



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA
COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

TEMA:

**DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN LAS UNIDADES DE DOCENCIA,
INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA ESPAM MFL**

AUTORAS:

**PÁRRAGA PALMA MARÍA VICTORIA
RIVERA CEDEÑO OLGA VALERIA**

TUTORA:

ING. MARÍA JOSÉ VALAREZO MOLINA, MBA.

CALCETA, MARZO DEL 2013

DERECHOS DE AUTORÍA

María Victoria Párraga Palma y Olga Valeria Rivera Cedeño, declaran bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual y su reglamento.

.....
MARÍA V. PÁRRAGA PALMA

.....
OLGA V. RIVERA CEDEÑO

CERTIFICACIÓN DE TUTORA

María José Valarezo Molina certifica haber tutelado la tesis **DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS UNIDADES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA ESPAM MFL**, que ha sido desarrollada por María Victoria Párraga Palma y Olga Valeria Rivera Cedeño, previa a la obtención del título de Ingeniera Comercial con Mención Especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
ING. MARÍA J. VALAREZO MOLINA, MBA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han **APROBADO** la tesis **DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS UNIDADES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA ESPAM MFL**, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por María Victoria Párraga Palma y Olga Valeria Rivera Cedeño, previa a la obtención del título de Ingeniera Comercial con Mención Especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
ING. MARIE L. VELÁSQUEZ VERA

MIEMBRO

.....
DR. VICTOR PAZMIÑO MENA

MIEMBRO

.....
PhD. EVIS DIEGUEZ MATELLAN

PRESIDENTE

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que nos dio la oportunidad de una educación superior de calidad y en la cual hemos forjado nuestros conocimientos profesionales día a día.

A nuestros padres quienes a lo largo de toda la vida nos han apoyado y motivado en nuestra formación académica.

A nuestros profesores a quienes les debemos gran parte de nuestros conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza.

Las Autoras

DEDICATORIA

Dedicamos este proyecto a Dios y a nuestros padres. A Dios porque ha estado con nosotros en cada paso que damos, cuidándonos y dándonos fortaleza para continuar, a nuestros padres, quienes a lo largo de nuestra vida han velado por nuestro bienestar y educación siendo nuestro apoyo en todo momento depositando su entera confianza en cada reto que se nos presenta sin dudar ni un solo momento en nuestras capacidades.

Las Autoras

CONTENIDO GENERAL

| | |
|--|-----|
| DERECHOS DE AUTORÍA | ii |
| CERTIFICACIÓN DE TUTORA..... | iii |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| DEDICATORIA..... | vi |
| CONTENIDO GENERAL..... | vii |
| RESUMEN | xv |
| PALABRAS CLAVE..... | xv |
| ABSTRACT | xvi |
| KEY WORDS | xvi |
| CAPÍTULO I. ANTECEDENTES | 1 |
| 1.2. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 2 |
| 1.2. JUSTIFICACIÓN | 3 |
| 1.3. OBJETIVOS..... | 4 |
| 1. 3.1. OBJETIVO GENERAL | 4 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 4 |
| 1.3.4. HIPÓTESIS..... | 4 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| 2.1 FACTORES PSICOSOCIALES..... | 5 |
| 2.2 RIESGO PSICOSOCIAL..... | 5 |
| 2.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES | 6 |
| 2.3 DEFINICIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL..... | 6 |
| 2.4 FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO..... | 7 |
| 2.5 CARGA Y FATIGA MENTAL DE TRABAJO | 12 |
| 2.5. 1 CAUSAS DEL RIESGOS EN EL TRABAJO | 14 |
| 2.5.2 FACTORES PSICOSOCIALES QUE PROVOCAN EL ESTRÉS EN EL TRABAJO | 14 |
| 2.6 BASE LEGAL SOBRE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO | 15 |
| 2.6.2 RESOLUCIÓN No. CD. 333 DEL IESS | 16 |
| 2.7 FACTORES PSICOSOCIALES QUE INTERVIENEN..... | 16 |

| | |
|--|-----|
| 2.8 ANÁLISIS DE RIESGOS..... | 18 |
| 2.9 DIAGNÓSTICO SOCIAL..... | 19 |
| 2.9.1. IMPORTANCIA DE LOS DIAGNÓSTICOS | 20 |
| 2.9.2 IMPORTANCIA DE LOS DIAGNÓSTICOS SOCIALES..... | 21 |
| 2.10 LA DOCENCIA..... | 21 |
| 2.10.1 CONFIANZA Y AUTOESTIMA PROFESIONAL | 22 |
| 2.11 INVESTIGACIÓN..... | 23 |
| 2.12 VINCULACIÓN..... | 24 |
| 2.13 PLANES DE MEJORA | 25 |
| CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO | 28 |
| 3.1. UBICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... | 28 |
| 3.4. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN..... | 30 |
| CAPÍTULO IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 32 |
| 4.1. ENCUESTA APLICA AL PERSONAL DE LAS UNIDADES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA ESPAM MFL | 32 |
| 4.2 DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS DE TRABAJO .. | 83 |
| 4.3. PROGRAMA DE MEJORA. | 86 |
| 4.3.1. INTRODUCCIÓN | 86 |
| 4.3.2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE MEJORA | 86 |
| 4.3.3. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE MEJORA..... | 88 |
| 4.3.4. FACTORES CON MAYOR ÍNDICE DE RIESGOS PSICOSOCIAL..... | 90 |
| 4.3.5. SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORA..... | 93 |
| CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 94 |
| 5.1 CONCLUSIONES | 94 |
| 5.2 RECOMENDACIONES | 95 |
| BIBLIOGRAFÍA | 96 |
| ANEXOS | 102 |

CONTENIDO DE CUADROS

| | |
|--|----|
| CUADRO 04.01.SEXO DEL PERSONAL | 32 |
| CUADRO 04.02.EDAD DEL PERSONAL | 33 |
| CUADRO 04.03. ¿PUEDO INFLUIR EN LA ORGANIZACIÓN DE MI PUESTO DE TRABAJO EN MI AULA Y CENTRO?..... | 34 |

| | |
|--|----|
| CUADRO 04.04. ¿MI TRABAJO ACTUAL ME IMPIDE TOMAR DECISIONES RESPECTO A MI ACTIVIDAD DOCENTE? | 35 |
| CUADRO 04.05. ¿PUEDO TRABAJAR CON ESTILO Y RITMO RELATIVAMENTE DIFERENTE AL DE MIS COMPAÑEROS? | 36 |
| CUADRO 04.06. ¿PUEDO TOMAR DECISIONES PARA DISMINUIR LAS DIFICULTADES DE MI TRABAJO?..... | 37 |
| CUADRO 04.07. ¿ME IMPIDEN PARTICIPAR EN DECISIONES ORGANIZATIVAS DE MI CENTRO, AULA O CLASES?..... | 38 |
| CUADRO 04.08. ¿ME FALTA APOYO O AYUDA DE MIS COMPAÑEROS/AS CUANDO LO NECESITO? | 39 |
| CUADRO 04.09. ¿ENCUENTRO COMPAÑEROS DISPUESTOS A ATENDER MIS DIFICULTADES?..... | 40 |
| CUADRO 04.10. ¿MIS SUPERIORES INMEDIATOS ESTÁN DISPUESTOS A ESCUCHAR Y AYUDAR?..... | 41 |
| CUADRO 04.11. ¿EN MI CENTRO SE AYUDA A QUIEN LO NECESITA? | 42 |
| CUADRO 04.12. ¿SE PUEDE CONTAR CON EL APOYO DE LOS ALUMNOS? | 43 |
| CUADRO 04.13. ¿EN MI CENTRO SE RECONOCE BIEN EL TRABAJO A QUIENES CUMPLEN Y SE ESFUERZAN?..... | 44 |
| CUADRO 04.14. ¿CON FRECUENCIA HABLO CON OTROS DOCENTES ACERCA DE MI TRABAJO?..... | 45 |
| CUADRO 04.15. ¿ESTOY BIEN CONSIDERADO COMO PROFESIONAL? | 46 |
| CUADRO 04.16. ¿CON MI TRABAJO INFLUYO EN OTRAS PERSONAS?..... | 57 |
| CUADRO 04.16. ¿HAY MAL AMBIENTE LABORAL ENTRE COMPAÑEROS? .. | 47 |
| CUADRO 04.17. ¿PUEDO CONOCER EL RESULTADO DE MI TRABAJO CON LOS ALUMNOS Y MI NIVEL DE EFICACIA? | 48 |
| CUADRO 04.18. ¿LA ORGANIZACIÓN DEL CENTRO FAVORECE OPORTUNIDADES PARA MI DESARROLLO PROFESIONAL? | 49 |
| CUADRO 04.19. ¿LA PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO QUE CORRESPONDE A MIS JEFES ESTÁ MAL REALIZADA?..... | 50 |
| CUADRO 04.20. ¿MI EQUIPO DIRECTIVO RESUELVE BIEN LOS CONFLICTOS QUE LES CORRESPONDEN? | 51 |
| CUADRO 04.21. ¿LA COMUNICACIÓN CON LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DIRECTIVO ES DEFICIENTE?..... | 52 |

