | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Realizar inspecciones a empresas | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tareas y/o funciones que realiza en el puesto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Útiles, herramientas o maquinaria de trabajo utilizados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Exigencias funcionales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Competencias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Capacitaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Horario de trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: |
|--|---|---|
| Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo | Director de Seguridad y Salud en el Trabajo | Director de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Fecha: 12 de agosto de 2013 | Fecha: 12 de agosto de 2013 | Fecha: 12 de agosto de 2013 |

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO

| RIESGO | FACTOR DE RIESGO | PRIORIDAD DEL GRADO DE PELIGRO |
|-------------|------------------|--------------------------------|
| MECÁNICO | | |
| FÍSICO | | |
| BIOLÓGICO | | |
| ERGONÓMICO | | |
| QUÍMICO | | |
| PSICOSOCIAL | | |

GRÁFICO FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO - PRIORIZACIÓN



EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO

| EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL POR PUESTO DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| PUESTO DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | |

| Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: |
|--|---|---|
| Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo | Director de Seguridad y Salud en el Trabajo | Director de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Fecha: 12 de agosto de 2013 | Fecha: 12 de agosto de 2013 | Fecha: 12 de agosto de 2013 |

| | | |
|--|-----------------------------|--------------------|
|  Ministerio de Relaciones Laborales | PROFESIOGRAMA MODELO | CÓDIGO: MRL-SST-04 |
| | | REVISIÓN: 01 |
| | | PÁGINA: 3 / 3 |

| EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO DE TRABAJO | | | | | | |
|--|-----------|-------|-------|--------------|---------|---------------|
| APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES | MUY BUENA | BUENA | MEDIA | INSUFICIENTE | DÉFICIT | OBSERVACIONES |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| SALUD GENERAL | | | | | | |
| APTITUD A PERMANECER SENTADO | | | | | | |
| EQUILIBRIO | | | | | | |
| FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO | | | | | | |
| FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR | | | | | | |
| FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES | | | | | | |
| CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS | | | | | | |
| EXIGENCIAS VISUALES | | | | | | |
| EXIGENCIAS AUDITIVAS | | | | | | |
| EXIGENCIAS TÁCTILES | | | | | | |
| DESTREZA MANUAL | | | | | | |
| APARATO DIGESTIVO | | | | | | |
| APARATO RESPIRATORIO | | | | | | |
| APARATO CIRCULATORIO | | | | | | |
| APARATO URINARIO | | | | | | |
| PIEL Y MUCOSAS | | | | | | |
| MEMORIA | | | | | | |
| ATENCIÓN | | | | | | |
| ORDEN | | | | | | |
| RESPONSABILIDAD | | | | | | |
| RESISTENCIA A LA MONOTONÍA | | | | | | |

| EXAMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES | |
|---|--|
| PRE-OCUPACIONALES | |
| PERIÓDICOS | |
| REINTEGRO | |
| ESPECIALES | |
| SALIDA | |

| CONTRAINDICACIONES MÉDICAS | |
|----------------------------|--|
| ABSOLUTAS | |
| RELATIVAS | |

Firmas de Responsabilidad.

| | | |
|--|--|--|
| Elaborado por: Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013 | Revisado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013 | Aprobado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo Fecha: 12 de agosto de 2013 |
|--|--|--|

Anexo N° 11 Diseño de puesto



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL Y MECÁNICA



| | | | | | |
|---|--|---|----|----|----|
| NOMBRE DE LA EMPRESA: Carrera de Ingeniería Civil | | | | | |
| CÓDIGO: D001TC | | | | | |
| FECHA: 01/01/2015 | | | | | |
| DATOS | | | | | |
| NOMBRE DEL CARGO: Docente universitario | | | | | |
| NIVEL JERÁRQUICO: Coordinador de carrera | | | | | |
| EXPERIENCIA: 3 a 4 años | | | | | |
| JORNADA: 8h00 am- 12h00 a 2h00pm- 18h00pm | | | | | |
| ASIGNACIÓN SALARIAL: 2.000 dólares | | | | | |
| SUPERVISA A: Estudiantes | | | | | |
| IDIOMAS: Inglés. | | | | | |
| ORGANIGRAMA | | | | | |
| <pre> graph TD A[SUBDECANO] --> B[COORDINADOR DE CARRERA] B --> C[DOCENTE TC] B --> D[DOCENTE MT] </pre> | | | | | |
| MISIÓN / OBJETIVO | | | | | |
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> Enseñar, guiar, coordinar las acciones académicas que permitan alcanzar los objetivos académicos del CEAACES. </div> | | | | | |
| FUNCIONES | | | | | |
| | DESCRIPCIÓN | F | CE | CM | Σ |
| 1. | Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma. | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2. | Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros; | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 3. | Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus. | 4 | 5 | 4 | 24 |



