

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Proyecto de Investigación o Titulación previo a la obtención del Título de
Psicólogo Industrial.**

TEMA:

**“RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFREN REYES”**

Autor: José Luis Zurita Jiménez

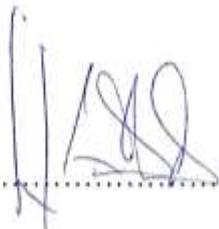
Tutor: Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

Ambato – Ecuador

Aprobación del Tutor del trabajo de titulación

CERTIFICA:

Yo, Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán, con C.I. 0601878531, en calidad de tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFREN REYES" desarrollado por el señor José Luis Zurita Jiménez, egresado de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



.....

Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

0601878531

TUTOR

Autoría del trabajo de titulación

Yo, José Luis Zurita Jiménez, con C.I.1600682486, mediante el presente trabajo de titulación con el tema: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFREN REYES", dejo constancia que, en la investigación, la cual está basada en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, investigaciones bibliográficas y estudios de campo, ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y recomendaciones son exclusiva responsabilidad del autor.



José Luis Zurita Jiménez

C.I. 1600682486

AUTOR

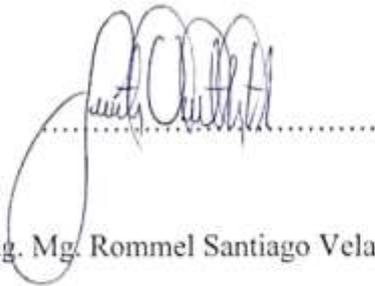
Aprobación de los Miembros del Tribunal de Grado

Al Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFREN REYES", presentado por el Señor José Luis Zurita Jiménez, egresado de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, en razón que reúne los requerimientos básicos tanto técnicos, como científicos y reglamentos establecidos.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los trámites.

COMISIÓN



Ing. Mg. Rommel Santiago Velastegui

CC: 1804469185



Ing. Mg. María José Mayorga

CC: 1804289740

TABLA GENERAL DE CONTENIDO

PORTADA.....	II
Aprobación del tutor del trabajo de titulación.....	II
Autoría del trabajo de titulación.....	III
Aprobación de los miembros del tribunal de grado	IV
Tabla general de contenido	V
Índice de tablas.....	VII
Índice de gráficos	VIII
Resumen ejecutivo	ix
Abstract	x
introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	3
MARCO TEÓRICO.....	3
1.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	3
1.2 OBJETIVOS	7
1.2.1 Objetivo General.....	7
1.2.2 Objetivos Específicos	8
CAPÍTULO II	12
METODOLOGÍA	12
2.1 Materiales	12
2.2 Método.....	14
2.2.2 Nivel o tipo de investigación.....	15
2.2.3 Modalidad de Investigación	15
2.3 Descripción del modelo de investigación.....	17
2.3.1 Operacionalización de variables	17
2.3.2 Población y Muestra.....	20
2.3.3 Recolección de información.....	20
2.3.4 Plan de procesamiento de información	21
2.3.5 Análisis de datos	27
CAPÍTULO III.....	30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
3.1 Análisis y discusión de resultados	30

3.2 Verificación de hipótesis	47
CAPÍTULO IV	53
4.1 Conclusiones.....	53
4.2 Recomendaciones	54
Referencias Bibliográficas	55
Anexos.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Recursos para la investigación	13
Tabla 2 Operacionalización de variable independiente- Riesgos psicosociales	17
Tabla 3 Operacionalización de variable dependiente – Desempeño laboral.....	19
Tabla 4 Plan de recolección de información	20
Tabla 5 Principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales.	22
Tabla 6 Dimensiones del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales	25
Tabla 7 Matriz de análisis de test estadísticos	28
Tabla 8 Análisis riesgos psicosociales	30
Tabla 9 Análisis de dimensión 1 carga y ritmo de trabajo.....	34
Tabla 10 Análisis Ítem 1	36
Tabla 11 Análisis Ítem 2	37
Tabla 12 Análisis Ítem 3	38
Tabla 13 Análisis de la evaluación de desempeño laboral.....	39
Tabla 14 Análisis ítem 15	40
Tabla 15 Análisis ítem 25	41
Tabla 16 Análisis ítem 28	42
Tabla 17 Análisis unidireccional variable riesgos psicosociales	43
Tabla 18 Análisis unidireccional variable desempeño laboral.....	44
Tabla 19 Análisis de tabla cruzada.....	45
Tabla 20 Análisis moda riesgos psicosociales	46
Tabla 21 Análisis moda desempeño laboral.....	47
Tabla 22 Resultados del método de Correlación de Spearman entre ítems 1 y 25. ...	48
Tabla 23 Resultados del método de Correlación de Spearman entre ítems 3 y 28. ...	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Análisis riesgos psicosociales.....	31
Gráfico N° 2 Análisis de la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo	34
Gráfico N° 3 Análisis Ítem 1.....	36
Gráfico N° 4 Análisis Ítem 2.....	37
Gráfico N° 5 Análisis Ítem 3.....	38
Gráfico N° 6 Análisis de la evaluación de desempeño laboral	39
Gráfico N° 7 Análisis ítem 15.....	40
Gráfico N° 8 Análisis ítem 25.....	41
Gráfico N° 9 Análisis ítem 28.....	42
Gráfico N° 10 Distribución de Gauss - Correlación de Spearman entre ítems 1 y 25.	49
Gráfico N° 11 Distribución de Gauss - Correlación de Spearman entre ítems 3 y 28.	51

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: “Riesgos psicosociales y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes”

Autor: José Luis Zurita Jiménez

Tutor: Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

Resumen ejecutivo

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del Cantón Baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua, durante el periodo septiembre 2019 – enero 2020. Se abordan los riesgos psicosociales y la incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores en el contexto educativo. Para el desarrollo de este proyecto de investigación se analizaron libros, normas técnicas, revistas científicas y tesis, para obtener los fundamentos teóricos que respalden la investigación, posteriormente se efectuó el proceso de operacionalización de variables, el instrumento de evaluación utilizado para ello fue la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual consta de 58 preguntas, 8 dimensiones y 8 sub dimensiones, el mismo que fue aplicado de forma física a una población de 47 personas. Los datos recolectados fueron codificados e ingresados a la herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales la cual genera un informe estadístico con el perfil valorativo, mismo que muestra los niveles de riesgos psicosociales existentes en los puestos de trabajo. Los datos derivados de la evaluación de riesgos psicosociales y los datos de la ficha de observación de clase que permite la evaluación del desempeño laboral, fueron analizados e interpretados mediante el coeficiente de correlación de Spearman, y de acuerdo a este método se acepta la hipótesis alternativa H1, es decir, si existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes

Palabras claves: Riesgos psicosociales, desempeño laboral, gestión del talento humano, seguridad y salud ocupacional.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
CAREER OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

Topic: “Psychosocial risks and work performance in the Oscar Efrén Reyes Educational Unit

Autor: José Luis Zurita Jiménez

Tutor: Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

Abstract

The objective of this research work was to determine the psychosocial risks that are affected by the teachers of the Oscar Efrén Reyes Educational Unit of the Canton Baños de Agua Santa, Province of Tungurahua, during the period September 2019 - January 2020. The psychosocial risks and the impact on the work performance of employees in the educational context. For the development of this research project, books, technical standards, scientific journals and thesis will be analyzed, in order to obtain the theoretical foundations that support the research, subsequently the process of operationalization of variables will be carried out, the evaluation instrument used for this was the evaluation of psychosocial risks of the Ministry of Labor of Ecuador, which consists of 58 questions, 8 dimensions and 8 sub-dimensions, which was physically applied to a population of 47 people. The data collected were coded and entered into the tool for tabulating data from the psychosocial risk assessment questionnaire which generates a statistical report with the assessment profile, which shows the levels of psychosocial risks at work. The data derived from the psychosocial risk assessment and the data from the class observation sheet that allows the evaluation of work performance, were analyzed and interpreted using Spearman's correlation coefficient, and according to this method the alternative hypothesis is accepted H1, that is, if there is a relationship between psychosocial risks and work performance in the Oscar Efrén Reyes Educational Unit.

Keywords: Psychosocial risks, work performance, Human talent management, occupational health and safety.

Introducción

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar los riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral, a través de un apropiado manejo de la información, el mismo que está constituido de cuatro capítulos y un plan de prevención de riesgos psicosociales, desarrollados de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos en la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de proyecto de investigación, el mismo que se organizó de la siguiente manera.

Capítulo I.- En este capítulo se detallan las investigaciones existentes sobre las variables de la presente investigación que sirven de base para el presente estudio, los fundamentos establecidos se basan en libros, bibliotecas virtuales de la UTA y además de normas técnicas, tesis de relevancia existentes en repositorios universitarios a nivel nacional, finalmente se formula un objetivo general y cuatro objetivos específicos a realizar intrínsecamente en el proyecto, los cuales especifican su proceso de cumplimiento.

Capítulo II.- La metodología de la presente investigación aborda el enfoque, la metodología y el nivel de investigación, posteriormente se determina la población y la muestra con la cual se va a trabajar, la operacionalización de las variables, de la misma manera se establecen las técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de la investigación, el método de recolección, procesamiento y análisis de información.

Capítulo III.- Se desarrolla el análisis y discusión de los resultados obtenidos, se incluyen tablas, gráficos, análisis e interpretación fundamentado científicamente, la verificación de la hipótesis y la aplicación de métodos estadísticos para realizar la comprobación de su correlación.

Capítulo IV.- Se establecen las conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos y las recomendaciones en base a los resultados de las encuestas, observación e investigación tanto de la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador y de la evaluación del desempeño.

A continuación se describen las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación, es decir, varios textos y artículos académicos planteados sobre este tema.

Se concluye con los anexos respectivos, el Anexo 1 que corresponde al cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador que consta de 58 ítems, 8 dimensiones y 8 sub dimensiones; el Anexo 2 que corresponde a la ficha de observación de clase que consta de 28 preguntas y el cual es utilizado para evaluar el desempeño laboral de los docentes, el mismo que fue aplicado por parte del vicerrector de la Unidad Educativa y finalmente el Anexo 3 que corresponde al plan de prevención de riesgos psicosociales.

El plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes, el mismo que contiene técnicas para reducir el estrés laboral, los cuales serán detallados dentro del mismo. Además, tendrá como propósito servir de base para futuros trabajos de investigación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

En el transcurso del tiempo el mundo se ha desarrollado en el sector social e industrial, y como resultado se han generado muchos cambios, los mismos que tienen una alta probabilidad de afectar a la salud de los colaboradores y cuyas consecuencias pueden ser significativas, aunque dichas consecuencias pueden ser diferentes de colaborador a colaborador. Hoy en día los requerimientos para un puesto de trabajo son muy distintos a las que existían varios años atrás, lo que ha originado la existencia de nuevos factores de riesgos llamados psicosociales. (De La Cuesta González, 2010)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) hace más de una década advertía sobre cambios en la salud, en países desarrollados industrialmente, en especial con los riesgos psicosociales y las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones.

En Latinoamérica en las dos últimas décadas, se han formalizado una serie de cambios en el contexto laboral, y no todas las personas están preparadas para afrontar las nuevas situaciones laborales, una de las principales razones es que no poseen los conocimientos necesarios para cumplir sus actividades laborales de una forma segura.

El Instituto Nacional Americano de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) que es el que está encargada de realizar investigaciones sobre las condiciones laborales que pueden afectar el bienestar mental y físico de los colaboradores asegura que, la salud ocupacional tiene como objetivo fundamental la aplicación de la psicología en pro de la mejora de la calidad de vida laboral y a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores en sus diferentes áreas.

(La Organización Internacional del Trabajo & la Organización Mundial de la Salud, 1984) manifiestan que los factores psicosociales que se localizan en el medio ambiente laboral son considerables y de diferente naturaleza. Estos pueden ser físicos, organizacionales, sistemas de trabajo y la disposición de las relaciones humanas y laborales en la organización, como consecuencia de la interacción de estos factores el clima psicosocial de la empresa se ve afectado y esto repercute en la salud física y mental de los colaboradores de la empresa o institución.

Según el (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) en su publicación “Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación” realizada en Ecuador dice que:

La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero no 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.

Según (Boada-Grau, 2012) en las organizaciones continuamente se manifiestan condiciones que pueden o no afectar el cumplimiento o desarrollo de las actividades de los colaboradores, no obstante, existen distintos puestos de trabajo que de manera inevitable exponen a los colaboradores a elevadas cantidades de riesgos psicosociales, por tanto se pueden manifestar a través de sintomatologías que logran estar ligadas de manera tanto personal como organizacional y qué pueden afectar al colaborador de distintas maneras a la salud del mismo estas pueden ser físicas o psicológicas, afectando directamente su desempeño y eficiencia al cumplir con los roles asignados.

Según (Aamodt, 2010) “los factores como la conciliación persona-organización, las reglas, las políticas en la organización, las relaciones administrativas y el cambio organizacional, entre otros que se mencionará a continuación son fuentes estresores del individuo” (p.562). Con lo cual se explica que las políticas y filosofía de la organización influyen en el desempeño de los colaboradores, además a esto se añade la subjetividad de los resultados en cuanto al desempeño de los mismos. Por lo tanto visto desde un punto técnico administrativo el desempeño laboral es subjetivo, porque el resultado está sustentado en la opinión de una sola persona, por lo general son los supervisores o los encargados de talento humano los que se encargan de evaluar el desempeño de los empleados, es decir que los supervisores solamente ven ciertos aspectos del comportamiento del trabajador.

(Muse, 2003) afirma que, si “afectan el desempeño en varias tareas; sin embargo, podría existir una relación curvilínea entre el estrés y el desempeño laboral dado que los niveles moderados de estrés realmente mejoran la productividad, aumentan los niveles de energía e intensifican la creatividad”, con lo cual se puede decir que una dosis pequeña de estrés podría mejorar el desempeño laboral, pero si esta cantidad aumenta podría afectar gravemente a la salud de los docentes y por ende bajar el desempeño laboral de los mismos niveles críticos.

Para (Huchim Aguilar, 2013) el desempeño laboral es la conducta que presentan los empleados en el desarrollo de las actividades laborales”, es decir el desempeño laboral es la conducta que el trabajador posee de cara a la ejecución de varias actividades encargadas por la institución. De manera tal que esta conducta puede ser de índole positiva, poniéndole desde otro punto es lo que la institución esperaba del colaborador, como también puede no ser el esperado y suponer que el colaborador posee un pésimo o bajo rendimiento laboral.

Según (Fernández García, 2008) la dependencia laboral forma un factor de riesgo psicosocial, que junto con otros, como el ritmo de vida, dificultades de integración social o familiar, ausencia de comunicación, miedo al destino o el miedo a la fatalidad humana, pueden llegar a transformarse en patologías psíquicas capaces de provocar graves secuelas o afecciones en los colaboradores, no en vano el trabajo tiene una trascendencia realmente superior a la básica obtención de una remuneración económica, siendo convertida realmente en una muy importante fuente de identidad.

Debido al gran protagonismo que se le da al desempeño laboral, esta se encuentra muy sobre valorada por parte de todos los trabajadores, por tal razón los mismos dedican gran parte de su vida y su tiempo a prepararse para poder ejecutar actividades de índole profesional, proyectando a cada instante, sus deseos de autoestima y reconocimiento de cara al entorno laboral y social.