| | |
|---|----|
| CUADRO 04.22. ¿EN MI CENTRO HAY DIRECTIVOS QUE MOTIVAN O ANIMAN AL TRABAJO, A LA PARTICIPACIÓN?..... | 53 |
| CUADRO 04.23. ¿PIENSO QUE MI TRABAJO COMO DOCENTE ES POCO IMPORTANTE?..... | 54 |
| CUADRO 04.24. ¿LAS TAREAS EDUCATIVAS QUE DEBO REALIZAR TIENEN SENTIDO?..... | 55 |
| CUADRO 04.25. ¿ME SIENTO COMPROMETIDO CON MI PROFESIÓN?..... | 56 |
| CUADRO 04.27. ¿MI TRABAJO ME IMPIDE QUE TOME INICIATIVAS Y RETOS PROFESIONALES? | 58 |
| CUADRO 04.28. ¿MI TRABAJO ME PERMITE QUE APRENDA COSAS NUEVAS? | 59 |
| CUADRO 04.29. ¿PUEDO CONTINUAR FORMÁNDOME PARA MEJORAR EN MI TRABAJO DOCENTE? | 60 |
| CUADRO 04.30. ¿LAS CARENCIAS MATERIALES Y DE RECURSOS ME GENERAN PROBLEMAS?..... | 61 |
| CUADRO 04.31. ¿NO PUEDO TOMAR DECISIONES PROPIAS E INICIATIVAS EN MI TRABAJO?..... | 62 |
| CUADRO 04.32. ¿DECIDO LA FORMA DE TRABAJAR MI ASIGNATURA, DE ORGANIZAR MIS CLASES? | 63 |
| CUADRO 04.33. ¿ESTOY SATISFECHO/A CON LAS CONDICIONES AMBIENTALES (ESPACIOS, RUIDO, VENTILACIÓN, TEMPERATURA, ILUMINACIÓN) EN LAS QUE SUELO TRABAJAR? | 64 |
| CUADRO 04.34. ¿ESPERO LA JUBILACIÓN CON IMPACIENCIA?..... | 65 |
| CUADRO 04.35. ¿ESTOY SATISFECHO/A CON MI TRABAJO EN LA ENSEÑANZA?..... | 66 |
| CUADRO 04.36. ¿ESTOY SATISFECHO/A PORQUE ME SIENTO DESARROLLADO EN MI TRABAJO? | 67 |
| CUADRO 04.37. ¿EN GENERAL, ESTOY INSATISFECHO/A CON MI TRABAJO COMO DOCENTE?..... | 68 |
| CUADRO 04.38. ¿SUFRO INTERFERENCIAS ENTRE MI TRABAJO Y MIS COMPROMISOS Y TAREAS FAMILIARES O DOMÉSTICAS, QUE GENERAN RIESGOS PARA MI SALUD? | 69 |

| | |
|---|----|
| CUADRO 04.39. ¿TENGO HORARIOS COMPATIBLES CON MI VIDA FAMILIAR? | 70 |
| CUADRO 04.40. ¿MIS TAREAS LABORALES PERJUDICAN MI VIDA FAMILIAR? | 71 |
| CUADRO 04.41. ¿NORMALMENTE PUEDO COMPATIBILIZAR MI TRABAJO Y MI VIDA PARTICULAR?..... | 72 |
| CUADRO 04.42. ¿TENGO PROBLEMAS DE SALUD QUE DIFICULTAN EL TRABAJO A LOS DEMÁS O ALGÚN COMPAÑERO/A TIENE PROBLEMAS DE SALUD QUE DIFICULTAN MI TRABAJO? | 73 |
| CUADRO 04.43. ¿TENGO PROBLEMAS RELEVANTES DE ESTRÉS O DE DESÁNIMO?..... | 74 |
| CUADRO 04.44. ¿ME SIENTO ALTERADO/A, IRRITABLE?..... | 75 |
| CUADRO 04.45. ¿MIS COMPAÑEROS/AS ESTÁN ALTERADOS/AS, IRRITABLES? | 76 |
| CUADRO 04.46. ¿LAS BAJAS LABORABLES EN ESTE CENTRO SON MÁS FRECUENTES QUE EN OTROS? | 77 |
| CUADRO 04.47. ¿EN SITUACIONES DIFÍCILES ENCUENTRO ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN QUE DEPENDEN DE MÍ? | 78 |
| CUADRO 04.48. ¿EN MI TRABAJO SÉ CONTROLAR MIS EMOCIONES CUANDO ES PRECISO?..... | 79 |
| CUADRO 04.49. ¿ME FALTAN HABILIDADES DIDÁCTICAS ADECUADAS A LAS DIFICULTADES ACTUALES?..... | 80 |
| CUADRO 04.50. ¿CONSIGO BUENOS NIVELES DE APRENDIZAJE EN LA MAYORÍA DE MIS ALUMNOS? | 81 |
| CUADRO 04.51. ¿EN MI TRABAJO NOS ORGANIZAMOS Y PLANIFICAMOS PARA PREVENIR Y RESOLVER LOS PROBLEMAS FRECUENTES?..... | 82 |
| CUADRO 04.52 NIVELES DE RIESGOS | 83 |
| CUADRO 04.53.INDICE DE RIESGOS PSICOSOCIALES..... | 83 |
| CUADRO 04.54. FACTORES PSICOSOCIALES PRESENTES EN LAS UNIDADES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA (ESPAM MFL)..... | 88 |
| CUADRO 04.55. FACTOR DOBLE PRESENCIA | 90 |
| CUADRO 04.56. POSIBILIDADES DE DESARROLLO EN EL TRABAJO | 91 |