| INSTRUCCIÓN |
|--|
| <p>Nivel de Instrucción : Cuarto nivel Especialidad: Título Profesional de cuarto nivel que se alinee con los módulos a dictar. Capacitaciones: Todos los relacionados con la formación académica.</p> |
| RESPONSABILIDADES |
| <ul style="list-style-type: none">- Responsabilidad sobre Personas- Responsabilidad sobre procesos académicos- Responsabilidad sobre procesos administrativos |
| COMPETENCIAS |
| <ul style="list-style-type: none">- Aceptación de normas y políticas- Orientación a los resultados académicos- Aptitud verbal- Actitud de servicio- Autodesarrollo- Capacidad de gestión- Liderazgo- Comunicación efectiva- Desarrollo de personas |
| RELACIONES |
| DIRECTAS |
| <ul style="list-style-type: none">- Estudiantes I (Subordinados) |
| INDIRECTAS |
| <ul style="list-style-type: none">- Coordinador de carrera- Compañeros de carrera- Compañeros de facultad |
| REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES |
| <ul style="list-style-type: none">- Razonamiento- Agilidad Mental- Atención auditiva y visual |



CONDICIONES AMBIENTALES

- Aulas pedagógicas
- Lugar adecuado para trabajar horas complementarias con equipo tecnológico, ergonómico, y buena estructura.

Realizado por:
Psicóloga Industrial

Aprobado por:
Decano

Anexo N° 12 Solución de problemas

Solución de problemas a través de cinco pasos:

Adaptación de propuesta de Marina Bosquet en el libro: Que no te pese el trabajo (2000)

| |
|---|
| Definición y formulación del problema en términos objetivos y concretos. |
| Elaboración de varias posibles alternativas al problema planteado. |
| Evaluación de las consecuencias, tanto positivas como negativas, de cada una de las alternativas elaboradas. |
| Toma de decisiones. |
| Verificación y evaluación de los resultados obtenidos. |

Anexo N° 13 Ejercicio para trabajar y reflexionar sobre un problema.

| | |
|--|---|
| Pensemos en un problema que tengamos, en algo que nos preocupa, a cualquier nivel, personal, familiar o laboral. | |
| a) | Problema |
| b) | Qué no puede cambiar |
| c) | Qué puedo cambiar |
| d) | Qué quiero cambiar |
| e) | Evaluación de cómo me siento después de hacer el ejercicio. |

| ANEXO N° 14 PROCEDIMIENTO | |
|--------------------------------|--|
| PROCEDIMIENTO CERO | CÓDIGO: |
| | REVISIÓN: |
| | FECHA: |
| 1. OBJETO | Definir el procedimiento del programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato. |
| 2. ALCANCE | Aplica a todos los procedimientos creados para el del programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato. |
| 3. DEFINICIONES | <p><u>Los rasgos psicológicos</u>: “Una combinación de rasgos personales que tienen carácter adaptativo, y que incluyen el sentido del compromiso, del desafío y la oportunidad, y que se manifestaría en ocasiones difíciles. Incluye además la sensación que tienen algunas personas de ser capaz de ejercer control sobre las propias circunstancias. Kobasa (1979; Roth, 1989).</p> <p><u>La Cultura Organizacional</u> se determina por todas aquellas normativas reglamentarias, políticas, instructivos, procedimientos, vigentes establecidos como reguladores para planificar, organizar las tareas y funciones en la institución, sumando esto a aquellos hábitos que se han desarrollado en el transcurso del tiempo se han mantenido y se han reforzado y por lo tanto se condensan con los valores instituidos por todos aquellos quienes conforman el equipo de trabajo y el clima laboral es el sentimiento intangible de satisfacción, identidad, pertenencia y permite el desarrollo de la cohesión de los integrantes del equipo de trabajo.</p> |
| 4. NORMATIVA LEGAL | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación). ✓ Notas Técnicas de prevención Ministerio de Relaciones Laborales Ecuador, Instituto Nacional Seguridad e Higiene del Trabajo España (INSHT), Ministerio de Asunto Sociales de España. |
| 5. DESARROLLO DE PROCEDIMIENTO | <p>El programa integrativo para la prevención de riesgos psicosociales cubre los lineamientos que en base a los riesgos psicosociales identificados e interrelacionados con las valoraciones del Síndrome de Burnout por lo tanto se ha clasificado la intervención al triple nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ nivel institucional u organizacional ✓ nivel de equipo de trabajo ✓ nivel individual. |