Según (Sánchez-Anguila, 2008) en la actualidad en las condiciones de trabajo pueden existir niveles muy importante de atención, concentración, responsabilidad, sobrecarga de trabajo, además de largos y desordenados horarios de trabajo, el aumento de padres, madres y de familias monoparentales que se vinculan a trabajos con jornadas

extenuantes, crean una relación muy importante entre los riesgos psicosociales y la economía de los colaboradores en este mundo laboral tan cambiante y globalizado.

De acuerdo con (Corporation, 2007) la gestión del desempeño inicia con la definición de las metas planteadas, dichas metas están definidas por los resultados que los colaboradores buscan alcanzar. Las metas pueden ser vistas como puntos referenciales nos permiten evaluar la planificación, el reconocimiento personal por una labor cumplida, además de evidenciar las recompensas y la mejora continua a la que el colaborador debe ajustarse, si las metas no están bien establecida el colaborador se verá estancado en actividades que consumirán su energía y las mismas no contribuirán significativamente para alcanzar el éxito empresarial.

Toda organización, empresa y empleado o colaborador necesita definir metas y planes claros para conseguirlas de una manera eficaz, a dichas metas siempre se destinaran recursos y tiempo, los cuales se pueden ver afectado de acuerdo a los aspectos que las organizaciones consideren que tengan más relevancia o importancia.

Según (Santos, 2010) el desempeño laboral es de mucha ayuda para el cumplimiento de los objetivos que existen en un puesto de trabajo determinado, esto se logra aplicando un conjunto de normas y reglamentos especificados por las distintas empresas o instituciones. Las mismas establecen un estándar de acuerdo al rendimiento laboral, el cual debe estar basado en los estándares y objetivos que la institución logra alcanzar y además de lo que el colaborador debe realizar durante su jornada o la ejecución de sus actividades en su respectivo puesto de trabajo.

El desempeño laboral manifiesta de manera clara y concisa el nivel de aptitud que un trabajador debería tener en relación a su puesto de trabajo o el rol asignado dentro de la empresa, para esto siempre es necesario basarse en actitudes, aptitudes, conocimientos, experiencias, sentimientos, motivaciones y por supuesto en las características personales de cada individuo, esto ayudara a alcanzar los resultados deseados, hay que tener presente que el colaborador siempre debe tener claros los requerimientos y las metodologías mediante las cuales se va a valorar su desempeño.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- Determinar cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del Cantón Baños de Agua Santa.

En primer lugar se llevó a cabo la aplicación de la evaluación de los riesgos psicosociales mediante la aplicación física del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador a todo Personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del Cantón Baños de Agua Santa.

A continuación se recolectaron los datos y fueron respectivamente codificados e ingresados a la Herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales que otorga el Ministerio de Trabajo del Ecuador, la cual ayuda generando un informe estadístico propio con su respectivo perfil valorativo con los niveles de riesgos psicosociales existentes en el Personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del Cantón Baños de Agua Santa.

Después se realizó el análisis de los resultados de la evaluación del desempeño 2019 de los docentes realizadas por el vicerrector de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes en el año 2019.

Finalmente se aplicó el método estadístico de la correlación de Spearman, con el que se buscará identificar la correlación existente entre los resultados de las dos variables riesgos psicosociales (Variable independiente) y Desempeño Laboral (Variable dependiente) las cuales son analizadas en esta investigación.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los Factores de Riesgos Psicosociales que tienen mayor influencia en el Personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del Cantón Baños de Agua Santa.

En primer lugar se convocó al personal docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes al salón auditorio de la institución para comunicarles el motivo y la finalidad de la misma

A continuación se procedió a la socialización de la evaluación que se les va a aplicar, la normativa, su finalidad y se aclara que el procesamiento de la información será con fines netamente académicos y la aplicación del mismo será de manera anónima y que el mismo no repercutirá de ninguna manera en el desempeño de sus roles como docentes.

Después se realizó la aplicación física del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales (Anexo 1), paso que se cumplirá durante tres días, pues se debe tener flexibilidad debido a las funciones que desempeñan y la carga horaria de cada docente.

Finalmente se procede a ingresar las respuestas derivadas de los cuestionarios a la herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales otorgada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, para la obtención de los datos descriptivos, informe y el perfil valorativo. Para esta investigación se tomará en consideración a todos los docentes que se encuentran laborando en esta Unidad Educativa al momento, es decir en el periodo 2019-2020.

- Analizar el desempeño laboral Personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del Cantón Baños de Agua Santa.

Primeramente fue necesario realizar un acercamiento con el Rector de la Unidad Educativa, quien a través de solicitudes formales presentadas, accedió a facilitar la información requerida, siendo él mismo, el que coordinara con la autoridad pertinente (Vicerrector) que realizo la aplicación del instrumentó (ficha de observación de clase) el cual fue empleado para medir el desempeño laboral de los docentes de la misma, razón por la cual es el quien posee los datos necesarios para este análisis.

A continuación los datos resultantes que se obtuvieron gracias a la aplicación de dicho instrumento y que fue ejecutado por parte del Vicerrector de la institución, fueron presentados, los mismos se ingresaron en el programa estadístico Excel para de esta manera establecer sus respectivas derivaciones y equivalencias, para así generar los gráficos estadísticos necesarios.

Finalmente se procedió a realizar la correcta interpretación y análisis de resultados, además se filtró los ítems que más problemas presentaron y que servirán para entender de mejor manera esta variable (desempeño laboral) y poder así concluir con los resultados de la misma.

- Establecer la relación de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes.

En primer lugar se realizó la tabulación los resultados que se obtuvieron gracias a la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales (Anexo 1), con lo cual se procede a filtrar las dimensiones que poseen la escala de riesgo alto y algunos ítems de la misma, los cuales serán necesarios para establecer la relación entre variables más adelante.

A continuación se procede con la tabulación de los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño (Anexo 2), cuyos datos fueron brindados por el Vicerrector de la institución, además se filtraron los ítems que presenten mayor problemática en esta variable, los mismos que servirán para establecer la relación que existe entre las dos variables de este caso de estudio.

Después se ingresó los datos de cada una de las variables de estudio y sus respectivos ítems en el software estadístico SPSS versión 25, para de esta manera ejecutar los diferentes tipos de análisis e interpretación de los datos obtenidos y generar las tablas necesarias para entender mejor los informes generados.

Finalmente se realizó el cruce de tablas entre los ítems de las dos variables de estudio y la respectiva la correlación de Spearman y se generó el informe resultante con su análisis e interpretación, como resultado de la correlación realizada en este software estadístico se obtuvo como resultado que existe relación entre las dos variables de este proyecto de investigación, rechazando así la hipótesis nula H_0 y aceptando la hipótesis alternativa H_1 que dice: " Si existe relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes".

- Diseñar un plan de intervención de riesgos psicosociales para el personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes.

Este objetivo se alcanzó a través de la elaboración de un plan de intervención de riesgos psicosociales para el personal docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes, el cual ayudara al personal de esta institución con planes de capacitación y pausas activas, debido a que en los resultados obtenidos revelan que una gran cantidad de los docentes obtuvieron resultados de niveles de riesgo elevados en las dimensiones: carga y ritmo de trabajo, dimensión en el que se ven involucradas varias exigencias mentales y físicas, a las cuales los docentes se ven sometidos en sus puestos de trabajo.

El exceso de trabajo o la falta de tiempo para poder ejecutar una determinada tarea la cual puede ser repetitiva o no, puede generar repercusiones graves en la salud de los colaboradores, además el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía después de realizar o ejecutar una actividad, ya sea esta física o mental no es el adecuado, por tal razón las tareas no se completan al 100% y los docentes están obligados a llevar trabajo a sus hogares o mucho peor limitarse para poder realizar otro tipo de actividades sociales extralaborales o es más convivir con su familia.

En cuanto a las conclusiones se plantea la más relevante, en la cual se identifica que dentro de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes existen niveles elevados de

riesgo en gran parte de las dimensiones evaluadas, a través del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales y esto a su vez incide en las notas de evaluación del desempeño, pues la mayoría de docentes se encuentran en niveles de muy bueno y bueno, por lo que se recomienda a la institución establecer urgentemente maneras preventivas y correctivas dentro de la misma para que este resultado mejore, alcanzando así la excelencia en la docencia.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

En concordancia con (Naranjo, 2010) existen cuatro tipos de recursos que se deberían puntualizar en una investigación y estos son:

- Recursos institucionales; quienes serán los que apoyen al investigador en el desarrollo de su proyecto, en especial se tomará en consideración el apoyo que brinden la o las instituciones donde se efectúa o se lleva a cabo dicha investigación: Universidad técnica de Ambato, Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes.
- Talentos humanos; considerando a las personas necesarias para desarrollar la investigación, tutor, investigador, personal de apoyo, en la esta investigación se tomará en cuenta a las personas que constituyen una guía para la presente investigación: el Investigador, tutor, personal docente de la Unidad Educativa.
- Recursos materiales; se consideran a los equipos necesarios para el desarrollo de la investigación, también están considerados los materiales de escritorio, es decir hardware y software, además de los gastos administrativos y de servicio necesarios para el adelanto del proyecto de investigación.
- Recursos financieros; es el dinero necesario para cubrir los gastos que se presentan en el desarrollo del trabajo de investigación exteriorizando el presupuesto total y el financiamiento para el desarrollo del mismo.

Es importante establecer dentro de los recursos el presupuesto y la fuente de financiamiento para el proyecto y la ejecución del mismo, debido a que representa la anticipación de los gastos que dicho proyecto requiere para su desarrollo y ejecución, de esta manera el investigador puede prever los gastos necesarios y calcular los gastos innecesarios (Naranjo, 2010).

Por último se detallará el financiamiento, presupuesto y los recursos necesarios para el desarrollo del presente proyecto de investigación:

Tabla 1 Recursos para la investigación

<u>RECURSOS</u>		
	<u>Detalle/Cantidad</u>	<u>Valor</u>
<u>Institucionales</u>		
Universidad Técnica de Ambato	-	-
Biblioteca física y virtual UTA	-	-
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	-	-
Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes	-	-
<u>Humanos</u>		
Personal Administrativo (UTA)	-	-
Personal docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes	-	-
Tutor de Tesis	-	-
Investigador responsable del proyecto.	-	-
<u>Materiales</u>		
Hardware – PC (Laptop)	-	-
Resmas de Hojas Inen A4	4	\$ 20,00
Cajas de Esferos	2	\$ 10,00
Impresiones	300	\$ 30,00
Copias	-	\$ 10,00
Reproducción de instrumentos de evaluación	100	\$ 20,00
Software IBM SPSS Statistics	-	-
Software - Office (Paquete Informático).	-	-
Empastado Trabajo Final	-	\$ 70,00
<u>Económicos</u>		
Transporte	-	\$ 150,00
Alimentación	-	\$ 80,00
Imprevistos	-	\$ 100,00
	Presupuesto total	\$ 490,00

Elaborado por: El investigador

Fuente: Herrera Luis, M. A. y N. G. (2010). Tutoría de la Investigación Científica, Guía para elaborar en forma creativa y amena el trabajo de Graduación (Cuarta). Ambato, Adaptada.

El presupuesto total para el presente trabajo de investigación es de USD 490,00, mismos que serán costeados mediante recursos propios.

2.2 Método

El presente proyecto de investigación sobre los Factores de Riesgo Psicosocial en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes, se desarrolla bajo el paradigma crítico propositivo con un enfoque cuali- cuantitativo.

2.2.1 Enfoque de la Investigación

Cualitativo

Debido a que se va a analizar e interpretar cuál es la naturaleza del problema y de qué manera este sucede, es decir cuáles son las razones mismas del comportamiento y manifestaciones de los docentes que forman parte del problema de investigación, proceso mediante el cual se facilita la visión y comprensión del problema planteado, para de esta manera brindar una solución a la problemática de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del Cantón Baños de Agua Santa. (Cook, 1986)

Cuantitativo

Por tanto se analiza una realidad latente, se ejecutará una medición controlada , porque su orientación se basa en la comprobación de hipótesis y por el énfasis en el resultado concluyente, además se establece un método de trabajo de campo, con la finalidad de obtener datos descriptivos, porcentajes, rangos, tabulaciones, y comprobaciones estadísticas, para esto se va a utilizar instrumentos de medición estandarizados, como lo es el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales proporcionado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, los mismos que arrojaran resultados que nos permitan identificar los riesgos psicosociales y el desempeño laboral y a continuación realizar la interpretación de la base de datos, para medir el nivel de correlación existente entre variables y así aceptar la afirmación o negación de la hipótesis planteada, para subsiguientemente establecer conclusiones, recomendaciones y de esta manera dar solución a la problemática. (Reichardt, 1986)

2.2.2 Nivel o tipo de investigación

Exploratorio

Este trabajo investigativo es exploratorio porque permite conocer la problemática en la que se ven inmersos los riesgos psicosociales, y a su influencia en el desempeño laboral, al cual no se le ha prestado la debida atención hasta el día de hoy y por qué no ha sido estudiada anteriormente dentro del contexto social de la ciudad de Baños de Agua Santa., a causa del desconocimiento de las repercusiones que tienen los riesgos psicosociales, y a su influencia en el desempeño laboral. (Daen, 2011)

Descriptiva

Según el análisis y el alcance de los resultados de los datos existentes en la presente investigación posee un nivel de investigación descriptivo, debido a que en esta se describen eventos y situaciones de manera ordenada y sistemática, mismos que permiten un análisis y descripción de una forma crítica de las diferentes causas y efectos del problema o de la problemática planteada. (Morales, 2010)

Correlacional

La presente investigación busca establecer el nivel de relación que existe entre las variables que se manejan en el problema. De tal manera que se pueda conocer el grado de influencia entre la variable independiente (Riesgos Psicosociales) y la variable dependiente (Desempeño Laboral). Las dos variables de estudio serán analizadas mediante el planteamiento y comprobación de hipótesis, donde se valora y analiza el grado de relación que existe entre las variables del problema. (Cauas, 2015)

2.2.3 Modalidad de Investigación

De Campo

El presente trabajo investigativo es de campo porque es necesario visitar el lugar donde se encuentran las personas involucradas para mediante ese contacto directo, obtener información verídica y mediante las múltiples visitas a las instalaciones tener un mayor conocimiento sobre la realidad del problema en la organización.