| | |
|---|----|
| CUADRO 04.57. FACTOR INFLUENCIA EN EL TRABAJO. | 92 |
| CUADRO 04.58. FACTOR SALUD | 93 |

CONTENIO DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| GRÁFICO 1. SEXO DEL PERSONAL..... | 32 |
| GRÁFICO 2 EDAD | 33 |
| GRÁFICO 3 ¿PUEDO INFLUIR EN LA ORGANIZACIÓN DE MÍ PUESTO DE TRABAJO EN MI AULA Y CENTRO? | 34 |
| GRÁFICO 4 ¿MI TRABAJO ACTUAL ME IMPIDE TOMAR DECISIONES RESPECTO A MI ACTIVIDAD DOCENTE?..... | 35 |
| GRÁFICO 5 ¿PUEDO TRABAJAR CON ESTILO Y RITMO RELATIVAMENTE DIFERENTE AL DE MIS COMPAÑEROS?..... | 36 |
| GRÁFICO 6 ¿PUEDO TOMAR DECISIONES PARA DISMINUIR LAS DIFICULTADES DE MI TRABAJO? | 37 |
| GRÁFICO 7 ¿ME IMPIDEN PARTICIPAR EN DECISIONES ORGANIZATIVAS DE MI CENTRO, AULA O CLASES? | 38 |
| GRÁFICO 8 ¿ME FALTA APOYO O AYUDA DE MIS COMPAÑEROS/AS CUANDO LO NECESITO?..... | 39 |
| GRÁFICO 9 ¿ENCUENTRO COMPAÑEROS DISPUESTOS A ATENDER MIS DIFICULTADES? | 40 |
| GRÁFICO 10 ¿MIS SUPERIORES INMEDIATOS ESTÁN DISPUESTOS A ESCUCHAR Y AYUDAR? | 41 |
| GRÁFICO 11 ¿EN MI CENTRO SE AYUDA A QUIEN LO NECESITA? | 42 |
| GRÁFICO 12 ¿SE PUEDE CONTAR CON EL APOYO DE LOS ALUMNOS? | 43 |
| GRÁFICO 13 ¿EN MI CENTRO SE RECONOCE BIEN EL TRABAJO A QUIENES CUMPLEN Y SE ESFUERZAN?..... | 44 |
| GRÁFICO 14 ¿CON FRECUENCIA HABLO CON OTROS DOCENTES ACERCA DE MI TRABAJO?..... | 45 |
| GRÁFICO 15 ¿ESTOY BIEN CONSIDERADO COMO PROFESIONAL? | 46 |
| GRÁFICO 16 ¿HAY MAL AMBIENTE LABORAL ENTRE COMPAÑEROS?..... | 47 |
| GRÁFICO 17 ¿PUEDO CONOCER EL RESULTADO DE MI TRABAJO CON LOS ALUMNOS Y MI NIVEL DE EFICACIA? | 48 |
| GRÁFICO 18 ¿LA ORGANIZACIÓN DEL CENTRO FAVORECE OPORTUNIDADES PARA MI DESARROLLO PROFESIONAL?..... | 49 |

| | |
|--|----|
| GRÁFICO 19 ¿LA PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO QUE CORRESPONDE A MIS JEFES ESTÁ MAL REALIZADA? | 50 |
| GRÁFICO 20 ¿MI EQUIPO DIRECTIVO RESUELVE BIEN LOS CONFLICTOS QUE LES CORRESPONDEN? | 51 |
| GRÁFICO 21 ¿LA COMUNICACIÓN CON LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DIRECTIVO ES DEFICIENTE? | 52 |
| GRÁFICO 22 ¿EN MI CENTRO HAY DIRECTIVOS QUE MOTIVAN O ANIMAN AL TRABAJO, A LA PARTICIPACIÓN? | 53 |
| GRÁFICO 23 ¿PIENSO QUE MI TRABAJO COMO DOCENTE ES POCO IMPORTANTE? | 54 |
| GRÁFICO 24 ¿LAS TAREAS EDUCATIVAS QUE DEBO REALIZAR TIENEN SENTIDO? | 55 |
| GRÁFICO 25 ¿ME SIENTO COMPROMETIDO CON MI PROFESIÓN? | 56 |
| GRÁFICO 26 ¿CON MI TRABAJO INFLUYO EN OTRAS PERSONAS? | 57 |
| GRÁFICO 27 ¿MI TRABAJO ME IMPIDE QUE TOME INICIATIVAS Y RETOS PROFESIONALES? | 58 |
| GRÁFICO 28 ¿MI TRABAJO ME PERMITE QUE APRENDA COSAS NUEVAS? | 59 |
| GRÁFICO 29 ¿PUEDO CONTINUAR FORMÁNDOME PARA MEJORAR EN MI TRABAJO DOCENTE? | 60 |
| GRÁFICO 30 ¿LAS CARENCIAS MATERIALES Y DE RECURSOS ME GENERAN PROBLEMAS? | 61 |
| GRÁFICO 31 ¿NO PUEDO TOMAR DECISIONES PROPIAS E INICIATIVAS EN MI TRABAJO? | 62 |
| GRÁFICO 32 ¿DECIDO LA FORMA DE TRABAJAR MI ASIGNATURA, DE ORGANIZAR MIS CLASES? | 63 |
| GRÁFICO 33 ¿ESTOY SATISFECHO/A CON LAS CONDICIONES AMBIENTALES (ESPACIOS, RUIDO, VENTILACIÓN, TEMPERATURA, ILUMINACIÓN) EN LAS QUE SUELO TRABAJAR? | 64 |
| GRÁFICO 34 ¿ESPERO LA JUBILACIÓN CON IMPACIENCIA? | 65 |
| GRÁFICO 35 ¿ESTOY SATISFECHO/A CON MI TRABAJO EN LA ENSEÑANZA? | 66 |

| | |
|--|----|
| GRÁFICO 36 ¿ESTOY SATISFECHO/A PORQUE ME SIENTO DESARROLLADO EN MI TRABAJO? | 67 |
| GRÁFICO 37 ¿EN GENERAL, ESTOY INSATISFECHO/A CON MI TRABAJO COMO DOCENTE?..... | 68 |
| GRÁFICO 38 ¿SUFRO INTERFERENCIAS ENTRE MI TRABAJO Y MIS COMPROMISOS Y TAREAS FAMILIARES O DOMÉSTICAS, QUE GENERAN RIESGOS PARA MI SALUD? | 69 |
| GRÁFICO 39 ¿TENGO HORARIOS COMPATIBLES CON MI VIDA FAMILIAR? 70 | |
| GRÁFICO 40 ¿MIS TAREAS LABORALES PERJUDICAN MI VIDA FAMILIAR? 71 | |
| GRÁFICO 41 ¿NORMALMENTE PUEDO COMPATIBILIZAR MI TRABAJO Y MI VIDA PARTICULAR? | 72 |
| GRÁFICO 42 ¿TENGO PROBLEMAS DE SALUD QUE DIFICULTAN EL TRABAJO A LOS DEMÁS O ALGÚN COMPAÑERO/A TIENE PROBLEMAS DE SALUD QUE DIFICULTAN MI TRABAJO? | 73 |
| GRÁFICO 43 ¿TENGO PROBLEMAS RELEVANTES DE ESTRÉS O DE DESÁNIMO? | 74 |
| GRÁFICO 44 ¿ME SIENTO ALTERADO/A, IRRITABLE? | 75 |
| GRÁFICO 45 ¿MIS COMPAÑEROS/AS ESTÁN ALTERADOS/AS, IRRITABLES? | 76 |
| GRÁFICO 46 ¿LAS BAJAS LABORABLES EN ESTE CENTRO SON MÁS FRECUENTES QUE EN OTROS?..... | 77 |
| GRÁFICO 47 ¿EN SITUACIONES DIFÍCILES ENCUENTRO ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN QUE DEPENDEN DE MÍ? | 78 |
| GRÁFICO 48 ¿EN MI TRABAJO SÉ CONTROLAR MIS EMOCIONES CUANDO ES PRECISO?..... | 79 |
| GRÁFICO 49 ¿ME FALTAN HABILIDADES DIDÁCTICAS ADECUADAS A LAS DIFICULTADES ACTUALES?..... | 80 |
| GRÁFICO 50 ¿CONSIGO BUENOS NIVELES DE APRENDIZAJE EN LA MAYORÍA DE MIS ALUMNOS?..... | 81 |
| GRÁFICO 51 ¿EN MI TRABAJO NOS ORGANIZAMOS Y PLANIFICAMOS PARA PREVENIR Y RESOLVER LOS PROBLEMAS FRECUENTES?..... | 82 |
| GRÁFICO 52 ÍNDICE DE RIESGOS PSICOSOCIALES..... | 84 |

RESUMEN

Este trabajo de tesis ha servido para realizar una determinación inicial en los factores de riesgo psicosocial en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López y que permita mejorar el desempeño en las Unidades de Docencia, Investigación y Vinculación de la institución. Para el desarrollo de este trabajo se utilizó como herramienta la encuesta que fue dirigida al personal docente, áreas de investigación y vinculación de la (ESPAM MFL), siendo estos un total de 73 encuestados que se obtuvo de la muestra dando como resultado una percepción de riesgo psicosocial: los factores de riesgo psicosociales presentes fueron: doble presencia, posibilidades de desarrollo en el trabajo, influencia en el trabajo y el salud que se encuentra ligado con el estrés, que tienen relación con el desempeño de los empleados, su niveles de productividad y agilidad para llevar a cabo las tareas percibiendo la existencia de riesgo psicosocial con un nivel bajo pero considerando que si no se toman medidas estos pueden aumentar, por tal razón se desarrolla un programa de mejoras en base a los factores ya mencionados los mismos que fueron analizados con las directrices de la institución logrando la creación de actividades o soluciones, con responsables y fecha de la posible ejecución del programa, considerando que para erradicar los problemas se necesita un seguimiento continuo solucionando los problemas que se presentan.