| | |
|--|--|
| <p>5.1. Descripción de procedimiento</p> | <p>A nivel institucional u organizacional</p> <p>En el caso de la FICM, se hace necesario e irrevocablemente urgente el analizar procedimientos administrativos, procedimientos académicos, distribución de trabajo, administración de tiempos, definición de funciones y roles a cumplir.</p> <p>A nivel del equipo de trabajo</p> <p>Fomentar la cohesión laboral en un sistema donde priman las interrelaciones personales hace que esta labor se convierta en el factor primordial para que los procesos institucionales fluyan o se estanquen es así que establecemos como vinculo elemental la comunicación efectiva entre los miembros de la institución solo así la integración en el nivel organizativo y el nivel individual reflejarán los resultados esperados.</p> <p>A nivel individual</p> <p>Para afrontar y adquirir mecanismos de soporte individual pueden establecerse planes de manejo de estresores dirigido a conocer sistemas sanos de alimentación, ejercicio físico, espacios de tiempo libre y ocio.</p> <p>Formato de procedimiento</p> <p>a. Cabecera Es un cuadro predeterminado para registrar los datos de identificación del procedimiento y el código, revisión y fecha.</p> <p>b.- Nombre del Procedimiento (general) Procedimiento de programa integrativo de prevención de riesgos psicosociales en los docentes en la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.</p> <p>c.- Código: Registra el código del procedimiento que se está describiendo y tiene el siguiente formato: como ejemplo PPPRPS-001, donde:</p> <p style="padding-left: 40px;">P: Procedimiento P: Programa integrativo PR: Prevención PS: Psicosociales 001: General</p> <p>d.- Pie de página - Elaborado El responsable de seguridad que elaboró el procedimiento.</p> |
|--|--|

| | | | |
|-----------------|---|-----------|-----------|
| | <p>- Revisado Comisión de Evaluación y Acreditación de la Carrera. (CEA)</p> <p>- Aprobado Decano Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica.</p> | | |
| 6. ANEXOS | Normativa Legal Ecuatoriana, Normativa Legal de la Educación Superior, Notas técnicas de prevención de riesgos psicosociales, diseño de puesto, evaluación de actividades y tareas, profesiograma, formulario, resolución de problemas. | | |
| 7. RESPONSABLES | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborado: Tamara Liger ✓ Revisado: Comisión de Evaluación y Acreditación de la Carrera (CEA) ✓ Aprobado: Decano FICM. | | |
| ELABORADO: | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">REVISADO:</td> <td style="width: 50%;">APROBADO:</td> </tr> </table> | REVISADO: | APROBADO: |
| REVISADO: | APROBADO: | | |

Anexo N° 15 Autorización



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL Y MECÁNICA

Cdla. Universitaria (Huachi) / Telf: (03) 2841-144 / Telefax: (03) 2841-062/ Casilla 334/ Email:
fcm@uta.edu.ec
Ambato – Ecuador

Ambato, 26 de agosto de 2014
FICM-D-710-14

Doctora
Tamara Liger
DOCENTE
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL Y MECÁNICA
Presente

De mi consideración:

En atención al oficio s/n, suscrito por usted, mediante el cual solicita se dé las facilidades necesarias para la recopilación de información concerniente a datos específicos sobre el personal docente a contrato y nombramiento para continuar con el Trabajo Final de Graduación en la Maestría en SEGURIDAD, E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL Versión 01, al respecto me permito indicar que este Decanato **autoriza** lo solicitado.

Atentamente,

Ing. M.Sc. Víctor Hugo Paredes Sandoval.
DECANO



VHP/mcn.