Esta modalidad ayuda a conocer los detalles del día a día de las condiciones de trabajo. Con la importancia del caso se realiza una evaluación inicial con la ayuda el Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo de Ecuador que está disponible en la página web de dicho Ministerio. Posteriormente se aplica un cuestionario de Evaluación de desempeño a los docentes, para fines investigativos, garantizando así la veracidad de los datos de la investigación. (Estalella, 2010)

Bibliográfica – Documental

Debido a que es posible la recolección de datos a fuentes de información secundaria la cual será de vital importancia para el cumplimiento del presente trabajo. Con toda la información recabada existente en artículos científicos, libros, fuentes de consulta, etc., con el objetivo de explicar conceptos, es necesario un proceso de selección, evaluación y análisis para determinar que material es relevante y necesario para la investigación de factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral. (Posada González, 2017)

2.3 Descripción del modelo de investigación

2.3.1 Operacionalización de variables

Tabla 2 Operacionalización de variable independiente- Riesgos psicosociales

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – VARIABLE INDEPENDIENTE				
Variable independiente: riesgos psicosociales				
Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Los factores de riesgo psicosocial son: "Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés", es decir los factores psicosociales se pueden definir como condiciones presentes en el trabajo, concernientes con la organización, y la ejecución del trabajo asignado que pueden afectar el bienestar y la salud física, psíquica o social de los colaboradores como el desempeño o ejecución del trabajo, afectando su productividad. (La Organización Internacional del Trabajo, 2006)	CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Exceso de trabajo o insuficiente, Tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, La que puede ser constante o variable.	1. ¿Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)? 2. ¿Decido el ritmo de trabajo en mis actividades? 3. ¿Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés? 4. ¿Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral?	Técnica: Entrevista Encuesta Instrumento: "Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales" Dirigida: a todos los Docentes
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Oportunidades de desarrollar Competencias, Destrezas, Habilidades, Conocimientos, Actitudes.	5. ¿Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado? 6. ¿En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo? 7. ¿En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas? 8. ¿En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo?	
	LIDERAZGO	Habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, Modificar conductas del equipo, Influenciar a las personas en el logro de objetivos, Compartir una visión, Colaborar, Proveer información, Dialogar, Reconocer logros	9. ¿En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos? 10. ¿Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo? 11. ¿Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades? 12. ¿Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar? 13. ¿Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo? 14. ¿Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos?	
	MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	Participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo Métodos y ritmo de trabajo, Horarios, Entorno, Otros factores laborales.	15. ¿En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión? 16. ¿Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas? 17. ¿Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones? 18. ¿Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo?	
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Formas de comunicación, Tecnología, Modalidad de distribución Designación del trabajo, Demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	19. ¿Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión? 20. ¿En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores? 21. ¿En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas? 22. ¿En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos? 23. ¿Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables? 24. ¿Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo?	
	RECUPERACIÓN	Recreación, Distracción, Tiempo de vida familiar, Actividades sociales extra laborales.	25. ¿Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades? 26. ¿En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía? 27. ¿En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo? 28. ¿Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales? 29. ¿Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo?	

	SOPORTE Y APOYO		Acciones y recursos formales e informales para facilitar la solución de problemas laborales y extra laborales.	<p>30. ¿El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas?</p> <p>31. ¿En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas?</p> <p>32. ¿En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad?</p> <p>33. ¿En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero?</p> <p>34. ¿En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación?</p>
OTROS PUNTOS IMPORTANTES	Acoso discriminatorio:	Trato desigual, Exclusión o preferencia hacia una persona basados en: La identidad de género, Orientación sexual, Edad, Discapacidad, Estado de salud, Enfermedad, Etnia, etc. Efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos.		<p>35. ¿En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan?</p> <p>38. ¿Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades?</p> <p>53. ¿En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual?</p> <p>56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral</p>
	Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.		<p>41. ¿Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño?</p> <p>50. ¿Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona?</p>
	Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad: Física, Psicológica y Moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.		<p>43. ¿En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral?</p> <p>1. ¿Mi trabajo está libre de acoso sexual?</p>
	Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, Necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial Se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso.		<p>36. ¿Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo?</p> <p>45. ¿Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando?</p> <p>51. ¿Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal?</p> <p>55. ¿Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo?</p> <p>57. ¿Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)?</p>
	Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo Condiciones de seguridad, Ergonómicas, Higiénico, Psicosocial Afectan negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.		<p>40. ¿Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad?</p> <p>47. ¿Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?</p>
	Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar		<p>46. ¿Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo?</p> <p>49. ¿En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales?</p>
	Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.		<p>37. ¿En mi trabajo existe un buen ambiente laboral?</p> <p>39. ¿En mi trabajo me siento aceptado y valorado?</p> <p>42. ¿Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo?</p> <p>52. ¿Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución?</p> <p>54. ¿Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación?</p>
	Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.		<p>44. ¿Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza?</p> <p>58. ¿Considero que me encuentro física y mentalmente saludable?</p>

Elaborado por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Tabla 3 Operacionalización de variable dependiente – Desempeño laboral

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – VARIABLE DEPENDIENTE					
Variable dependiente: desempeño laboral					
Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento	
Chiavenato, (2007) detalla que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada individuo se desenvuelve en determinado espacio de trabajo o en el rol que ejecuta en su respectivo puesto de trabajo y el potencial crecimiento que el mismo tendrá en un futuro, también se puede decir que el desempeño laboral se puede medir el lapsos de tiempo y compararlo para encontrar la referencia en crecimiento o decrecimiento del desarrollo de las funciones de un empleado o de todo un departamento.	ACTIVIDADES PREVIAS A LA EJECUCIÓN DE LA CLASE	La planificación La asignación del espacio	1. ¿La planificación entregada por el docente cuenta con los elementos del Currículo Nacional? 2. ¿La asignación del espacio y la organización del mobiliario facilitan la realización de actividades que generan intercambio de opiniones?	Instrumento: "Ficha De Observación De Clase" del Ministerio de Educación. Dirigida: a todos los Docentes	
	PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	MOMENTO INICIAL (ANTICIPACIÓN).	Puntualidad Objetivos de claros Nuevo conocimiento Preguntas		3. La clase se inicia con puntualidad de acuerdo al horario institucional. 4. El objetivo se da a conocer durante el desarrollo de la clase. 5. La actividad de motivación guarda relación con el objetivo de la clase. 6. Los conocimientos previos de los estudiantes son identificados mediante el planteamiento de hechos, problemas, interrogantes o experiencias. 7. El punto de partida para el nuevo conocimiento son los conocimientos previos vinculados al medio donde se desenvuelve el estudiante. 8. El planteamiento de hechos, problemas o experiencias provoca que los estudiantes cuestionen sus conocimientos previos mediante preguntas.
		MOMENTO DE DESARROLLO (CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO)	Estímulos auditivos, visuales o kinestésicos Participación activa Tiempo asignado Relaciona el tema Las conclusiones, definiciones		9. Los estímulos auditivos, visuales o kinestésicos (motriz) son utilizados en forma variada en la construcción del conocimiento. 10. La construcción del conocimiento se realiza a través de actividades y preguntas que generan reflexión, opinión y argumentación. 11. La participación activa de los estudiantes es estimulada durante el desarrollo de la clase. 12. La aplicación del nuevo conocimiento se realiza en situaciones reales. 13. El tiempo asignado a cada momento de la clase permite que los estudiantes cumplan las actividades propuestas. 14. El docente demuestra seguridad en el manejo del contenido científico durante el desarrollo de la clase. 15. El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas. 16. Las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones son elaboradas por los estudiantes.
		MOMENTO DE CONSOLIDACIÓN Y EVALUACIÓN	Retroalimentación Logro de aprendizajes planificados Recursos didácticos Actividades desarrolladas Relación entre los elementos del currículo		17. La síntesis del nuevo aprendizaje se realiza con las ideas básicas propuestas por los estudiantes. 18. La retroalimentación del aprendizaje se realiza a partir de la reflexión de las dudas e inquietudes que surgen en la clase. 19. Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes lograron los aprendizajes planificados. 20. El lenguaje utilizado por el docente facilita la comunicación y el pensamiento. 21. Los recursos didácticos materiales y tecnológicos facilitan el logro del objetivo de la clase. 22. Las actividades desarrolladas en clase corresponden a la planificación entregada. 23. La relación entre los elementos del currículo (objetivos, destrezas con criterio de desempeño, recursos didácticos, estrategias metodológicas e indicadores de evaluación) se evidencia durante el desarrollo de las actividades.
		CLIMA DE AULA	Respeto Participación Ambiente colaborativo Solución de situaciones críticas o conflictos		24. El respeto a -y entre- los estudiantes se promueve mediante expresiones que estimulan sus ideas y logros. 25. La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades. 26. Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje. 27. El ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase permite la interacción entre profesor-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-estudiante. 28. Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva.

Elaborado por: El investigador

Fuente: Vicerrectorado de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes

2.3.2 Población y Muestra

Población

El presente proyecto investigativo se realizó en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua, tomando la población total de los docentes de la institución, es decir se tomó a los 47 Docentes que allí laboran, se toma la población total debido a que la misma es demasiado pequeña para calcular una muestra aleatoria

2.3.3 Recolección de información

De acuerdo con (Méndez, 1999) se puede definir como las fuentes y técnicas a las que el investigador acude para obtener información, existen dos tipos de fuentes las cuales son: las primarias (información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador) y las secundarias (la información escrita que ha sido recopilada y reproducida por personas que han recibido dicha información a través de otras fuentes), indicado en la Tabla 4.

Tabla 4 Plan de recolección de información

<u>PREGUNTAS BÁSICAS</u>	<u>RECOLECCIÓN</u>
¿Para qué?	Para establecer la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.
¿De qué personas u objetos?	A los Docentes
¿Sobre qué aspectos?	Riesgos psicosociales y desempeño laboral.
¿Quién?	El investigador José Luis Zurita Jiménez
¿A quiénes?	A los Docentes de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua
¿Cuándo?	Período académico agosto 2019 – enero 2020
¿Dónde?	En la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Instrumento de evaluación psicosocial en espacios laborales
¿Con que?	Cuestionario
¿En qué situación?	Bajo condiciones de respeto, profesionalismo investigativo y absoluta reserva y confidencialidad.

Elaborado por: El investigador

Fuente: Personal

2.3.4 Plan de procesamiento de información

Obtención de la información

Para el levantamiento de información se utilizará la técnica de la encuesta, porque la misma es una herramienta o metodología que sirve o es utilizada para la recolección de datos muestrales de un universo más amplio de una manera rápida optimizando tiempo y recursos.

Según (Cabrera, 2013) la encuesta es “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se acopia y estudia una serie de datos de una muestra de casos representativos de una población o universo mucho más extenso, del cual se trata de explorar, detallar, predecir y/o explicar una sucesión de características”,

Para establecer el instrumentó más apropiado para medir los riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes se procedió a realizar un análisis de las características que presenta cada uno de los siguientes modelos de evaluación, además de una ponderación que ayudara con la escogencia del mejor, indicado en la Tabla 5.

Tabla 5 Principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales.

Instrumentos	<u>Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.</u>	<u>ponderación</u>	<u>ISTAS 21 v1.5</u>	<u>ponderación</u>	<u>FPSICO 3.0</u>	<u>ponderación</u>
Criterios						
Descripción	El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir condiciones que pueden afectar la salud del trabajador/servidor, brindando un diagnóstico inicial desde un punto de vista psicosocial y forma un punto de inicio para futuras evaluaciones mucho más específicas en aquellas áreas que muestren deficiencias., las respuestas se formularon en una escala de Likert		Es una herramienta metodológica elaborada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) que consta de 120 preguntas que se utilizan para evaluar 4 constructos psicosociales (ISTAS, 2014)		Es un método elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) que se compone de 44 preguntas múltiples que llegan a los 89 ítems. Estas preguntas permiten valorar 9 importantes factores psicosociales: (COPM, 2014).	
Técnica	Cuestionario		Cuestionario		Cuestionario	
Naturaleza	Cuantitativa		Cuantitativa		Cuantitativa	
N° de Ítems	58	0,5	120 (Versión 1.5)	0,1	89	0,2
N° de Factores	8 dimensiones y 8 sub dimensiones	0,3	20 dimensiones	0,2	9 factores	0,4
Tiempo	15-20 minutos para su aplicación.	0,5	45-60 minutos para su aplicación.	0,1	20-30 minutos para su aplicación.	0,3
Accesibilidad	Libre	0,5	Libre	0,5	Libre	0,5
Total	2	1,8	2	0,9	2	1,4

Elaborado por: El investigador

Fuente:(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo, 2011a)

Una vez detallada las características diferenciales y ponderación de cada uno de los modelos considerados, se procedió a establecer el instrumento que se va a utilizar para la evaluación de riesgos psicosociales, se consideraron los siguientes criterios:

- Número de ítems.
- N° de Factores
- Tiempo para la aplicación del instrumento
- Viabilidad para la aplicación por parte del investigador.

Después haber aplicado los criterios de selección se decidió trabajar con el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo por las siguientes razones:

En primer lugar, el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo tiene un tiempo de aplicación de 15 a 20 minutos máximo por aplicación, mientras que la aplicación del cuestionario ISTAS 21 puede durar hasta 60 minutos.

En segundo lugar, el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo tiene ya incluidas preguntas de tipo sociodemográficas mientras que el ISTAS 21 no tiene este tipo de preguntas y tampoco permite incluirlas.

En tercer lugar, los tres métodos tienen la facilidad de obtención del software, debido a que es libre, además son fácilmente aplicables por el investigador.

En conclusión, basado en las calificaciones de la ponderación realizada se decide aplicar el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo, por la factibilidad que presenta relacionándolo con los otros métodos ya analizados.

Instrumento cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los

trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

En Ecuador, con el fin de proporcionar una herramienta que promueva el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial se desarrolló una propuesta de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias.

El cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta. En este contexto las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4, indicado en la Tabla 6.

Tabla 6 Dimensiones del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

<u>Dimensiones y subdimensiones</u>	<u>Definiciones</u>
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.
Otros puntos importantes:	Esta dimensión se subdivide en 8 dimensiones: Acoso laboral Acoso sexual Adicción al trabajo Condiciones del Trabajo Doble presencia (laboral – familiar) Estabilidad laboral y emocional Salud auto percibida

Elaborado por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Validez y confiabilidad

Este instrumento tiene validez y fiabilidad muy alta ya que cuenta con un Alfa de Cronbach del instrumentó del: 0,967 y un Alfa de Cronbach por dimensión: desde 0,806 a 0,904, esta conclusión nace debido a que mientras más se acerque a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, si existe un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala (Charria, 2011)

La aplicación se realizara en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes, Baños de Agua Santa de acuerdo al horario autorizado por el rector de la Unidad Educativa.

Procesamiento y análisis de la aplicación de la evaluación de riesgos psicosociales

Con las respuestas obtenidas durante la aplicación física del cuestionario y con su respectiva codificación, se ingresan los datos obtenidos a la herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales que el mismo ministerio de trabajo proporciona realizada en Excel, para que subsiguientemente con los datos descriptivos conseguir los datos valorativos y el informe final sobre la situación de los docentes y cuáles son los niveles de riesgo existentes.

Mediante la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales se va a obtener datos en base a las dimensiones ingresadas por el investigador, dichos datos van en relación carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, etc. Lo que permitirá identificar en que rango o nivel se encuentran los riesgos psicosociales en la Unidad Educativa, los mismos que pueden variar de dimensión a dimensión y se pueden obtener niveles de Riesgo alto, Riesgo medio y Riesgo bajo.

Obtención de los resultados de la evaluación del desempeño

El proceso de evaluación del desempeño en la Unidad Educativa se lleva a cabo mediante la aplicación de la ficha de observación de clase.

La aplicación de este instrumentó fue en el mes de Junio del año 2019 por parte del Vicerrector de la Unidad Educativa, en relación con lo establecido en La Constitución de la República, Art. 27: en concordancia con: Art. 2, literal w de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; y Art. 44, numeral 1 y 2; y Art. 45 numerales 7 y 9 del Reglamento General a la LOEI. (Briones, 2017).

Los resultados obtenidos fueron facilitados por las autoridades de la Unidad Educativa al investigador para su procesamiento y análisis

La Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes por ser una unidad educativa de índole pública está sujeta a las disposiciones y reglamentos del ministerio de educación el cual dispone de cómo y que herramientas son necesarias para llevar a cabo la evaluación de desempeño de los docentes, la misma se llevará cabo en base a la ficha

antes mencionada y con los datos obtenidos se realizará su análisis y criterio final. Los componentes de la ficha de observación de clase.