PALABRAS CLAVE

Factores de riesgos psicosociales, programa de mejora.

ABSTRACT

This thesis has served to make an initial determination of psychosocial risk factors in the Polytechnic School of Manabí Agricultural Manuel Felix Lopez and to improve performance in the units of teaching, research and linking of the institution. For the development of this work was used as the survey tool that was addressed to teachers, research areas and social linking (ESPAM MFL), total of 73 responses in the surveyed sample was obtained resulting in a perception of psychosocial risk: psychosocial risk factors were present: double presence, development opportunities at work, influence on work and health is linked to stress, that relate to the performance of employees, their productivity levels and agility to perform tasks perceiving the existence of psychosocial risk low but considering that if nothing is done they can increase, for that reason we develop an improvement program based on the above factors the same were analyzed with the guidelines of the institution making activities or creating solutions with responsibility and date of the execution of the program as possible, considering that the elimination of problems requires continuous monitoring to solve problems that arise.

KEY WORDS

Psychosocial risk factors, improvement program.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.2. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El papel del trabajo como actividad transformadora desde la antigüedad y hasta los días actuales ha sido un elemento esencial en la evolución y desarrollo del ser humano. En la medida que ese ser se ha ido perfeccionando en su interacción con el ambiente que le rodea y con la sociedad se ha complejizado su entorno laboral y las consecuencias para su existencia producto de su interacción y desarrollo. Un grupo importante de afectaciones y enfermedades derivadas de la relación entre el hombre y el trabajo han surgido en la actualidad producto de la dinámica en las relaciones económicas internacionales, así como la influencia de la informatización, las exigencias mentales de las tecnologías y las crisis que tienen lugar.

En el Ecuador se encuentra vigente la Resolución 333 del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), y en su artículo 326, numeral 5, de la constitución de la República establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. El estudio de los factores psicosociales es esencial para el diseño y evaluación de cada puesto de trabajo. Elementos como: la doble presencia, el esconder emociones, las posibilidades de desarrollo, el sentido del trabajo, entre otros, son factores a tener en cuenta en el entorno laboral. Cada uno de ellos refleja la relación existente entre el hombre y el trabajo creado.

Este estudio permite a la institución, proponer soluciones para prevenir los riesgos de carga psíquica que a menudo están presentes en las organizaciones. La expresión de estas disfunciones viene dada por ocasiones con situaciones de estrés, ansiedad, fobias, entre otras, y que pueden hacer disminuir las capacidades del trabajador, de interés para la empresa, y el desgaste personal que produce en el mismo. De ahí la importancia de estudiar

las características personales del trabajador, sus posibilidades de interacción social, sus habilidades psíquicas y sensoriales, su cultura, sus hábitos, en el entorno laboral, y de qué manera influye en el rendimiento de casos de trabajo a sobre presión, el aislamiento social, la atención al público, entre otros.

Las personas que laboran dentro de una organización tienen diferentes intereses, perspectivas y pensamientos, en los cuales se tiene la necesidad por parte de la organización que sus trabajos deben ser vigilados, dirigidos; al igual que su conducta con el único fin de lograr influencia en el comportamiento de las personas hacia los resultados de los objetivos de la organización, es por su actividad que las instituciones requieren para su funcionamiento distintos planes que contribuyan en el logro de la misma.

Es por ello que la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, debe de tener herramientas que les garanticen la Seguridad, Salud y Bienestar de sus diferentes trabajadores. Por tal motivo el diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales en las unidades de docencia investigación y vinculación de la ESPAM MFL les permitirá tener una calidad de vida mejor y condiciones de trabajo segura.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿En qué medida el diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL contribuye a una mayor seguridad, salud y bienestar en sus trabajadores?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se desarrolló con el propósito de realizar un diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, con el fin de detectar alteraciones en el comportamiento de los docentes, por tal razón he elaborado un modelo teórico que permite una visión integrada de los fenómenos organizacionales, grupales e individuales que ayudaron a identificar los riesgos existentes y a elaborar planes de intervención y/o prevención específicos sobre los mismos que nos ayudó a entender cuáles son los métodos o técnicas para diagnosticar los factores psicosociales del trabajo logrando estructurar un cuestionario que nos permitió el análisis de los problemas psicosociales que presentan los docentes de dicha institución.

Una vez aplicado el cuestionario se estableció un nivel de riesgo y se identificó los principales factores generadores de problemas presentes en el trabajo de las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL, permitiéndoles tener una calidad de vida mejor y ambientes de trabajo seguros, fortaleciendo el área de salud ocupacional y ambiente laboral, beneficiándolos en la solución de ciertos problemas sociales.

Esta realidad exige que se ejecute un programa de prevención sobre las diferentes formas conductuales que generan estos riesgos, por tal razón se elabora un programa de mejoras con soluciones que logra como beneficio la eliminación o atenuación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Elaborar un procedimiento para diagnosticar los factores de riesgos psicosociales en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar el marco teórico sobre la evaluación y los métodos y/o técnicas para diagnosticar los factores psicosociales del trabajo.
- Diagnosticar los factores de riesgos psicosociales presentes en el trabajo de las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL.
- Proponer un programa de mejoras para la eliminación y atenuación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL.

1.3.4. HIPÓTESIS

Con la aplicación de un procedimiento para diagnosticar los factores de riesgos psicosociales se podrá establecer un programa de mejoras, que atenúe o elimine los elementos que afectan en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. FACTORES PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”. La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema.

El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión (Báez, 2010).

2.2. RIESGO PSICOSOCIAL

La evaluación e intervención en riesgos psicosociales en las empresas sigue siendo la asignatura pendiente en gran parte de las organizaciones en la actualidad. Y esto es así incluso siendo conscientes, en la mayoría de los casos, de su obligatoriedad, al igual que ocurre con el resto de riesgos laborales. Afortunadamente, sin embargo, existen cada vez más organizaciones que consideran los riesgos psicosociales como riesgos importantes a minimizar, haciendo patente y necesario el planteamiento de políticas de salud laboral que contemplen nuevos aspectos de evaluación e intervención de cara a la mejora de la calidad de vida laboral y satisfacción de sus empleados

Los planteamientos generales sobre los riesgos laborales pueden y deben aplicarse al ámbito de los riesgos psicosociales Un riesgo psicosocial laboral

es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante (Griffiths, 2008).

2.2.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Las características de los riesgos psicosociales de acuerdo a Griffiths (2008) son:

1. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
2. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
3. Afectan a la salud mental de los trabajadores.
4. Tienen formas de cobertura legal.

2.3. DEFINICIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Pese al incremento del interés por los factores de riesgo psicosocial, persiste en nuestro entorno una extraordinaria confusión que contrasta con la clara evidencia científica sobre las dimensiones del entorno psicosocial del trabajo con influencia sobre el estado de salud. Uno de los errores más extendidos es la consideración de los factores de riesgo psicosocial como los relacionados con trastornos de salud mental. Si bien es cierto que existe una asociación muy estrecha y a corto plazo, estos riesgos laborales causan también problemas de salud de naturaleza biológica como trastornos cardiovasculares (probablemente los más estudiados) o sociales (aumento del consumo de sustancias adictivas, problemas en las relaciones). Si el concepto de factores de riesgo psicosocial viene del campo de la psicología del trabajo y se enmarca en el estudio de la relación entre el trabajo y la salud, la carga mental es un

concepto propio de la ergonomía que persigue investigar las capacidades y limitaciones del ser humano como sistema de procesamiento de información (Artazcoz, 2010).

2.4. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Moncada *et al.*, 2000).

Un 28% de los trabajadores y trabajadoras de la UE se quejan de estrés y lo señalan como el segundo problema más importante en salud laboral. Quienes lo sufren en el trabajo día a día, manifiestan claramente cuáles son los factores que les producen estrés y malestar no sólo en su jornada laboral sino en sus vidas (Moncada *et al.*, 2001).

Villalobos (1999) citado por Camacaro y Ferrigno (s.f.) menciona que los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

Por una parte, se distinguen las condiciones de trabajo que incluyen los aspectos y características del medio ambiente de trabajo, de la tarea y de la organización, y por otra, se encuentran los factores humanos que engloban las capacidades, habilidades, necesidades, expectativas, cultura y aspectos de su vida privada. Ambas partes interactúan entre sí, de tal manera que las reacciones de los sujetos a las condiciones de trabajo, sus percepciones y experiencias, dependen de los factores humanos del trabajador (García, s.f.).

Estos factores humanos cambian y varían en el tiempo, entre otras cosas para adaptarse a las condiciones de trabajo. Una interacción negativa entre condiciones de trabajo y factores humanos produce trastornos en la salud física del individuo, provocando alteraciones neuro-hormonales, bioquímicas, fisiológicas, psicológicas y comportamentales. Y, a la vez, pueden determinar insatisfacción laboral y descenso del rendimiento del trabajador. No obstante, la definición proporcionada por (Moncada *et al*, 2000) de los factores psicosociales en el trabajo contempla también una influencia positiva sobre el trabajador, de tal manera que un ajuste entre las capacidades y características del sujeto con las demandas de las condiciones y medio ambiente de trabajo repercute favorablemente en la salud del individuo, la satisfacción y el rendimiento. De esta manera, la base de los factores psicosociales reside en las percepciones y las experiencias de los sujetos de ciertos aspectos del ambiente laboral que originan trastornos psicológicos, fisiológicos y comportamentales.

Los enfoques más actuales sobre factores psicosociales los consideran como aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que pueden afectar a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos. Así, factor de riesgo es la "posibilidad de que un proceso patológico (o su complicación) ocurra o exista", entendiendo como "proceso patológico" la materialización de problemas de comportamiento o de comportamientos problemáticos. Además, añadimos para dar mayor amplitud a este ámbito definitorio, los factores de riesgo que muestran mayor especificidad pueden dar lugar a dificultades de conductas distintas y diferenciadas según los distintos contextos y los distintos momentos del proceso de evolución personal (Martí, 2005).

Según Buendía (2006) señala, a su vez, que "existen ciertas situaciones que, de manera consciente, facilitan la aparición de diversos trastornos psicopatológicos en los niños adolescentes", define el riesgo como "la exposición a circunstancias que aumentan la probabilidad de manifestar algún comportamiento desviado."

Otros estudios internacionales de factores de riesgo psicosocial que van desde mitad de siglo hasta nuestra década han aportado a este tema, tal como formulan conclusiones tendientes a demostrar la existencia de una relación entre la duración del trabajo y los casos de muerte por enfermedades coronarias (Kissek *et al.*, 1958).

De esta manera, se establece cierta diferenciación entre factores psicosociales y estrés laboral, pero ésta no deja de ser una cierta matización. En efecto, se considera, que los riesgos en general pueden producir un daño a la salud de los trabajadores a través de dos mecanismos: el proceso bioquímico y el proceso psicofisiológico. En este proceso, se considera el estrés laboral como los mecanismos psicofisiológicos a través de los cuales los factores psicosociales ejercen un daño sobre la salud de los trabajadores. En este proceso, la exposición a factores psicosociales es uno de los dos requisitos que conducen al estrés laboral; el otro es que la exposición a factores psicosociales deteriore los mecanismos de afrontamiento de los trabajadores (Levi, 2007)

En este sentido, ha de haber necesariamente una coincidencia entre las categorías consideradas como factores psicosociales y la clasificación de estresores laborales. Una categorización clásica de factores psicosociales es la siguiente (Maslach *et al.*, 2001).

Sobrecarga de trabajo/ritmo de trabajo (Carga laboral por exceso o por defecto, falta de control sobre el ritmo de trabajo; altos niveles de presión de tiempo) French (2002), comprueba que una sobrecarga de trabajo produce síntoma como la pérdida de respeto por sí mismo, motivación mediocre para el trabajo, tendencia a refugiarse en el alcohol, insatisfacción con relación al mundo laboral, sensación de amenaza, tasa elevada del colesterol y aceleración en el ritmo cardíaco.

Factores extra laborales Demandas conflictivas trabajo-familia; bajo apoyo familiar; problemas de doble carrera. La OIT (2004) define el término fatiga como la alteración temporal de la eficiencia funcional de la persona. Esta

alteración es función de la actividad previa (esfuerzo mental realizado: atención, concentración, memoria, etc.) y de su estructura temporal. Además de la fatiga, esta norma contempla otros posibles efectos de la carga mental sobre la persona: la monotonía, definida como reducción de la activación que puede aparecer en tareas largas, uniformes y repetitivas; la hipo-vigilancia caracterizada por la reducción de la capacidad de detección y que se da en tareas de control; y la saturación mental, es decir el rechazo a una situación repetitiva en la que se tiene la sensación de no ir a ninguna parte.

Por otro lado Hacker (2003) define la fatiga como una disminución de la capacidad del rendimiento psíquico y corporal a causa del desempeño mantenido de una actividad laboral y la Monotonía: como un estado que no solo disminuye la reactividad y el rendimiento laboral, sino que perjudica gravemente el desarrollo de la personalidad en general deteriorando notablemente el clima psicológico en que se desarrolla la actividad.

El estrés se puede catalogar como el más común para denominar a los efectos negativos del trabajo. El estrés en el trabajo se produce cuando existe un desbalance entre las exigencias de la tarea y la capacidad del trabajador para la solución de dicha exigencia. Existe estrés cuando hay una valoración emocional negativa o conflicto entre las exigencias de la tarea y los mecanismos y capacidades del que la debe ejecutar (Hacker, 2005).

Estrés laboral se puede considerar como un proceso en donde intervienen estresores o demandas laborales de diversa índole, consecuencias del estrés, y también recursos tanto de la persona como del trabajo que su ausencia puede convertirse en un estresor más, y su presencia puede amortiguar los efectos dañinos de los estresores (Folkman 2004 y Lazarus- Theorell *et al.*, 2008).

Harrison (2001), propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre la demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es decir, por una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles por la

persona y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar, y también entre las necesidades de los individuos y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas. El proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desajuste percibido.

Mc Michael (2005), encontró que la personalidad extrovertida, los trastornos mentales leves, la rigidez en la conducta, en las ideas, los pensamientos y los sentimientos, guardan relación estrecha con el estrés y otras alteraciones de salud. Según la OIT (2002), un riesgo es lo que puede provocar un daño, donde también expone que la palabra monotonía procede del latín monotonía, tiene varios significados y sinónimos. En el ámbito personal se considera monotonía a la regularidad y uniformidad en el estilo de vida. La monotonía en el trabajo surge de realizar tareas repetitivas sin apenas esfuerzo y de forma continuada en el tiempo, así como la ausencia de iniciativa personal en la organización de la tarea que se realiza.

La monotonía y el trabajo repetitivo dependen de:

- Número de operaciones encadenadas de que conste la tarea
- Número repetitivo de veces que la tarea se realiza durante la jornada de trabajo

Según Valderasa (2003) se entiende por: Relaciones interpersonales a las interacciones formales e informales existentes entre los miembros de una empresa. El tipo y de calidad de relaciones con los superiores, compañeros y subordinados así como con proveedores y/o usuarios. Trabajo repetitivo o en cadena es una actividad con un ciclo corto, que conlleva una gran repetición de secuencias gestuales y funciones mentales siempre idénticas. Ello supone para el trabajador un automatismo de ejecución que provoca fatiga y monotonía en el trabajo, igualmente se encuentra altamente relacionado con accidentes de trabajo.