2.3.5 Análisis de datos

Tabulación unidireccional

Es la manera más sencilla de presentar los datos obtenidos a través de un instrumento de evaluación, prácticamente es la técnica elemental de detallar los resultados, pregunta a pregunta, siguiendo el orden planteado mediante el cuestionario. Es decir la misma sirve para determinar el número real de encuestados (datos válidos), datos perdidos o errores en el ingreso de datos.

Tabulación cruzada

Es la técnica que permite realizar un análisis más profundo de acuerdo con las respuestas de los encuestados y que permite valorar si ciertas particularidades tienen un efecto en su perspectiva sobre el objeto de estudio, la selección de variables se basa en los objetivos, es decir permite estudiar las relaciones entre variables, partir de la comparación de la frecuencia de respuesta, en función de las categorías, con lo cual se pueden descubrir relaciones que permiten profundizar el análisis.

Medidas de tendencia central.

La media es el valor promedio de un conjunto de datos numéricos, que se calcula sumando un conjunto de valores y dividiendo entre el número total de valores.

La mediana es un estadístico de posición central que se distribuye en dos, es decir, los valores son los mismos a un lado que a otro.

La moda se la define como el valor de una variable que más se repite.

Muestras relacionadas y muestras independientes.

Las muestras relacionadas son comprobaciones emparejadas de un conjunto de elementos, es decir los valores de una muestra afectan directamente los valores de la otra muestra.

Las muestras independientes son comprobaciones realizadas en dos conjuntos de elementos distintos, es decir si los valores de una muestra no revelan información sobre los valores de la otra muestra, entonces las muestras son independientes.

Análisis de test estadísticos

Según (Pedroza, 2007) una parte fundamental en análisis de resultado de datos de las variables de estudio, ya sean estos de escala nominal u ordinal, los mismos que son analizados por medio de análisis estadísticos, debido a que los mismos proporcionan numerosos resultados los cuales son adecuados para realizar el análisis descriptivo de la información. Por lo que se procede a realizar un matriz de análisis de test estadísticos con su respectivo puntaje valorativo, para realizar la escogencia del test que cumpla con los supuestos, indicado en la Tabla 7.

Tabla 7 Matriz de análisis de test estadísticos

Test	<u>Correlación de Pearson</u>		<u>T de student</u>		<u>Correlación de Spearman</u>		<u>Chi Cuadrado</u>	
Supuestos								
Tamaño de muestra	Muestra mayor de 30	0,5	Muestra menor de 30	0	Muestra mayor de 30	0,5	Muestra mayor de 30	0,5
Tipo de escala	Escala de intervalo o de razón	0	Escala de intervalo o de razón	0	Escala ordinal y a veces nominales	0,5	Variables nominales, de escala y de razón	0
Tipo de datos	Pruebas de normalidad de datos	0	Pruebas de normalidad de datos	0	Se asume normalidad de datos	0,5	Se asume normalidad de datos	0,5
Tipo de pruebas	Pruebas paramétricas	0	Pruebas paramétricas	0	Pruebas no paramétricas	0,5	Pruebas no paramétricas	0,5
Total	2	0,5	0	0	2	2	2	0,75

Elaborado por: El investigador

Fuente: Moore David (2005,) Estadística aplicada básica.

Para el procesamiento, análisis y verificación de la hipótesis se utilizará el método de correlación de Spearman (pruebas no paramétricas), se decide este método debido a que el mismo permite cruzar tablas con variables de tipo ordinales (escala de Likert) y nominales dicotómicas. Las variables que se manejan y sus escalas de respuesta son: variable independiente riesgos psicosociales, respuesta tipo ordinal (escala de Likert) y la variable dependiente desempeño laboral, respuesta tipo nominal dicotómica (Si y No)

Para (Martínez Ortega, 2009) el coeficiente de correlación de Spearman se recomienda utilizarlo cuando los datos presentan valores extremos, debido a que dichos valores pueden afectar excesivamente otro tipo de coeficientes de correlación.

Software utilizado

Para el análisis de la base de datos se utilizó el programa SPSS 25, el mismo puede obtener datos de manera fácil, además de realizar comparaciones estadísticas descriptivas y análisis estadísticos complejos empleando test paramétricos y no paramétricos (Wahyono, 2013).

Su uso es libre y además permite manejar un volumen adecuado de datos.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de resultados

Se aplicó el Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales para determinar en qué niveles de riesgo se encuentran los docentes, posteriormente se codificó las respuestas, mismas que fueron ingresadas a la herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales que brinda el Ministerio del trabajo, para consecuentemente obtener los datos descriptivos, el perfil valorativo y su informe final.

El perfil valorativo que genera esta herramienta brinda distinta información como son: las dimensiones evaluadas y sus respectivos niveles de riesgo en la cual se encuentran el riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto.

Análisis de la variable independiente riesgos psicosociales

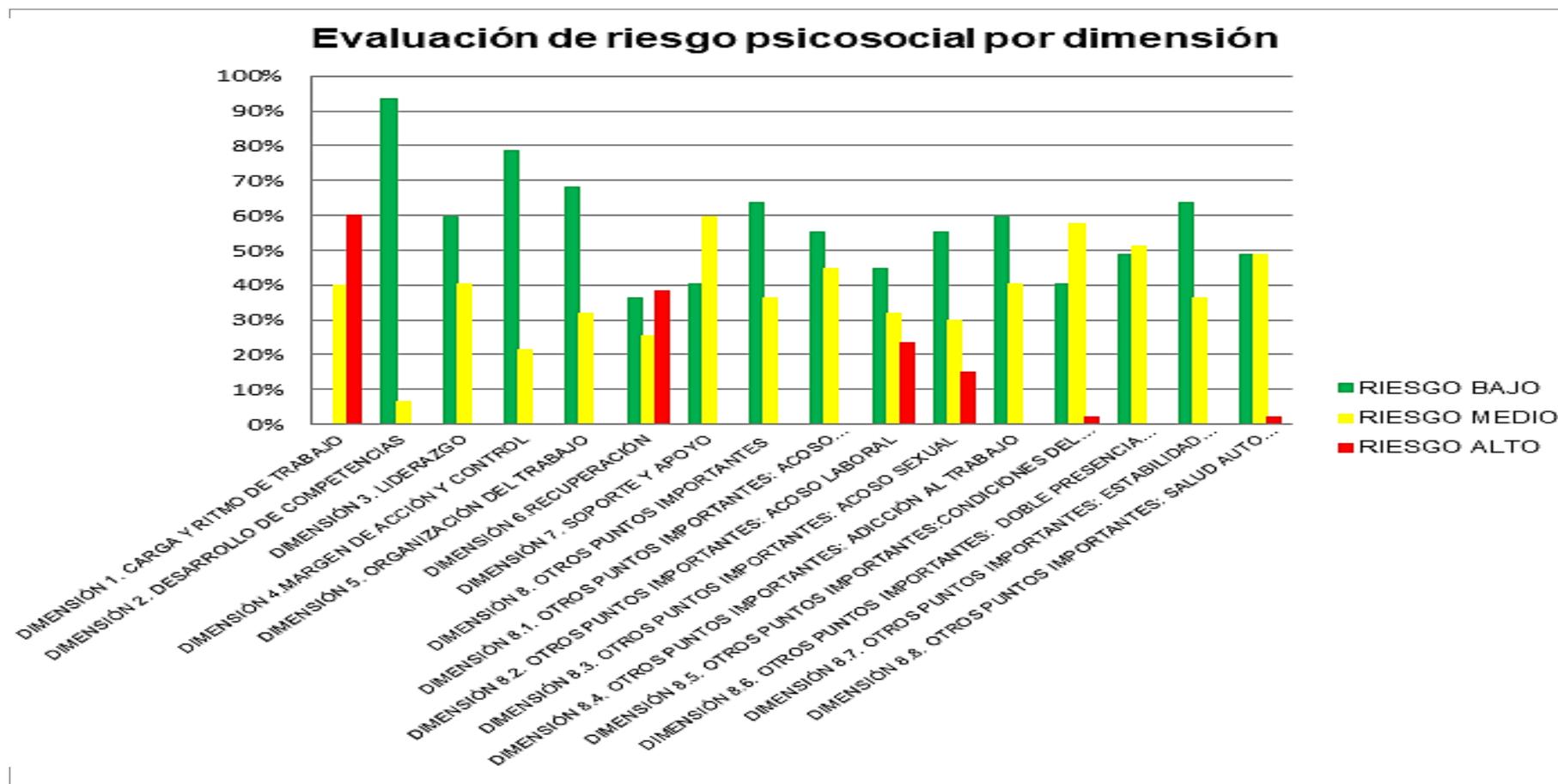
Tabla 8 Análisis riesgos psicosociales

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	0%	40%	60%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	94%	6%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	60%	40%	0%
Dimensión 4. Margen de acción y control	79%	21%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	68%	32%	0%
Dimensión 6. Recuperación	36%	26%	38%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	40%	60%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	64%	36%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	55%	45%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso laboral	45%	32%	23%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: Acoso sexual	55%	30%	15%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	60%	40%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	40%	57%	2%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	49%	51%	0%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	64%	36%	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida	49%	49%	2%

Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Gráfico N° 1 Análisis riesgos psicosociales



Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Análisis

De un total de 47 Docentes evaluados, los resultados obtenidos en las dimensiones y subdimensiones analizadas son las siguientes:

En la Dimensión 1. (Carga y ritmo de trabajo), existe un 60% de riesgo alto que representa a 28 Docentes, un 40% de riesgo medio que representa a 19 Docentes y no existe riesgo bajo.

En la Dimensión 6. (Recuperación), existe un 38% de riesgo alto que representa a 18 Docentes, un 28% de riesgo medio que representa a 13 Docentes y un 36% de riesgo bajo que representa a 16 Docentes.

En la Subdimensión 8.2. (Acoso laboral), existe un 23% de riesgo alto que representa a 11 Docentes, un 32% de riesgo medio que representa a 15 Docentes y un 45% de riesgo bajo que representa a 21 Docentes.

En la Subdimensión 8.3. (Acoso sexual), existe un 15% de riesgo alto que representa a 7 Docentes, un 30% de riesgo medio que representa a 14 Docentes y un 55% de riesgo bajo que representa a 26 Docentes.

En la subdimensión 8.5. (Condiciones del trabajo), existe un 2% de riesgo alto que representa a 1 Docentes, un 57% de riesgo medio que representa a 27 Docentes y un 40% de riesgo bajo que representa a 19 Docentes.

En la Subdimensión 8.8. (Salud auto percibida) existe un 2% de riesgo alto que representa a 1 Docente, un 49% de riesgo medio que representa a 23 Docentes y un 49% de riesgo bajo que representa a 23 Docentes.

Debido a que las restantes dimensiones y subdimensiones no se presentan porcentajes de riesgo alto, las mismas no se las analizara.

Interpretación.

Con los datos obtenidos en la dimensión 1. (Carga y ritmo de trabajo) se puede apreciar que el nivel de riesgo alto, por lo que se deberá realizar un análisis prioritario. Debido a que es preocupante que los docentes hayan alcanzado este tipo de calificación, con esto se puede deducir que los requerimientos mentales y físicos a los cuales se ven

sometidos los docentes son excesivos o no poseen el tiempo suficiente para su realización. (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2014).

En la dimensión 6. (Recuperación), el nivel de riesgo algo alcanzado es más bajo que en la dimensión anterior pero no por eso deja de ser preocupante, porque el tiempo consignado para el descanso y recuperación de energía después de realizar un trabajo no es el adecuado. (Vergel, 2011).

En subdimensión 8.2. (Acoso laboral), el nivel de riesgo alto alcanzando revela que existe algún tipo de acoso psicológico que puede ser el hostigamiento o incluso intenciones de humillar a los trabajadores o a grupos de ellos. (María Claudia, 2004).

En la subdimensión 8.3. (Acoso sexual) el nivel de riesgo indica que existen insinuaciones sexuales, las mismas que pueden afectar la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores. (Pernas, 2000).

En la subdimensión 8.5. (Condiciones del trabajo), el nivel de riesgo alto alcanzado ayuda a identificar que existen condiciones ergonómicas o de seguridad que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores. (Vargas Juan, 2012).

La subdimensión 8.8. (Salud auto percibida) muestra que el nivel de riesgo alto que se obtuvo indica que la percepción de la salud física y mental los trabajadores no está clara en relación al trabajo que realizan. (Hernández, 2012).

Las dimensiones resultantes no poseen porcentajes de riesgo alto razón por la cual no se las va a interpretar.

Análisis de la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo.

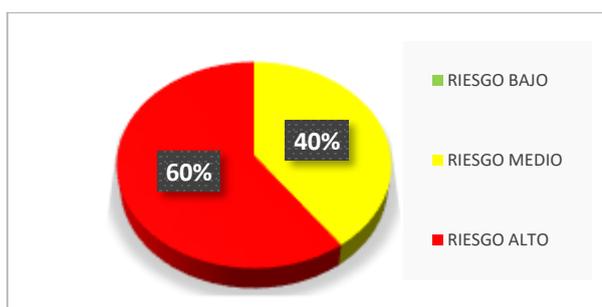
Tabla 9 Análisis de dimensión 1 carga y ritmo de trabajo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	0%	40%	60%

Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Gráfico N° 2 Análisis de la dimensión 1 carga y ritmo de trabajo



Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Análisis

La dimensión 1. (Carga y ritmo de trabajo) presenta el 60% de riesgo alto, 40% de riesgo medio y no presenta porcentaje de riesgo bajo.

Interpretación

De acuerdo con las especificaciones de la dimensión que es objeto de análisis, el tiempo de jornada laboral para los docentes es estimado como excesivo, debido a que para cumplir con todas las actividades laborales determinadas, es necesario trabajar en muchos de los casos los fines de semanas y feriados, mismo que va en contra de las condiciones laborales establecidas en la ley específicamente en el ACUERDO Nro. MINEDUC-ME-2015-00099-A donde muestran que la jornada laboral consta de 40 horas de trabajo las mismas que se dividen en 30 horas pedagógicas obligatorias en el plantel y 10 horas denominadas de labor educativa fuera de clase, y se debe descansar 48 horas; tiempo que debe ser usado para el descanso, ocio, recreación, con familia o amigos, situación que no se está presentando y por lo cual existe atrasos, disgustos,

malestar, preocupación, lo cual se manifiesta en padecimientos físicos y psicológicos, es decir que el tiempo para llevar acabo dichas actividades no es el adecuado o no es el suficiente, a esto se suma que las solicitudes y requerimientos que realizan otras personas no son aceptables o adecuadas, por lo que las actividades o responsabilidades que se les asignan a los docentes les causan o generan estrés.

Esto tiene congruencia con lo detallado por (Moreno Jiménez & Báez León, 2010) quienes dicen que, el estrés es seguramente el riesgo psicosocial de más importancia y más globalizado porque actúa como respuesta general ante los riesgos psicosociales y se puede determinar como un patrón de reacciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y de conducta a ciertos aspectos adversos o nocivos que pueden producirse en el ámbito laboral, como por ejemplo la falta de tiempo.