Perfil psicológico del trabajador hace referencia a todas las variables propias del individuo y que asociadas con los factores de riesgo del trabajo generan las enfermedades laborales, o facilitan su afrontamiento. En la NTP 176 define por: Autonomía la facultad que tiene un trabajador o un grupo de trabajadores de modificar en el tiempo su ritmo de trabajo y de abandonar, a su elección, el puesto de trabajo sin incidir en la producción. Los criterios que la determinan son: Autonomía individual determina el grado de libertad del puesto de trabajo y depende en gran parte de la posibilidad de variación del ritmo de trabajo por el propio trabajador la cual está limitada por:

- La interdependencia de los trabajadores.
- La densidad de operarios en una misma zona de trabajo.
- El aprovisionamiento y situación de las materias primas (Cosar, 1987)

Repetitividad una actividad cíclica de corta duración, entraña una gran repetición de secuencias siempre idénticas. Esto supone para el trabajador un automatismo de ejecución de gestos que provoca desinterés y sentimiento de monotonía en el trabajo. La repetitividad es valorada por un sólo criterio: Repetitividad del ciclo este criterio no pretende determinar el interés del trabajo por su contenido, sino la fatiga producida por la repetición de gestos idénticos.

Puede ser modificado por:

- La repetitividad interna del ciclo.
- La rotación de un trabajador entre varios puestos (Cosar, 1987).

2.5. CARGA Y FATIGA MENTAL DE TRABAJO

Los sistemas complejos modernos exigen elevadas demandas de la persona: a menudo se introducen nuevas tecnologías para aliviar unas exigencias muy elevadas o para dar respuesta a una elevada demanda de producción. Sin embargo un exceso de automatización puede comportar la exclusión del ser

humano del conjunto operativo y a pesar de ello, no reducir la carga de trabajo, sino que puede dar lugar a niveles de exigencia que van más allá de las capacidades humanas, en concreto, de las capacidades cognitivas y de toma de decisiones.

Así pues se encuentra en una situación en la que el desempeño del trabajo exige un estado de atención (capacidad de «estar alerta») y de concentración (capacidad de estar pendiente de una actividad o un conjunto de ellas durante un período de tiempo) y, cuando se realiza conscientemente y con cierta continuidad, da lugar a la carga mental. La propia tarea puede exigir una atención y concentración elevadas en función de la cantidad de señales que deben atenderse; las inferencias que deben realizarse; el nivel de precisión de la respuesta, etc. A estos factores de la tarea hay que añadir los aspectos organizativos, especialmente los que se refieren a la organización del tiempo de trabajo (ritmos, pausas). Bajo este punto de vista podemos definir la carga mental como la cantidad de esfuerzo deliberado que debemos realizar para conseguir un resultado concreto.

La carga mental sobre las personas son muy variables, y no siempre negativas. Sus efectos dependen principalmente de la intensidad y duración del esfuerzo que debe realizarse. Si el nivel de esfuerzo requerido está equilibrado con las capacidades personales, puede hablarse de una franja de activación óptima, que asegura la eficiencia funcional. Pero cuando el trabajo exige el mantenimiento constante de un determinado grado de esfuerzo aparece la fatiga. Esta fatiga podemos considerarla normal cuando el descanso (sueño, pausas) permite una adecuada recuperación. Los síntomas de esta fatiga, que se siente durante el trabajo o enseguida después de haberlo finalizado, son: sensación de cansancio, somnolencia, alteraciones en la capacidad de atención, precisión de movimientos, y se traduce en variaciones del rendimiento, de la actividad, de los errores.

Los trabajadores estaban expuestos a sufrir riesgos a la salud debido a las condiciones inseguras con las que laboran día a día. La presencia de

estresores y la percepción que el trabajador tiene de que estos riesgos laborales junto con otros estresores extralaborales (personales, sociales, etc.) afectan su salud se conoce como “factores psicosociales laborales” (Organización Mundial de la Salud, 2000).

El ausentismo y la rotación en el trabajo guardan relación con los siguientes factores: escasas perspectivas de promoción, bajos salarios y primas, falta de apoyo de responsabilidad, autonomía, equidad y consideración por parte de los mandos medios, relaciones no gratificantes en los compañeros, tareas repetitivas y ambigüedad de funciones, gran demanda de trabajo y falta de experiencia en los mandos medios (Poster *et al.*, 2004).

2.5. 1. CAUSAS DEL RIESGOS EN EL TRABAJO

Algunas de las causas más importantes pueden ser:

- ✓ Características de la tarea
- ✓ Estructura de la organización
- ✓ Características del empleo
- ✓ Organización del Trabajo
- ✓ Factores externos a la empresa

2.5.2. FACTORES PSICOSOCIALES QUE PROVOCAN EL ESTRÉS EN EL TRABAJO

Entre los factores más relevantes que causan estrés encontramos:

- Exceso de trabajo
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral
- No tener oportunidad de exponer las quejas

- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni nos apoyan
- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas
- Cualquier combinación de los factores anteriores (Organización Mundial de la Salud, 2000).

2.6. BASE LEGAL SOBRE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO

Las normas OHSAS 18,000 son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional. Estas normas buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo. OHSAS 18.000 es un sistema que entrega requisitos para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional, habilitando a una empresa para formular una política y objetivos específicos asociados al tema, considerando requisitos legales e información sobre los riesgos inherentes a su actividad. Estas normas son aplicables a los riesgos de salud y seguridad ocupacional y a aquellos riesgos relacionados a la gestión de la empresa que puedan causar algún tipo de impacto en su operación y que además sean controlables. La serie de normas OHSAS 18.000 están planteadas como un sistema que dicta una serie de requisitos para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional, habilitando a una empresa para formular una política y objetivos específicos asociados al tema. Estas normas buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el

mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2000).

2.6.2. RESOLUCIÓN No. CD. 333 DEL IESS

Que el artículo 326, numeral 5, de la constitución de la República establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

Que, la Ley de Seguridad Social en su artículo 155, señalada que: “El Seguro General de Riesgo del Trabajo protege el afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral”. Que, el Código del Trabajo, en su artículo 38 establece que: “Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal estará en la obligación de indemnizarte de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

Que, el citado Código Laboral en su artículo 410 prevé que: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida; Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2000).

2.7. FACTORES PSICOSOCIALES QUE INTERVIENEN

Para una mejor comprensión y análisis de los factores de riesgos que presentan las unidades de docencia, investigación y vinculación de la Escuela

Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López, se detallan a continuación una descripción clara de sus significados:

- **Influencia en el trabajo.-** Se evalúa la capacidad del trabajador/a de tomar decisiones relacionadas con el modo en el que realizan su trabajo, la ausencia de decisión en este aspecto es generadora de riesgo psicosocial.
- **Apoyo social en el trabajo.-** El apoyo social es definido por la presencia o ausencia relativa de recursos de apoyo psicológico provenientes de otras personas significativas. En este factor se evalúa la calidad de las relaciones sociales de la organización. Unas buenas relaciones entre el profesorado, o del profesorado con las familias del alumnado, o con el equipo directivo son reductoras de riesgo.
- **El factor refuerzo.-** incluye la consideración, gratificación intrínseca (no salarial) y el reconocimiento por el trabajo. El refuerzo por una actividad es entendido como compensación de esfuerzos laborales, y principalmente como motivación. Aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente. Resiliencia es la capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y traumas.
- **Calidad de liderazgo.-** Este factor analiza el estilo de liderazgo y organización del equipo directivo y/o dirección, así como la forma en que se articulan la comunicación y la resolución de conflictos entre dirección y trabajadores.
- **Sentido del trabajo.-** Hace referencia a la forma en que el trabajador/a valora la importancia de su trabajo. Una buena percepción de la actividad laboral aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente.