Los ítems que serán objeto de análisis serán los siguientes: ítem 1 "Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)" el ítem 2 "Decido el ritmo de trabajo en mis actividades" y el ítem 3 "Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés" con sus respectivas graficas e interpretación.

Análisis Ítem 1 de la dimensión N° 1 Carga y ritmo de trabajo.

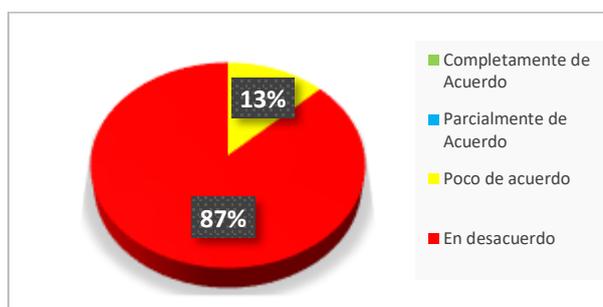
Tabla 10 Análisis Ítem 1

Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Completamente de Acuerdo	0	0 %
Parcialmente de Acuerdo	0	0 %
Poco de acuerdo	6	13 %
En desacuerdo	41	87 %

Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Gráfico N° 3 Análisis Ítem 1



Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Análisis

El análisis de resultados para el ítem 1 "Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)" es: del 100% (47 docentes), el 87% (41 docentes) están en desacuerdo con este ítem y el 13% (6 docentes) están poco de acuerdo con este ítem.

Interpretación

En concordancia con los resultados alcanzados los docentes creen que no son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas en su entorno laboral, razón por la cual el estrés se manifiesta de manera continua y en gran proporción. Pues los requerimientos siempre van a estar presentes en el entorno laboral y son importantes para cumplir con sus actividades del día a día. (Alles, 2003)

Análisis Ítem 2 de la dimensión N° 1 Carga y ritmo de trabajo.

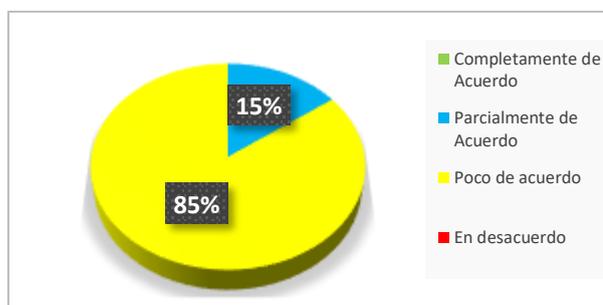
Tabla 11 Análisis Ítem 2

Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Completamente de Acuerdo	0	0 %
Parcialmente de Acuerdo	7	15 %
Poco de acuerdo	40	85 %
En desacuerdo	0	0 %

Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Gráfico N° 4 Análisis Ítem 2



Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Análisis

El análisis de resultados para el ítem 2 “Decido el ritmo de trabajo en mis actividades” es: del 100% (47 docentes), el 85% (40 docentes) están poco de acuerdo con este ítem y el 15% (7 docentes) están parcialmente de acuerdo con este ítem, no existen docentes en desacuerdo o docentes que estén completamente de acuerdo.

Interpretación

La mayoría de docentes respondieron como poco de acuerdo con este ítem, lo que quiere decir que la mayoría considera que, ellos no deciden el ritmo de trabajo cuando realizan sus actividades, por lo que en muchas de las ocasiones no pueden cumplir con las actividades encomendadas, complicándose así el desarrollo de las mismas. (Serpa, 2013)

Análisis Ítem 3 de la dimensión N° 1 Carga y ritmo de trabajo.

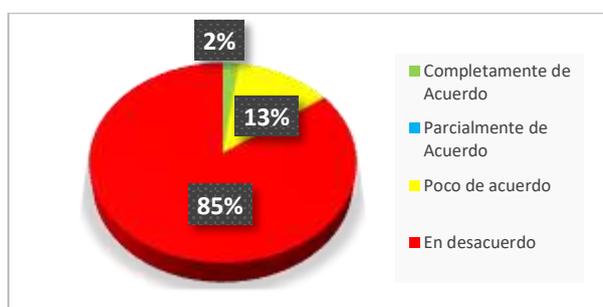
Tabla 12 Análisis Ítem 3

Respuesta Escala de Likert	# Encuestados	Porcentaje
Completamente de Acuerdo	1	2 %
Parcialmente de Acuerdo	0	0 %
Poco de acuerdo	6	13 %
En desacuerdo	40	85 %

Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Gráfico N° 5 Análisis Ítem 3



Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Análisis.

El análisis de resultados para el ítem 3 “Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés” es: del 100% (47 docentes), el 2 % (1 docente) está completamente de acuerdo, el 13% (6 docentes) están poco de acuerdo y el 85% (40 docentes) están en desacuerdo con este ítem.

Interpretación.

Los docentes en su gran mayoría están en desacuerdo con este ítem, lo que quiere decir que las actividades o responsabilidades que se les asigna en su jornada laboral les causan estrés. Por lo que la salud de los mismos se ve comprometida, por la magnitud de estrés que desencadena cumplir con sus actividades. (Ponce Díaz, 2011)

Análisis de la variable dependiente desempeño laboral

Tabla 13 Análisis de la evaluación de desempeño laboral

Nivel de desempeño	# de Personas	Porcentaje
Excelente	13	28%
Muy Bueno	15	32%
Bueno	19	40%
Insatisfactorio	0	0%

Elaborador por: El investigador

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Gráfico N° 6 Análisis de la evaluación de desempeño laboral



Elaborador por: El investigador

Fuente: “Vicerrectorado Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes”

Análisis

En el análisis de resultados de la de la evaluación de desempeño laboral del 100% (47 docentes) de evaluados, el 28% (13 docentes) de la población total evaluada presentan una evaluación de desempeño excelente, el 32% (15 docentes) presentan una evaluación de desempeño muy buena, mientras que el 40% (19 docentes) presentan una evaluación del desempeño buena, además se puede observar que no existen docentes con evaluaciones de desempeño insatisfactorio.

Interpretación

En la evaluación del desempeño los varios de los docentes evaluados obtuvo una puntuación de bueno, pero según los (Estándares de Calidad Educativa 330707) en el artículo 27 menciona que la educación debe ser de calidad, por esta razón es necesario generar un cambio, para de esta manera poder alcanzar la mejora de la calidad en la educación, para esto es necesario cambios en los juicios de enseñanza aprendizaje tanto del estudiante como del docente. (Ministerio de Educación, 2016)

Análisis Ítem 15 de la evaluación de desempeño laboral

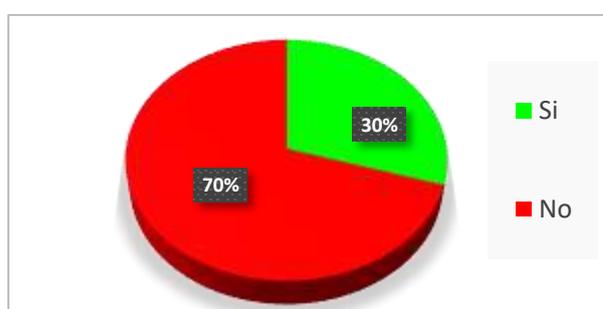
Tabla 14 Análisis ítem 15

Respuesta Escala dicotómica	# de Personas	Porcentaje
Si	14	30%
No	33	70%

Elaborador por: El investigador

Fuente: “Vicerrectorado Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes”

Gráfico N° 7 Análisis ítem 15



Elaborador por: El investigador

Fuente: “Vicerrectorado *Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes*”

Análisis

En el análisis ítem 15 que dice: “El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas.”, del 100% (47 docentes) el 62% (33 docentes) presento una respuesta de no, mientras que el 38% (14 docentes) que sí.

Interpretación

En el caso de la evaluación de desempeño lo que se puede mostrar en este ítem es que el 63% de docentes no relacionan los temas que se tratan en clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas, por lo que hay que incorporar estrategias que den soporte y acompañamiento al docente de manera pedagógica. (Ministerio de Educación, 2016)

Análisis Ítem 55 de la evaluación de desempeño laboral

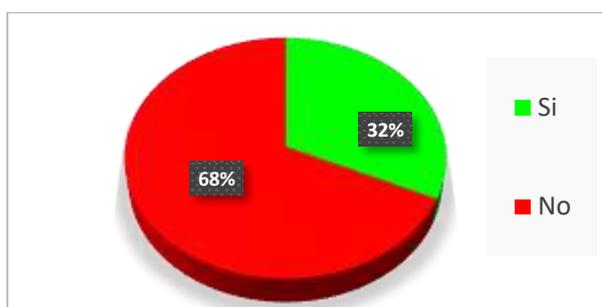
Tabla 15 Análisis ítem 25

Respuesta Escala dicotómica	# de Personas	Porcentaje
Si	15	32%
No	32	68%

Elaborador por: El investigador

Fuente: “Vicerrectorado Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes”

Gráfico N° 8 Análisis ítem 25



Elaborador por: El investigador

Fuente: “Vicerrectorado *Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes*”

Análisis

En el análisis ítem 25 que dice: “La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades.”, del 100% (47 docentes) el 68% (32 docentes) presento una respuesta de no, mientras que el 32% (15 docentes) que sí.

Interpretación

Según la evaluación de desempeño este ítem muestra que la mayoría de docentes no propician que la participación de los estudiantes se desarrolle en un ambiente de igualdad de oportunidades, por lo cual se debe corregir este accionar brindando acompañamiento pedagógico. (Ministerio de Educación, 2016)

Análisis Ítem 28 de la evaluación de desempeño laboral

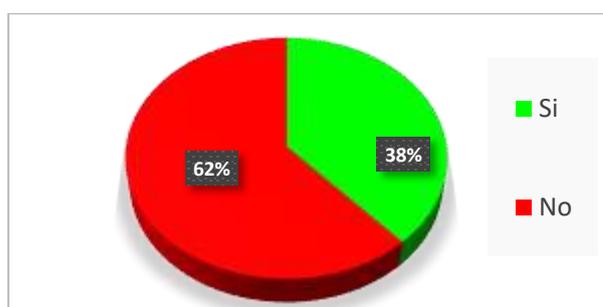
Tabla 16 Análisis ítem 28

Respuesta Escala dicotómica	# de Personas	Porcentaje
Si	18	38%
No	29	62%

Elaborador por: El investigador

Fuente: “Vicerrectorado *Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes*”

Gráfico N° 9 Análisis ítem 28



Elaborador por: El investigador

Fuente: “Vicerrectorado *Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes*”

Análisis.

En el análisis ítem 28 que dice: “Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva”, del 100% (47 docentes) el 70% (29 docentes) presento una respuesta de no, mientras que el 30% (18 docentes) que sí.

Interpretación.

Los resultado de la evaluación de desempeño en este ítem muestran que las situaciones críticas o conflictos que surgen dentro de las aulas de clase no son atendidos por los docentes de manera inmediata y asertiva, por consiguiente se debería implementar adecuadas prácticas educativas, es decir hay que incorporar estrategias que propongan soporte y acompañamiento al docente, esto debe ser llevado a cabo por los encargados de gestión pedagógica de las instituciones educativas. (Ministerio de Educación, 2016)

Análisis unidireccional de datos

Tabla 17 Análisis unidireccional variable riesgos psicosociales

Estadísticos				
		Ítem 1 Carga y ritmo de trabajo "Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). "	Ítem 2 Carga y ritmo de trabajo "Decido el ritmo de trabajo en mis actividades"	Ítem 3 Carga y ritmo de trabajo "Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés."
N	Válido	47	47	47
	Perdidos	0	0	0
Moda		1	2	1
Asimetría		2,306	1,140	3,667
Error estándar de asimetría		,347	,347	,347
Curtosis		3,462	2,484	16,072
Error estándar de curtosis		,681	,681	,681

Elaborador por: El investigador

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

La moda en los ítems 1 y 3 es igual a 1, en el ítem 2 es igual a 2, la asimetría es mayor que 0, la curtosis es positiva en los tres ítems.

Interpretación

En la Tabla 17 se puede observar que los datos validos son 47 y no existen valores perdidos, la moda es decir el dato que más se repite en los ítems 1 y 3 es el 1 (en desacuerdo), en el ítem 2 es igual a 2 (poco de acuerdo).

La asimetría es mayor que 0 por lo que se determina que la curva es asimétricamente positiva o con cola hacia la derecha.

La curtosis en todos los ítems es positiva y se lo conoce como leptocúrtica, es decir hay una mayor concentración de los datos en torno a la media.

Tabla 18 Análisis unidireccional variable desempeño laboral

Estadísticos				
		Ítem 15 Desempeño Laboral "El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas."	Ítem 25 Desempeño Laboral "La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades."	Ítem 28 Desempeño Laboral "Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva."
N	Válido	47	47	47
	Perdidos	0	0	0
Moda		1	1	1
Asimetría		,913	,802	1,620
Error estándar de asimetría		,347	,347	,347
Curtosis		-1,220	-1,419	,651
Error estándar de curtosis		,681	,681	,681

Elaborador por: El investigador

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

La moda en los tres ítems analizados es igual a 1, la asimetría es mayor que 0, la curtosis es negativa en los ítems 15 y 25, positiva en el ítem 28

Interpretación

En la Tabla 18 se puede observar que los datos validos son 47 y no existen valores perdidos, la moda es decir el dato que más se repite es el 1 (en desacuerdo).

La asimetría es mayor que 0 por lo que se determina que la curva es asimétricamente positiva o con cola hacía la derecha.

La curtosis es negativa en el ítem 15 y 25 por lo que se le denomina platicúrtica, es decir hay una menor concentración de datos en torno a la media y en el ítem 28 positivo y se lo conoce como leptocúrtica, es decir hay una mayor concentración de los datos en torno a la media.

Tabulación cruzada

Tabla 19 Análisis de tabla cruzada

Tabla cruzada Ítem 28 Desempeño Laboral "Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva."*Genero de los Docentes

		Genero de los Docentes		Total	
		Femenino	Masculino		
Ítem 28 Desempeño Laboral "Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva."	No	Recuento	23	15	38
		Recuento esperado	21,0	17,0	38,0
		% del total	48,9%	31,9%	80,9%
	Si	Recuento	3	6	9
		Recuento esperado	5,0	4,0	9,0
		% del total	6,4%	12,8%	19,1%
	Total	Recuento	26	21	47
		Recuento esperado	26,0	21,0	47,0
		% del total	55,3%	44,7%	100,0%

Elaborador por: El investigador

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

El resultado obtenido en el cruce del Ítem 28 Desempeño Laboral "Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva.", con el género de los docentes es que: el 48,9% (23 docentes) de la población femenina tienen una respuesta de "No" mientras que el 6,4% (3 docentes) tienen una respuesta de "Si", el 31,9% (15 docentes) de la población masculina tienen una respuesta de "No" mientras que el 12,8% (6 docentes) tienen una respuesta de "Si".

Interpretación

La mayor parte de la población masculina y femenina tienen respuestas negativas a este ítem que dice: "Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva." Por lo cual se puede decir de manera general que las situaciones o conflictos no son tratados o atendidos por los docentes de una manera rápida y asertiva, y esto se puede evidenciar en los resultados obtenidos. Los cálculos serán realizados con muestras independientes por que se detallara que ítem de la dimensión carga y ritmo de trabajo es el que más incide en los docentes de género masculino y femenino en la Unidad Educativa.

Análisis de Medidas de tendencia central.

Tabla 20 Análisis moda riesgos psicosociales

Estadísticos				
		Ítem 1 Carga y ritmo de trabajo "Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). "	Ítem 2 Carga y ritmo de trabajo "Decido el ritmo de trabajo en mis actividades"	Ítem 3 Carga y ritmo de trabajo "Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés."
N	Válido	47	47	47
	Perdidos	0	0	0
Moda		1	2	1

Elaborador por: El investigador

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

La moda en los ítems 1 y 3 es igual a 1, en el ítem 2 es igual a 2

Interpretación

La moda es decir el dato que más se repite en los ítems 1 y 3 es el 1 (en desacuerdo), en el ítem 2 es igual a 2 (poco de acuerdo), según la escala de respuesta del cuestionario.

Tabla 21 Análisis moda desempeño laboral

Estadísticos				
		Ítem 15 Desempeño Laboral "El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas."	Ítem 25 Desempeño Laboral "La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades."	Ítem 28 Desempeño Laboral "Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva."
N	Válido	47	47	47
	Perdidos	0	0	0
Moda		1	1	1

Elaborador por: El investigador

Fuente: IBM SPSS Statistics

Análisis

La moda en los tres ítems analizados es igual a 1

Interpretación

La moda es decir el dato que más se repite es el 1 (en desacuerdo), según la escala de respuesta del cuestionario.

La moda es el valor que se utilizara para el análisis de los resultados de las variables en este trabajo de estudio.

3.2 Verificación de hipótesis

Formulación de hipótesis de investigación

¿Existe relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes?

Hipótesis nula:

H₀ = No existe relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes

Hipótesis alternativa:

H₁ = Si existe relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes

Cálculo

Para realizar la relación jerárquica de las variables se aplica la prueba de correlación de Spearman, se utilizó el software spss versión 25.

Resultados del método de Correlación de Spearman

Resultado entre el ítem 1 de la Dimensión 1. Carga Y Ritmo De Trabajo, “Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)” y el ítem 25 “La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades “del instrumento para evaluar el desempeño Laboral.

Tabla 22 Resultados del método de Correlación de Spearman entre ítems 1 y 25.

		Correlaciones		
		Ítem 1 Carga y ritmo de trabajo "Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). "	Ítem 25 Desempeño Laboral "La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades."	
Rho de Spearman	Ítem 1 Carga y ritmo de trabajo "Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). "	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Ítem 25 Desempeño Laboral "La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades."	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaborador por: El investigador

Fuente: IBM SPSS Statistics

Al analizar la tabla que nos arroja el SPSS se puede observar que el resultado es una correlación positiva de 0,559 significativa a un nivel de 0,01, y de una intensidad considerable, siendo que está mucho más cercano a 1 que a 0. Por otro lado, se establece que es una correlación positiva, por lo tanto se cumple con lo planteado al escoger las variables, al analizar la significación, vemos que es de 0,000 nuevamente,

por lo que se cumple que sea menor a 0,05, e incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido (considerable) es probablemente muy cierta.

Regla de decisión

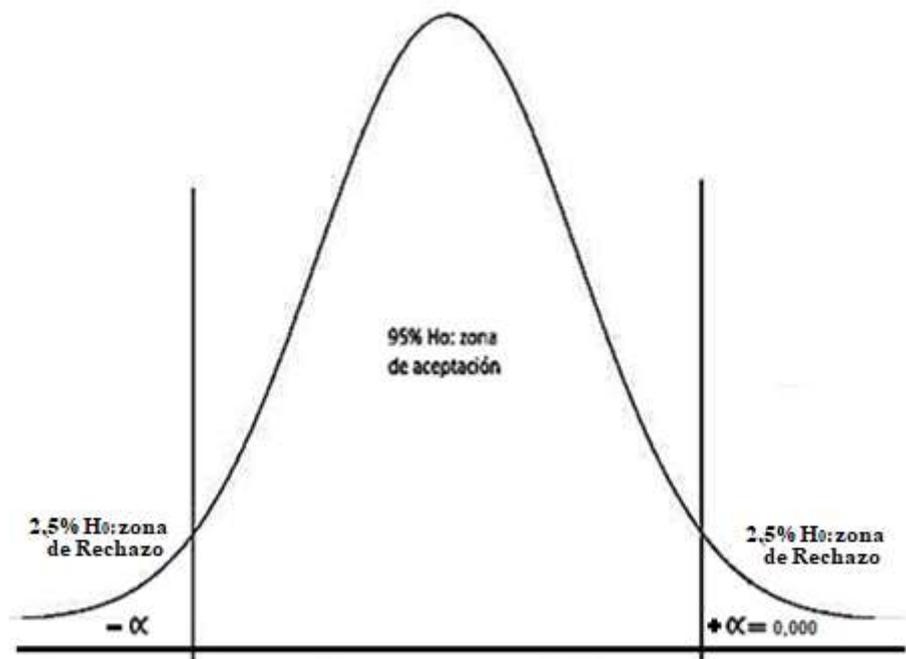
Se valida H_0 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

Se valida H_1 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_1: P_{valor} \leq \alpha$$

Gráfico N° 10 Distribución de Gauss - Correlación de Spearman entre ítems 1 y 25.



Elaborador por: El investigador

Una vez realizado el cálculo, los resultados manifiestan que el valor de prueba de Correlación de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000), es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,01$), por lo tanto: “Si existe relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes”.

Resultado entre el ítem 3 de la Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo y el ítem 28 del instrumento para evaluar el desempeño Laboral.

Tabla 23 Resultados del método de Correlación de Spearman entre ítems 3 y 28.

Correlaciones				
			Ítem 3 Carga y ritmo de trabajo "Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés."	Ítem 28 Desempeño Laboral "Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva."
Rho de Spearman	Ítem 3 Carga y ritmo de trabajo "Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés."	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Ítem 28 Desempeño Laboral "Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva."	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaborador por: El investigador

Fuente: IBM SPSS Statistics

Al analizar la tabla que nos arroja el SPSS se puede observar que el resultado es una correlación positiva de 0,561 significativa a un nivel de 0,01, y de una intensidad considerable, siendo que está mucho más cercano a 1 que a 0. Por otro lado, se establece que es una correlación positiva, por lo tanto se cumple con lo planteado al escoger las variables, al analizar la significación, vemos que es de 0,000 nuevamente, por lo que se cumple que sea menor a 0,05, e incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido (considerable) es probablemente muy cierta.

Regla de decisión

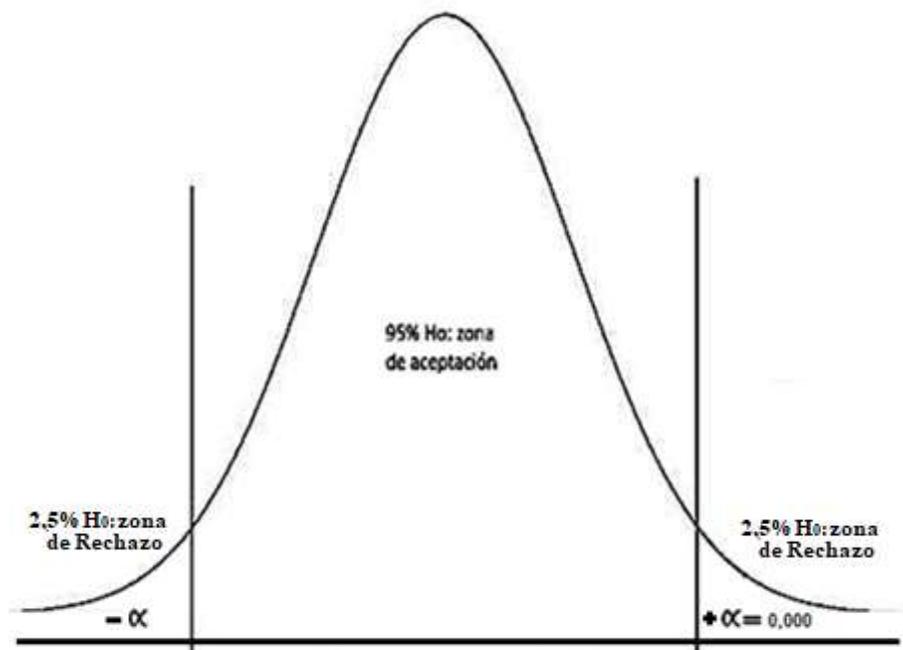
Se valida H_0 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

Se valida H_1 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_1: P_{valor} \leq \alpha$$

Gráfico N° 11 Distribución de Gauss - Correlación de Spearman entre ítems 3 y 28.



Elaborador por: El investigador

Una vez realizado el cálculo entre el ítem N°3 de la variable independiente riesgos psicosociales y el ítem N° 28 de la variable dependiente desempeño laboral, los resultados muestran que el valor de prueba de Correlación de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000), es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,01$), por lo tanto: “Si existe relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes”.

Análisis de resultados de variables evaluadas

Con base en los resultados obtenidos a lo largo del desarrollo de esta investigación se puede determinar que los docentes de la Unidad Educativa presentan altos niveles de riesgos psicosociales en el desenvolvimiento de sus funciones, es muy importante detallar que la investigación ha sido enfocada únicamente en las dimensiones que presentan el más alto nivel de riesgo, en las dimensiones restantes existe niveles de riesgo pero en un porcentaje menor. Estos resultados servirán como base a los expertos y analistas de Seguridad e Higiene en el trabajo para poder aplicar medidas preventivas o correctivas según sea el caso.

Es importante establecer que mediante la relación de variables se ha comprobado que los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosociales que se aplicó a los docentes de la Unidad Educativa Óscar Efrén Reyes si tienen relación con los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño, ya que evidentemente solamente un pequeño grupo de docentes han alcanzado una calificación de excelente y un gran número de docentes oscila su calificación entre muy bueno y bueno, aunque no existen calificaciones de insatisfactorio, la meta de la evaluación de desempeño docente es alcanzar la excelencia y por lo cual es visible que no se está logrando con el cometido y existen deficiencias marcadas que pueden ser corregidas.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Mediante el uso del test estadístico, correlación de Spearman, se llegó a determinar que existe una correlación positiva considerable, porque el rango se encuentra entre +0.51 a +0.75, con lo que se puede decir que si existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, además que al realizar el método estadístico de tablas cruzadas, el mismo arrojó como resultado que si hay una relación existente entre las variables de estudio, validando así la hipótesis alternativa H_1 =“Si existe relación entre los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes”
- A través de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales se ha evaluado los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Óscar Efrén Reyes lo que ha permitido identificar las dimensiones que presentan niveles de riesgo alto, siendo estas: Carga y Ritmo de Trabajo (60%), Recuperación (38%), Acoso Laboral (23%) y Acoso Sexual (15%), aunque la dimensión 1 fue la que se utilizó para realizar todas las correlaciones y métodos estadísticos necesarios en este estudio.
- En base a los datos otorgados por el Vicerrectorado de la Unidad Educativa Óscar Efrén Reyes se han analizado los resultados del desempeño laboral de los docentes y se pudo identificar que el 28% de los docentes presentan una evaluación de desempeño excelente, el 32% de los docentes presentan una evaluación muy buena, el 40% de los docentes presentan una evaluación buena y no existen docentes con calificaciones satisfactorias.
- Con los datos obtenidos y con sus respectivos análisis se ha redactado un plan de intervención para los docentes de la Unidad Educativa Óscar Efrén Reyes el mismo que servirá como antecedentes de investigación dentro de la Universidad Técnica de Ambato

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda mantener y mejorar las dimensiones que no se encuentran afectadas las mismas que presentan niveles de riesgo bajo, mientras tanto en las dimensiones que presentan riesgo alto se recomienda tomar las medidas correctivas pertinentes de manera inmediata, pues pueden causar enfermedades profesionales en los Docentes de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes, además que puede ocasionar graves repercusiones en la salud de los mismos, lo que subsiguientemente puede influir de manera negativa en el desempeño laboral y su productividad, además podría afectar a la institución en sí, desmejorando el clima laboral.
- Se recomienda además realizar periódicamente jornadas de capacitación, sensibilización y concientización para los Docentes en las dimensiones que presentan mayor riesgo psicosocial, sus características, consecuencias y las correctas medidas de prevención. Para de esta manera tener una comprensión adecuada del tema, dichas capacitaciones se deben realizar por áreas, de una manera en la que todo el personal de la unidad educativa genere conciencia sobre lo importante que es un adecuado ambiente laboral, para así mejorar la permanencia de los Docentes en la institución en sus jornadas laborales y el desenvolvimiento correcto de los mismos fomentando una buena relación entre Docentes, estudiantes y autoridades de la Unidad Educativa.
- Se recomienda realizar retroalimentaciones a los Docentes después de cada evaluación de desempeño que se realice, con la finalidad de mantenerlos informados y tengan presente las razones de cada acción que se tome en la Unidad Educativa, para mantener un ambiente laboral con condiciones favorables y así lograr estimular a los docentes a que se desempeñen de una mejor manera en pro de la sociedad y así alcanzar la excelencia en la docencia, además de que se les debe brindar acompañamientos áulicos y charlas motivacionales que les beneficiará para alcanzar tanto al éxito personal como el de la institución.
- Se recomienda aplicar el plan de intervención de riesgos psicosociales, debido a que estas estrategias serán beneficiosas para reducir el estrés de los docentes y así mejorar el desempeño laboral de los mismos.

Referencias Bibliográficas

- Abreu A, Núñez M. *Validez y confiabilidad de instrumentos de medición en investigación cuantitativa*. 2014.
- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial / organizacional: un enfoque aplicado* . Cengage Learning Editores.
- Alcover de la Hera Carlos María, D. M. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Aravaca, España: McGraw Hill Interamericana de España.
- Boada-Grau, J. a.-C. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*.
- Briones, S. B. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. 468-484.
- Cabrera, D. (2013). La encuesta como herramienta de investigación.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*.
- Charria, V. H. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación., . *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 380-391.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión de Talento Humano* (Tercera Edición ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores . (s.f.). *Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos: <http://www.sice.oas.org/trade/JUNAC/Decisiones/DEC584s.asp>
- Cook, T. D. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata Madrid}.
- Corporation, C. S. (2007). *The health benefits of volunteering: A review of recent research*. Corporation for National & Community Service,[Office of Research and Policy Development. Corporation for National & Community Service,[Office of Research and Policy Development.
- Coulter, S. P. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). Distrito Federal, México: Pearson Educación de México.
- Daen, S. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga Boliviana*.

- De La Cuesta González, M. a. (2010). *Responsabilidad social universitaria*. Netbiblo.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos* (Decimocuarta ed.). Delegación Álvaro Obregón, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Estalella, A. a. (2010). Internet: instrumento de investigación y campo de estudio para la antropología visual. *Revista chilena de antropología visua*, 1 - 21.
- Fernández García, R. (2008). *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados: Conceptos para la formación de técnicos de prevención de nivel básico y los recursos preventivos*. Editorial Club Universitario.
- Guerrero Pupo, J. C. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Acimed*, 14(4), 0-0.
- Ho, R. (2013). *Manual de análisis de datos univariados y multivariados con IBM SPSS*. Chapman y Hall / CRC.
- Huchim Aguilar, D. &. (2013). La investigación biográfico-narrativa, una alternativa para el estudio de los docentes. *Actualidades investigativas en Educación*, 92-419.
- <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/autoevaluacion.pdf>
- <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/10/Acuerdo-No.-MINEDUC-ME-2015-00099.pdf>
- <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>
- <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/07/eval-01-modificado.xls>
- IBM Corporation. (2017). Manual del usuario del sistema básico de IBM SPSS Statistics 25.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo. (2011a). Factores y riesgos psicosociales ,formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo. (2011b). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales (FPSICO).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo. Factores psicosociales: metodología de evaluación, Nota técnica de prevención N°926 (2012).