- **Posibilidades de desarrollo en el trabajo.-** Este factor aumenta los niveles de satisfacción laboral, si se posibilitan las posibilidades de promocionar en el trabajo, mientras que reduce los niveles de satisfacción si no se dan estas posibilidades.
- **Satisfacción.-** Elevados niveles de satisfacción con la actividad laboral aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente.
- **Salud.-** En organizaciones cuyos trabajadores están fuertemente estresados, son frecuentes las bajas laborales y los índices de absentismo laboral son mayores que en organizaciones menos estresadas. Por tanto la salud de los trabajadores puede ser indicadora de factor de riesgo.
- **Doble presencia.-** A la carga de trabajo en el puesto, muchas personas deben sumar las cargas asociadas a las tareas del entorno familiar (doble presencia). La incompatibilidad entre tareas y responsabilidades en ambos ámbitos es un factor generador de estrés.
- **Competencia y eficacia.-** Este factor evalúa las competencias personales del profesorado para realizar su labor profesional. La ausencia de determinadas competencias en aspectos pedagógicos, resolución de conflictos, etc., es generadora de estrés (Federación de trabajadores de la enseñanza, 2010).

2.8. ANÁLISIS DE RIESGOS

Existen tantos tipos de análisis que centrarse en una única definición aplicable en todos los ámbitos resulta muy complicado. A nivel general, puede decirse que un análisis consiste en identificar los componentes de un todo, separarlos y examinarlos para lograr acceder a sus principios más elementales. Y con respecto a análisis del riesgo se lo puede definir como el uso sistemático de la

información disponible para determinar la frecuencia con la que puedan ocurrir eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias logrando deducir el nivel riesgo (Carvajal *et al.*, 2011).

2.9. DIAGNÓSTICO SOCIAL

Para Moix (s.f.), el término diagnóstico proviene del griego *diagnostikós* formado por el prefijo *día* = "a través" y *gnosis* = "conocimiento", "apto para conocer"; por lo tanto, se trata de un "conocer a través" o un "conocer por medio de...", esta primera aproximación al término nos permite precisar el concepto al que se quiere llegar. Este concepto ha sido retomado de diferentes momentos o contextos, sin embargo, conceptualmente existen en el siguiente concepto de diagnóstico en donde se plantea que "hace referencia a la característica de una situación, mediante el análisis de algunos eventos o componentes de la misma.

Los diagnósticos se sustentan en un principio fundamental "conocer para actuar" es decir, se debe superar el "conocer por conocer". El conocer para actuar es íntimamente ligado con la eficacia, esto implica que el diagnóstico social es una de las primeras fases en un proceso de diseño y planeación de una política, programa o proyecto. El diagnóstico como fase inicial de un proceso de planeación, permite tener un conocimiento real y concreto de una situación sobre la cual va a intervenir. Procedimiento por el cual se sistematizan los datos e información sobre la situación problema de una realidad, determinando la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas que afectan a la situación. Con él se establece una jerarquía de las necesidades y es una fase más dentro del método de TS con casos. Moix (s.f.) distingue 5 momentos:

- Recogida de datos
- Estudio y valoración
- Diagnóstico
- Aplicación temporal de soluciones

- Terminación.

2.9.1. IMPORTANCIA DE LOS DIAGNÓSTICOS

El diagnóstico social es el punto de partida en un proceso de planeación por lo tanto antecede el diseño de acciones y respuestas institucionales y sociales frente a los problemas y necesidades socialmente relevante.

Debe estar sustentado y representar las necesidades e interés de las personas y debe ser el fundamento para el diseño de estrategias y respuestas, además cumple un papel fundamental en el monitoreo de los diferentes factores que inciden en lo largo de los objetivos propuestos.

En un diagnóstico, además de caracterizar los problemas sociales, se hace necesario preguntarse:

- ¿Cuáles son los problemas sociales y sus causas o determinantes?
- ¿Cuál es el contexto que condiciona la situación – problema estudiado y en qué lugares presentan dicha situación?
- ¿Cuáles son las características de los actores / población implicados?
- ¿Qué respuestas/ acciones se han generado para enfrentar el problema?
- ¿Cuáles son los recursos y medios disponibles para resolver estos problemas?
- ¿Qué decisiones y respuestas es necesario formular para mejorar la situación?
- ¿Quiénes son los llamados a dar respuestas a dicha situación problemática? (Gaviria, 2005).

2.9.2. IMPORTANCIA DE LOS DIAGNÓSTICOS SOCIALES

De acuerdo a Gaviria (2005), además de todos los argumentos mencionados a lo largo de este contexto existen dos razones para las cuales son fundamentales los diagnósticos.

- Contar con información básica que sirva para la toma de decisiones con respecto a las políticas, programas y proyectos sociales así como para programar acciones concretas a pequeña escala.
- Construir un cuadro de una o varias situaciones que sirva para el diseño de respuestas desde las instituciones y la comunidad.

2.10. LA DOCENCIA

Castillo (2010) menciona que uno de los aspectos claves en el tema de la profesión docente consiste en dilucidar si existe o no una base de conocimientos de esta profesión que pueda considerarse “científica”. En este ámbito existen dos grupos de conocimientos que pueden ser reconocidos. Por una parte los contenidos, esto es la disciplina que se enseñará, y, por otra, las capacidades relacionadas con los procedimientos para seleccionar, enseñar y evaluar esos contenidos. Esta combinación es compleja pues, por un lado, los contenidos disciplinarios no son meramente teóricos sino que su aprendizaje implica acciones prácticas y, por otra parte, la complejidad es mayor si consideramos que no cualquier procedimiento es adecuado para enseñar los distintos tipos de contenidos o disciplinas.

Más bien, cada disciplina supone una didáctica y formas específicas de representación de sus contenidos y del trabajo con ellos. La discusión acerca de si la docencia de los académicos que no son profesores puede ser considerada una profesión o no, es motivo de este artículo. De partida, la profesión docente reúne el más profundo sentido ético del concepto, que es desempeñarse o consagrarse a una causa de una gran trascendencia social y

humana, donde la acción entre docente y estudiante va más allá del propio interés personal y da la oportunidad de entregarse seriamente en una causa educacional, que trasciende a quien la desempeña.

Este artículo, de acuerdo a Castillo (2010) da cuenta de algunas competencias o características del desempeño docente que hoy se reconocen como particulares y dan identidad a este ámbito de acción. Para esto es preciso iniciar conceptualizando el concepto de competencias docentes investigación y vinculación programa de mejoras.

2.10.1. CONFIANZA Y AUTOESTIMA PROFESIONAL

Para Troman (2000), las tensiones que vive en la actualidad el sistema educativo son expresión de las transformaciones sociales y de las nuevas exigencias que se plantean para la formación de las nuevas generaciones. El acceso a la información y al conocimiento, los cambios de la familia y de los propios alumnos, las modificaciones en el mercado laboral, los valores sociales emergentes, la presencia creciente de personas inmigrantes y la rapidez de los cambios son algunas de las características de la sociedad del siglo XXI que afectan, sin duda, al ejercicio de la actividad docente.

Además, las presiones sobre la enseñanza son cada vez mayores por lo que el profesor, para quien también pasan los años, se siente muchas veces abrumado, desorientado y perplejo. No es extraño, por tanto, que la mayoría de los profesores, excepto tal vez los recién ingresados en la docencia, consideren que cada año es más difícil enseñar. La profesión docente se enfrenta a una crisis de confianza y de identidad profesional. Ambos sentimientos están estrechamente relacionados. La confianza permite a los profesores tener seguridad en las acciones que desarrollan y enfrentarse con más fuerza a los riesgos que conlleva la profesión docente. La confianza reduce la ansiedad, permite un juicio más equilibrado y facilita la innovación. Sin embargo, existe una pérdida de confianza en la sociedad postmoderna que

provoca desconfianza en las relaciones interpersonales y en las propias instituciones.