- Instituto Sindical de Trabajo, A. y S. (ISTAS). (2014). *Manual del método para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*, versión media, 21(versión 2).
- Jiménez, D. P. (2016). *Manual de recursos humanos 3ª ed.* ESIC Editorial.
- Jiménez Bautista Dayana Micaela. (2016). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el Camal frigorífico Municipalidad de Ambato.*
- La Organización Internacional del Trabajo & la Organización Mundial de la Salud. (1984).
- La Organización Internacional del Trabajo. (2006).
- Luis Gomez Mejía, D. B. (2015). *Dirección de Recursos Humanos*. Madrid, España: PEARSON EDUCACIÓN S.A.
- Martínez Ortega, R. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*,.
- Méndez, Á. C. (1999). *Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. 2da. Edición*, . Santafé de Bogotá Colombia.: Mc Graw Hill interamericana.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016).
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013).
- Ministerio del Trabajo. (2017). Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales. *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de*. Ecuador.
- Morales, F. (2010). Tipos de investigación. *Bogotá DC*.
- Muse, L. A. (2003). ¿Ha tenido una prueba justa la teoría del estrés invertido y el rendimiento laboral en U? 349--364.
- Naranjo, G. H. (2010). *Tutoría de la Investigación*. Quito: Dimerino Ediciones.
- Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales. (2006). *Guía sobre Factores de Riesgo Psicosociales*. Impresión Digital Da Vinci. Madrid – España.
- OIT *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT; 1986.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. 2013. [internet]. [Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. 2017. [internet]. [Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: http://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang--es/index.htm
- Pedroza, H. &. (2007). *Sistema de Análisis estadísticos con SPSS*. IICA INTA.
- Posada González, N. L. (2017). Algunas nociones y aplicaciones de la investigación documental denominada estado del arte. *Investigación bibliotecológica*, 237--263.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos* (Séptima ed.). España: Díaz de Santos.
- Randall, J. A. (2012). *Psicología del Trabajo. Comportamiento Humano en el ámbito laboral* (Quinta ed.). Neucalpan de Juárez, México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Reichardt, C. S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Ediciones Morata.
- Sánchez-Anguita, A. C. (2008). ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORAS SANITARIAS. *Ansiedad y Estrés*, 14(1).
- Santos, A. C. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe ediciones.
- Universidad Central del Ecuador. (2017). *Informe técnico Análisis estadístico de las variables del CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES*. Quito.
- Wahyono, T. (2013). *25 Model Analisis Statistik dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- William Werther, K. D. (2008). *Administración de recursos Humanos. El capital humano de las empresas* (Sexta ed.). Delegación Álvaro Obregón, México: McGraw Hill Interamericana.

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral. 5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administra- tiva:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o su- perior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o su- perior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro -ecuato- riano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	

I		Masculino:		Femenino:		
CARGA Y RITMO DE TRABAJO						
N	R	Ítem	Completa- mente de Acuerdo (4)	Parcial- mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerd o (1)
1		Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2		Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3		Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4		Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS						
N	R	Ítem	Completa- mente de Acuerdo (4)	Parcial- mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerd o (1)
5		Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6		En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7		En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8		En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión			0		Puntos	

LIDERAZGO						
N	R	Ítem	Completa- mente de Acuerdo (4)	Parcial- mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerd o (1)
9		En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10		Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11		Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12		Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13		Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14		Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión			0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL						
N	R	Ítem	Completa- mente de Acuerdo (4)	Parcial- mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerd o (1)
15		En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16		Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				

17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completa- mente de Acuerdo (4)	Parcial- mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerd o (1)
N R	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

RECUPERACIÓN		Completa- mente de Acuerdo (4)	Parcial- mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerd o (1)
N R	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

SOPORTE Y APOYO		Completa- mente de Acuerdo (4)	Parcial- mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerd o (1)
N R	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				

58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p>
<p>Interpretación de Resultados:</p> <p>Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga</p> <p>Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p> <p>Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.</p>
<p>Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios</p>

ANEXO 2

FICHA DE OBSERVACIÓN DE CLASE



FICHA DE OBSERVACIÓN DE CLASE

Nro. _____

DATOS INFORMATIVOS								
Nombre de la Institución:		LUE Ducair Efrén Reyes		Dirección Institución:		Calle 12 de Noviembre y Ambato.		
Nombre del docente:			Jornada:		Matutina.			
Grado o curso:		Paralelo:		Nivel:		Nro. De Estudiantes:		
Zona:		Distrito:		Circuito:		Fecha:		
CS		180X18		180X1801				
INSTRUCCIONES: Marque con una x en el casillero SÍ/ NO según corresponda en conformidad a los criterios enunciados								
CRITERIOS PARA ACTIVIDADES PREVIAS A LA EJECUCIÓN DE LA CLASE						Si	No	Observaciones
1. La planificación entregada por el docente cuenta con los elementos del Currículo Nacional.								
2. La asignación del espacio y la organización del mobiliario facilitan la realización de actividades que generan intercambio de opiniones.								
CRITERIOS PARA PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE								
CRITERIOS- MOMENTO INICIAL (ANTICIPACIÓN)						Si	No	Observaciones
3. La clase se inicia con puntualidad de acuerdo al horario institucional.								
4. El objetivo se da a conocer durante el desarrollo de la clase.								
5. La actividad de motivación guarda relación con el objetivo de la clase.								
6. Los conocimientos previos de los estudiantes son identificados mediante el planteamiento de hechos, problemas, interrogantes o experiencias.								
7. El punto de partida para el nuevo conocimiento son los conocimientos previos vinculados al medio donde se desenvuelve el estudiante.								
8. El planteamiento de hechos, problemas o experiencias provoca que los estudiantes cuestionen sus conocimientos previos mediante preguntas.								
CRITERIOS- MOMENTO DE DESARROLLO (CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO)						Si	No	Observaciones
9. Los estímulos auditivos, visuales o kinestésicos (motor) son utilizados en forma variada en la construcción del conocimiento.								
10. La construcción del conocimiento se realiza a través de actividades y preguntas que generan reflexión, opinión y argumentación.								
11. La participación activa de los estudiantes es estimulada durante el desarrollo de la clase.								
12. La aplicación del nuevo conocimiento se realiza en situaciones reales.								
13. El tiempo asignado a cada momento de la clase permite que los estudiantes cumplan las actividades propuestas.								
14. El docente demuestra seguridad en el manejo del contenido científico durante el desarrollo de la clase.								
15. El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas.								
16. Las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones son elaboradas por los estudiantes.								
CRITERIOS- MOMENTO DE CONSOLIDACIÓN Y EVALUACIÓN						Si	No	Observaciones
17. La síntesis del nuevo aprendizaje se realiza con las ideas básicas propuestas por los estudiantes.								
18. La retroalimentación del aprendizaje se realiza a partir de la reflexión de las dudas e inquietudes que surgen en la clase.								
19. Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes logran los aprendizajes planificados.								
20. El lenguaje utilizado por el docente facilita la comunicación y el pensamiento.								
21. Los recursos didácticos materiales y tecnológicos facilitan el logro del objetivo de la clase.								
22. Las actividades desarrolladas en clase corresponden a la planificación entregada.								
23. La relación entre los elementos del currículo (objetivos, destrezas con criterio de desempeño, recursos didácticos, estrategias metodológicas e indicadores de evaluación) se evidencia durante el desarrollo de las actividades.								
CRITERIOS- CLIMA DE AULA						Si	No	Observaciones
24. El respeto a-y entre- los estudiantes se promueve mediante expresiones que estimulan sus ideas y logros.								
25. La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades.								
26. Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje.								
27. El ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase permite la interacción entre profesor-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-estudiante.								
28. Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidas por el docente de manera inmediata y asertiva.								
TOTAL:								
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO								

ANEXO 3
Propuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

TEMA:

**“PLAN DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA OSCAR
EFRÉN REYES”**

Autor: José Luis Zurita Jiménez

Tutor: Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

AMBATO-ECUADOR

2019- 2020

ÍNDICE GENERAL

PROPUESTA	1
1. DATOS INFORMATIVOS	1
2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	1
3. JUSTIFICACIÓN	1
4. OBJETIVOS	3
4.1 Objetivo General	3
4.2 Objetivos Específicos.....	3
5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	2
6. ALCANCE	3
PLAN DE CAPACITACIÓN	4
1. OBJETIVO:.....	4
2. FINANCIAMIENTO	9
1. MANUAL DE PAUSAS ACTIVAS.....	11

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Plan de Capacitación “Carga y ritmo de trabajo”	5
Tabla 2: Plan de Capacitación "Desarrollo de competencias"	6
Tabla 3: Plan de Capacitación "Acoso Sexual"	7
Tabla 4: Plan de Capacitación " Acoso Laboral"	8
Tabla 5: Presupuesto de las capacitaciones.....	9

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Cronograma del Plan de Capacitaciones	10
--	----

PROPUESTA

1. Datos informativos

Título: “Plan de Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial para el personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes”

Institución Ejecutora: Universidad Técnica de Ambato

Beneficiarios:

El investigador

El personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes

Ubicación: Ecuador, Provincia de Tungurahua, Cantón Baños de Agua Santa.

Equipo Técnico Responsable:

Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes

Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

José Luis Zurita Jiménez

2. Antecedentes de la propuesta

Una vez realizada la investigación se constató que la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes del Cantón Baños de Agua Santa. No cuenta con un Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial para el personal Docente, además de que no existe un análisis detallado de los factores de riesgos psicosociales dentro de la Unidad Educativa.

3. Justificación

El plan de Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial para el año lectivo 2019 - 2020 establece una herramienta que establece las prioridades de las necesidades que tiene el personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes La capacitación es un proceso sistemático donde los docentes de la institución adquieren conocimientos y habilidades para promover el conocimiento y el bienestar de los mismos en la institución donde laboran.

Este plan de capacitación está encauzado a lograr la prevención de riesgos psicosociales, la integración de los docentes y el del desempeño laboral en cada una de las actividades que desarrollan, por las diversas actividades que los docentes

realizan día con día, ya sean están netamente pedagógicas o familiares y por diversos factores sociales, políticos, económicos, etc..., los mismos causan desgaste mental y físico en los docentes y esto afecta el desempeño en sus jornadas laborales.

4. Análisis de Factibilidad

Legal

LA DECISIÓN 584

Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo,

CAPÍTULO II

Política de prevención de riesgos laborales

Artículo 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos:

- a) Propiciar y apoyar una coordinación interinstitucional que permita una planificación adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en cada sector económico;
- f) Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, mediante la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica, organizando, entre otros, grupos específicos de inspección, vigilancia y control dotados de herramientas técnicas y jurídicas para su ejercicio eficaz;
- i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;

j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores , s.f.)

Organizacional

Con el progreso y desarrollo de la organización, el personal docente tiene un rendimiento superior al momento de realizar sus actividades diarias, mejorando así el ambiente laboral, la comunicación entre si y además se logran cumplir objetivos y metas planteadas por la institución

Económico – Financiera

Económicamente este proyecto es factible, debido a que no presenta un costo elevado de implementación; el departamento de Inspección General y el Departamento de Consejería Estudiantil serán los encargados de la socialización de las capacitaciones y pausas activas.

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

- Elaborar un Plan de Prevención de riesgos psicosociales para el personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes.

5.2 Objetivos Específicos

- Realizar un plan de capacitación sobre los riesgos psicosociales de las dimensiones con mayor riesgo en el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales
- Crear un manual de pausas activas para el control de estrés en el personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes.

6. Alcance

El presente plan de capacitación está dirigido para todo el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes.

**Plan de intervención de factores de riesgo psicosocial para el personal Docente
de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes**

Plan de Capacitación

1. Objetivo:

Prevenir situaciones de riesgos psicosociales que perjudiquen el bienestar de los Docentes de acuerdo a las necesidades de los riesgos más altos de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes

2. Metas

Capacitar al 100% del personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes

3. Estrategias:

- Socialización de resultados obtenidos en las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- Capacitaciones teóricas.
- Metodología de exposición, diálogo y debates.
- Proyección de videos Informativos.
- Talleres prácticos de pausas activas.
- Llevar registro de los participantes en los programas de capacitación.

UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFRÉN REYES

	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	CÓDIGO:
		FECHA:
		REVISIÓN:

Tabla 1: Plan de Capacitación “Carga y ritmo de trabajo”

Tema	Subtemas	Metodología	Recursos	Encargado	Evaluación	Modalidad
Carga y Ritmo de Trabajo Recuperación	-Pausas Activas -Técnicas de Relajación -Técnicas de Respiración -Técnicas de organización de actividades laborales según prioridades	-Exposiciones -Intervención del Inspector general. -Intervención De la Trabajadora social -Videos de interacción y discusión	-Auditorio de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes -Laptop -Proyector -Parlantes -Hojas -Carpetas -Esferográficos	-Personal Administrativo -Inspector general. - Trabajadora social	Se aplicará un instrumento de evaluación para saber el nivel de satisfacción de la capacitación	La capacitación se la dará por áreas con una certificación de 30 horas al mes en todo el año lectivo (La capacitación será por Áreas)

Fuente: Personal

Elaborado por: El investigador

UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFRÉN REYES

	<p>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</p>	CÓDIGO:
		FECHA:
		REVISIÓN:

Tabla 2: Plan de Capacitación "Desarrollo de competencias"

Tema	Subtemas	Metodología	Recursos	Encargado	Evaluación	Modalidad
Desarrollo de Competencias	<ul style="list-style-type: none"> -Programas de educación y entrenamiento a Docentes - Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol - Diseño del trabajo -Planes de Carrera 	<ul style="list-style-type: none"> -Intervención del Inspector general. Exposición. -Videos - Debate 	<ul style="list-style-type: none"> -Auditorio de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes -Laptop -Proyector -Parlantes -Hojas -Carpetas -Esferográficos 	<ul style="list-style-type: none"> - Personal Administrativo -Inspector general. - Trabajadora social 	Se aplicará un instrumento de evaluación para saber el nivel de satisfacción de la capacitación	La capacitación se la dará a todas las áreas con una certificación de 30 horas

Fuente: Personal

Elaborado por: El investigador

UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFRÉN REYES		
	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	CÓDIGO:
		FECHA:
		REVISIÓN:

Tabla 3 Plan de Capacitación "Acoso Sexual"

Tema	Subtemas	Metodología	Recursos	Encargado	Evaluación	Modalidad
Acoso Sexual	-¿Conceptos de acoso sexual? - Ejemplos de acoso sexual - Detección de conductas de acoso sexual -¿Qué hacer en caso de sufrir acoso sexual? -Marco Legal	-Exposiciones -Debate -Video -Intervención de la Trabajadora social	-Auditorio de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes -Laptop -Proyector -Parlantes -Hojas -Carpetas -Esferográficos	Personal Administrativo -Inspector general. - Trabajadora social	Se aplicará un instrumento de evaluación para saber el nivel de satisfacción de la capacitación.	La capacitación se la dará por Áreas con una certificación de 30 horas

Fuente: Personal

Elaborado por: El investigador

UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFRÉN REYES		
	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	CÓDIGO:
		FECHA:
		REVISIÓN:

Tabla 4: Plan de Capacitación " Acoso Laboral"

Tema	Subtemas	Metodología	Recursos	Encargado	Evaluación	Modalidad
Acoso Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Conceptos de acoso laboral? - Pautas para crear entornos sin acoso -¿Cómo afrontar el acoso laboral? -Efectos del acoso laboral en la institución - Efectos del acoso laboral en la vida diaria. - Técnicas de Comunicación interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> -Exposiciones -Debate -Video -Intervención individual de los Docentes que sufran este problema 	<ul style="list-style-type: none"> -Auditorio de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes -Laptop -Proyector -Parlantes -Hojas -Carpetas -Esferográficos 	<ul style="list-style-type: none"> Personal Administrativo -Inspector general. - Trabajadora social 	Se aplicará un instrumento de evaluación para saber el nivel de satisfacción de la capacitación.	La capacitación se la dará por áreas con una certificación de 30 horas

Fuente: Personal

Elaborado por: El investigador

UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFRÉN REYES		
	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	CÓDIGO:
		FECHA:
		REVISIÓN:

1. Financiamiento

El presupuesto de las capacitaciones serán financiados por los Docentes Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes para contratar de un especialista en ritmo de trabajo y pausas activas; el costo será mínimo por docente para no afectar la economía del mismo, los certificados que serán entregados a cada uno si tendrán un costo de 30 dólares por docente que nos da un total de 1400 dólares. .

Presupuesto

Tabla 5: Presupuesto de las capacitaciones

Materiales	Valor por Unidad	Cantidad	Total
Resma de Hojas	\$5,00	1	\$5,00
Carpetas	\$0,50	50	\$25,00
Capacitador Ritmo y carga de trabajo – Recuperación	\$250	3	\$750,00
Capacitador de Acoso Labo-ral y sexual	\$250	3	\$750,00
Certificado abalizado	30,00	47	\$1400,00
Total			\$2,930

Fuente: Personal

Elaborado por: El investigador

UNIDAD EDUCATIVA OSCAR EFREN REYES



PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO:

FECHA:

REVISIÓN:

Gráfico 1: Cronograma del Plan de Capacitaciones

Actividades	Fechas	Meses del Año																Observaciones
		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Crear plan de Capacitación		■	■															Se realizará según los riesgos altos de la investigación
Socialización del Plan de Capacitación y Pausas Activas				■	■													Todo el personal docente de la Unidad Educativa
Capacitación Carga y Ritmo de Trabajo						■												Áreas: Educación cultural y artística, Educación física, Ingles y Servicios hoteleros
Capacitación Carga y Ritmo de Trabajo							■											Áreas: Ciencias naturales y Matemáticas
Capacitación Carga y Ritmo de Trabajo								■										Áreas: Interdisciplinar, Ciencias sociales, Lengua y literatura
Capacitación Desarrollo de Competencias									■	■								La capacitación será para Todo el personal docente de la Unidad Educativa
Capacitación Acoso Laboral y Acoso Sexual												■						Áreas: Educación cultural y artística, Educación física, Ingles, Servicios hoteleros
Capacitación Acoso Laboral y Acoso Sexual													■					Áreas: Ciencias Naturales y Matemáticas
Capacitación Acoso Laboral y Acoso Sexual														■				Áreas: Interdisciplinar, Ciencias sociales, Lengua y literatura
Pausas Activas														■	■			La capacitación será para Todo el personal docente de la Unidad Educativa
Intervención Psicológica																■	■	Los Docentes pueden acudir a la intervención con la Trabajadora social todo el año lectivo

Fuente: Personal

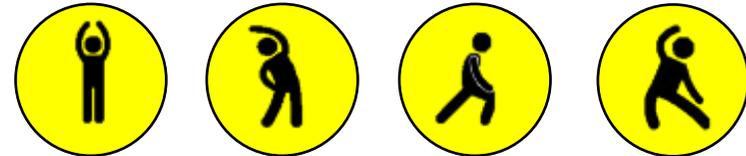
Elaborado por: El investigador

Combinemos varios ejercicios
y técnicas diariamente
generando así la cultura del
autocuidado

¡YO CUIDO MI SALUD!



Nota: Este Manual de Pausas Activas está dirigido a todo el personal Docente de la Unidad Educativa Oscar Efrén Reyes, en el cual se genere conciencia acerca del bienestar físico y psicológico para mejorar el desempeño dentro del aula de clase



PAUSAS ACTIVAS

Rompe la rutina

Renueva tu energía

Bibliografía:

https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/pu1.pg6 .gth_publicacion_cartilla_pausas_activas_2018_v1.pdf

http://www.colypro.com/ee_uploads/noticias/MANUAL_PARA_IMPLEMENTACION_DE_PAUSAS_ACTIVAS_EN_EL_LUGAR_DE_TRABAJO.pdf

<http://www.cromos.com.co/estilo-de-vida/salud-y-belleza/>

Martín A. Giménez D. Guía del delegado.2013. P.42.

http://www.swissmedical.com.ar/subsitio/bcbsu/archivos/nota_pausaActiva.pdf

<http://medicinaprepagada.coomeva.com.co/publicaciones.php?id=30579>

Introducción:

Las pausas activas son cortos descansos durante la jornada laboral que se utilizan para recuperar energía y mejorar el desempeño en el trabajo, a través de diversas técnicas y ejercicios, los cuales ayudan a reducir el agotamiento físico e intelectual y prevenir el estrés.

Beneficios de realizar pausas activas

- Disminución de estrés
- Estimula y favorece la circulación
- Reduce la fatiga mental y física
- Mejora la postura
- Reduce la tensión muscular y prevenir lesiones como los espasmos musculares.
- Previene la aparición de desórdenes musculoesqueléticos,
- Rompe la rutina laboral
- Mejora el desempeño laboral
- Mejora las relaciones interpersonales
- Fortalece la atención

Quiénes no deben realizar pausas activas

Personas que presenten las siguientes enfermedades deben consultar a su médico.

- Malestar por fiebre producida por infecciones.
- Fracturas no consolidadas.
- Hipertensión

8. Ejercicios de pies.

Los ejercicios de pies son primordiales ya que a lo largo de la jornada laboral son ellos los que absorben el impacto del peso de los colaboradores y junto con el calzado adecuado, mejoran la salud de la columna vertebral, previenen lesiones lumbares, por esa razón es importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de los mismos.

Pasos para realizar los ejercicios de pies

1. Escoger un lugar tranquilo y silencioso
2. Realizar balanceo de pies punta- talón.
3. Caminar en puntas de pies.
4. Sin apoyar el pie derecho sobre el piso, realizar rotaciones con el pie.
5. Sin apoyar el pie izquierdo sobre el piso, realizar rotaciones con el pie.
6. Realizar 5 repeticiones con cada pie.



Personal docente realizando ejercicios de pies

1. Técnicas de respiración

Un control correcto de la respiración es una de las estrategias más sencillas y potentes para hacer frente a una respuesta de estrés

a) Respiración profunda

Esta técnica de respiración es la más sencilla principalmente sirve para tranquilizarse tras una situación de estrés o esfuerzo.

Pasos para una respiración profunda

1. Tomar aire por vía nasal
2. Mantener el aire en los pulmones
3. Soltar el aire con suavidad por la boca.
4. Cada uno de los pasos ha de durar alrededor de 4 segundos.
5. Realizar esta técnica por 5 a 7 minutos



Personal docente realizando técnica de respiración profunda

7. Ejercicios de piernas

Los ejercicios de piernas junto con posturas correctas en el trabajo, mejoran la salud, ya que mejoran la circulación sanguínea y ayudan a prevenir la aparición de venas varices, por esa razón es importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de las mismas.

Pasos para realizar los ejercicios de piernas

1. Escoger un lugar tranquilo y silencioso
2. De pie, con las piernas un poco separadas, y las rodillas ligeramente dobladas, bajar hasta donde resista y regresar.
3. De pie, llevar la rodilla derecha al pecho, sostener con la una mano, y cambiar de pierna.
4. Llevar la pierna derecha hacia atrás sostenida por la mano derecha, tratando de tocar el glúteo derecho.
5. Se recomienda sostenerse de una silla.



Personal docente realizando ejercicios de piernas

b) Respiración Diafrágica / Abdominal

Esta técnica de respiración implica el diafragma como el mismo nombre lo indica, este tipo de técnicas nos ayuda a evitar los niveles de estrés y ansiedad causados en una jornada laboral

Pasos para una respiración Diafrágica / Abdominal

1. Sentarse confortablemente en una silla con la espalda alineada y los hombros relajados
2. Colocar una mano sobre el pecho y la otra sobre el vientre
3. Tomar aire profundamente con la nariz
4. Es preciso que el abdomen se expanda para saber que estamos realizando correctamente esta técnica
5. Hacer una pausa corta y soltar el aire lentamente por la boca para que el abdomen se contraiga
6. Realizar esta técnica por 5 a 7 minutos



Personal docente realizando técnica de respiración Diafrágica

6. Ejercicios de tronco

Los ejercicios de tronco junto con posturas correctas en el trabajo, mejoran la salud de la columna vertebral, previenen lesiones y contribuyen a fortalecer los músculos abdominales y lumbares, por esa razón es importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento del mismo.

Pasos para realizar los ejercicios de tronco

1. Escoger un lugar tranquilo y silencioso
2. De pie, con la espalda recta y con las rodillas un poco flexionadas,
3. Colocar las manos en la cintura
4. Llevar la cadera hacia adelante, sostener por cinco segundos, volver al centro.
5. Llevar la cadera hacia atrás, sostener por cinco segundos, volver al centro
6. Llevar la cadera hacia el lado izquierdo, sostener por cinco segundos, volver al centro.
7. Llevar la cadera hacia el lado derecho, sostener por cinco segundos, volver al centro.
8. Repetir 5 veces cada serie.



Personal docente realizando ejercicios de tronco

2. Técnicas de Relajación

En general, las técnicas de relajación implican centrar la atención en algo relajante y aumentar el conocimiento del cuerpo y de esta manera reducir la tensión en los colaboradores.

a) Técnica de Meditación

Este tipo de técnica es muy útil para que los Docentes puedan relajar su cuerpo y mente dejando de lado las preocupaciones pedagógicas y así reducir la tensión en los músculos del cuerpo.

Pasos para realizar la técnica de meditación

1. Sentarse en una silla con la espalda alineada, manteniendo los brazos y hombros relajados sin ningún tipo de tensión
2. Escoger un lugar tranquilo y silencioso
3. Respirar profundamente, con la mano en el pecho y realizar una respiración diafragmática
4. Hacer aflorar tus ideas más positivas y dejar atrás los malos pensamientos y los problemas
5. Cerrar los ojos para poder tener un minuto de paz
6. Abrir los ojos y respirar profundamente inhalando y exhalando 3 veces.
7. Realizar esta técnica por 5 a 7 minutos



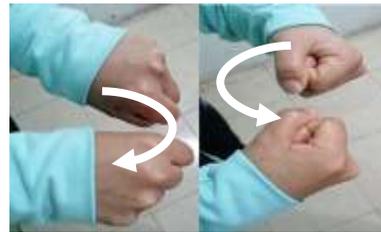
Personal docente realizando técnica de meditación

5. Ejercicios de manos y codos

Las manos y los codos son las partes que más exigencias tienen a lo largo del día, por esa razón es importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de los mismos.

Pasos para realizar los ejercicios de hombros de manos y codos

36. Flexionar los codos colocando las palmas de las manos hacia abajo, hacer puño las manos y realizar círculos con las muñecas en forma pausada. Repetir 5 veces hacia afuera y adentro de manera alternada.



1. Hacer puño las manos de manera fuerte y abrirlas estirando y separando los dedos con tensión. Sostener por 5 segundos y repetir 5 veces.
2. Una mano a la vez, flexionar los dedos en orden uno por uno iniciando por el meñique hasta cerrar las manos en puño. Repetir 5 veces con cada mano alternándolas.



3. Flexionar los codos y colocar las manos a la altura del pecho con los dedos hacia arriba, girar los antebrazos y llevar los dedos hacia abajo, mantener las palmas unidas. Repetir 5 veces.



Personal docente realizando ejercicios de manos y codos

b) Visualización guiada

Este tipo de técnica es empleada como mecanismo de relajación, esta técnica permite especialmente alcanzar la tranquilidad mental, generalmente se trata de situar a la persona en un espacio mental agradable. Nos ayuda a reducir la tensión muscular y sobre todo tener una mejor concentración.

Pasos para realizar la Técnica de la Visualización guiada

1. Estar en un lugar tranquilo y silencioso
2. Sentarse en una silla cómoda con la espalda alineada
3. Cerrar los ojos
4. Realizar la respiración diafragmática 3 veces antes de empezar esta técnica
5. Música relajante de fondo de ser posible
6. Imaginar un escenario agradable
7. Explorar con los sentidos el escenario imaginado a detalle todos los elementos del mismo imaginado por ejemplo: la brisa en tu cara, tocar el agua, etc.
8. Respirar profundamente y abrir los ojos lentamente.



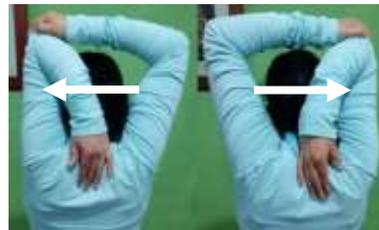
Personal docente realizando técnica de visualización guiada

4. Ejercicios de Hombros

Durante las jornadas de trabajo se acumula mucha fatiga en los músculos de los hombros que podrían resultar en contracciones musculares, espasmos, por tal razones es importante realizar ejercicios de movilización de los hombros.

Pasos para realizar los ejercicios de hombros

1. Con los brazos relajados y sueltos, dibujar con ambos hombros 5 círculos hacia atrás y después hacia adelante.
2. Con los brazos relajados, elevar los dos hombros intentando tocar las orejas con los mismos. Sostener por 5 segundos y descansar, repetir 5 veces.
3. Colocar la mano izquierda detrás del cuello, después pasar la mano derecha por encima de la cabeza, tomar codo del brazo izquierdo y empujarlo hacia atrás, sostener por 5 segundos y descansar, repetir 5 veces a cada lado.



Personal docente realizando ejercicios de hombros

3. Ejercicios de Cuello

Estos ejercicios planteados ayudaran a estirar los músculos del cuello, debido a que en esta zona es donde mayor frecuencia se acumula las tensiones físicas.

Pasos para realizar los ejercicios de cuello

1. Estar en un lugar tranquilo y silencioso
2. De pie o sentarse en una silla cómoda con la espalda alineada.
3. Flexionar la cabeza, intentando tocar el pecho con el mentón.
4. Flexionar la cabeza, alejando el mentón del pecho.
5. Girar y llevar suavemente el mentón hacia el lado derecho por 8 segundos.
6. luego girar y llevar suavemente hacia el lado izquierdo por 8 segundos.
7. Colocar la mano derecha sobre la cabeza, Inclinar la cabeza hasta tocar el hombro derecho con la oreja izquierda, hacerlo durante 8 segundos.
8. Colocar la mano izquierda sobre la cabeza, inclinar la cabeza hasta tocar el hombro izquierdo con la oreja derecha, hacerlo durante 8 segundos.



Personal docente realizando ejercicios de cuello