Marchesi *et al.*, (2010), una desconfianza que se extiende también a la escuela y a los actores que participan en ella: administraciones educativas, profesores, padres y alumnos. La sospecha de falta de profesionalidad de los docentes está presente en muchas de las relaciones que éstos deben de establecer y socava la necesaria confianza mutua. Las críticas permanentes sobre el bajo nivel educativo de los estudiantes, sobre los problemas de convivencia en los centros y sobre las malas condiciones de la enseñanza despiertan la alerta en los ciudadanos y en las familias y extienden la sensación de desconfianza ante el trabajo de los profesores. La confianza, además, es la garantía para enfrentarse con acierto a las nuevas condiciones de la enseñanza y contribuye a la autoestima profesional. Confianza y autoestima están íntimamente relacionadas y ambas constituyen el núcleo básico de la identidad profesional

Ambos sentimientos suponen haber interiorizado determinados objetivos, saber defenderlos y llevarlos a la práctica, manejarse con tranquilidad en las tareas educativas con alumnos, compañeros y padres, sentirse capaz de enfrentarse a nuevos retos y situaciones problemáticas así como reconocer los propios errores, y aceptar sin angustia las dificultades que puedan vivirse en los procesos de cambio. La confianza implica seguridad, dominio, tranquilidad y satisfacción en la relación con los otros porque no se viven amenazadoras. También expresa la autoestima profesional y contribuye a ella.

2.11. INVESTIGACIÓN

Es la actividad de búsqueda que se caracteriza por ser reflexiva, sistemática y metódica; tiene por finalidad obtener conocimiento y solucionar problemas científicos, filosóficos o empíricos – técnicos, y se desarrolla mediante un proceso.

La investigación científica es la búsqueda intencionada de conocimientos o de recorrerlo. Es un proceso que mediante la aplicación del método científico, obtiene información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. Puede referirse a una nueva respuesta, a un nuevo problema o a una respuesta diferente a un problema ya planteado. Ayuda a mejorar el conocimiento porque permite establecer contacto con la realidad; la finalidad de ésta radica en formular nuevas teorías o modificar las existencias, e incrementa los conocimientos (CITC, 2010).

Según Cheesman (2006), una investigación es un proceso sistemático, organizado y objetivo, cuyo propósito es responder a una pregunta o hipótesis y así aumentar el conocimiento y la información sobre algo desconocido. Asimismo, la investigación es una actividad sistemática dirigida a obtener, mediante observación, la experimentación, nuevas informaciones y conocimientos que necesitan para ampliar los diversos campos de la ciencia y la tecnología.

La investigación se puede definir también como la acción y el efecto de realizar actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático con el propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia y teniendo como fin ampliar el conocimiento científico, sin perseguir, en principio, ninguna aplicación práctica. Bajo estos principios esta actividad debería ser considerada como pilar en todas las actividades académicas en los niveles medio superior y superior.

2.12. VINCULACIÓN

Muñoz (2006) entiende la vinculación como el proceso integral que articula las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión de la cultura y los servicios para su interacción eficaz y eficiente con el entorno socio-económico, mediante el desarrollo de acciones y proyectos de beneficio mutuo, que contribuyen a su posicionamiento y reconocimiento social.

De acuerdo con esta definición y tomando en cuenta que la vinculación es un sistema, los procesos y prácticas de vinculación deben ser planeadas, sistematizadas y continuamente evaluadas y al mismo tiempo, se relacionan interna y externamente con los sectores sociales, público y privado, con el fin de realizar acciones de enlace de alta calidad y de beneficio mutuo que:

- Provean de servicios profesionales, incluyendo transferencia de tecnología, los cuales contribuyen al desarrollo social, económico y tecnológico.
- Conectan la educación superior con el mundo de trabajo, para poder así aprovechar dichas acciones como herramienta educativa, de formación del recurso humano y de actualización curricular.
- Fomentan la investigación y el desarrollo de la base científica-tecnológica.
- Aumentan la efectividad de las organizaciones colaboradoras, y en el caso de las empresas, también su productividad y calidad y por ende su competitividad.

2.13. PLAN DE MEJORA

Francesc (2005) considera que un plan de mejora es la propuesta de actuaciones, resultante de un proceso previo de diagnóstico de una unidad, que recoge y formaliza los objetivos de mejora y las correspondientes actuaciones dirigidas a fortalecer los puntos fuertes y resolver los débiles, de manera priorizada y temporalizada. El concepto de unidad puede hacer referencia, por un lado, a una entidad organizativa como la propia universidad, un centro, un departamento o bien una titulación y, por otro, a una actividad específica o un proceso como por ejemplo la docencia, la investigación o la gestión asociadas a una enseñanza, el modelo de evaluación docente de una universidad, la política de inserción laboral de los graduados, etc. En este sentido, en los últimos años se ha considerado la titulación universitaria como la principal unidad de evaluación

Pero conviene tener presente que los procesos de evaluación institucional también prevén la evaluación de los servicios o procesos que tengan carácter instrumental (por ejemplo, el Servicio de Bibliotecas). La variedad de posibles unidades a evaluar hace que los planes de mejora puedan presentar igualmente rasgos diferenciales.

Los planes de mejora deben converger con los planes generales de la universidad, con los planes sectoriales y con las políticas determinadas por los órganos de gobierno de la universidad, y tienen que contar con la implicación de todos los agentes involucrados. Es a través del plan de mejora que debe darse credibilidad al proceso de evaluación, para evitar que se convierta en un proceso burocrático, que no arraigue o que se vuelva repetitivo. Por lo tanto, el plan de mejora tiene que ser una herramienta realmente enfocada hacia la acción, y hay que evitar que se convierta en un gran documento formalista o, simplemente, en una serie de buenas voluntades, deseos y aspiraciones. El programa de mejora Continua integra la decisión estratégica sobre los cambios que deben operarse dentro del programa educativo y de la gestión institucional que coadyuve al seguimiento de las diversas actividades a desarrollar así como a la incorporación de acciones correctivas ante posibles contingencias no previstas (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2007).

La Secretaría de Educación Pública (2007) manifiesta que los planes de mejora deben ser concretos, realistas, con una clara asignación de responsabilidades y con unos precisos mecanismos de ejecución y de seguimiento; necesitan unas condiciones de actuación y un seguimiento periódico que permita realizar las reasignaciones de recursos y responsabilidades, y deben estar enmarcados en una adecuada política de comunicación interna, que informe de la finalidad del proceso, de su progresivo desarrollo y de los resultados alcanzados.

Un plan de mejora permite:

- Situar en una perspectiva de futuro y repensar la unidad en el marco de los cambios del contexto.

- Pensar, abordar y analizar los problemas de una forma global y con una cierta perspectiva temporal.
- Definir los objetivos que quieren alcanzarse a corto y medio plazo y las acciones específicas que tienen que desarrollarse para lograrlos.
- Ayudar a ordenar y priorizar las decisiones y facilitar la óptima asignación de recursos.
- Implicar a los agentes de las diversas unidades en la mejora de la institución.
- Introducir cambios en la cultura organizativa universitaria basados en la dirección por objetivos.

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la investigación se realizó en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, ubicada en el campus politécnico del sitio “El Limón” de la ciudad de Calceta cantón Bolívar.

3.2. VARIABLES DE ESTUDIO

Variable dependiente: factores de riesgo psicosocial

Variable independiente: programa de mejoras

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. MÉTODOS

Los métodos que se utilizaron para el desarrollo de la investigación son cualitativos y cuantitativos, que permitieron conocer cuáles eran los factores de riesgos psicosociales en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL.

3.3.2. TÉCNICAS

Las técnicas que se utilizaron para la aplicación de esta investigación fueron la revisión de documentos en forma general, la encuesta para valorar los factores de riesgo psicosociales.

Encuesta: El modelo para la aplicación de la encuesta fue tomado de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE), la cual diseña un cuestionario para la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza el mismo que no se le realizaron modificaciones y se lo aplico igual a la fuente de consulta (ver anexo 1).

Muestra: Para la aplicación de la encuesta se realizó la siguiente fórmula, donde se obtuvo la muestra de la población a encuestar:

$$N = \frac{N.Z.p.q}{(N.e^2) + (Z^2.p.q)} \quad [03.01]$$

Descripción:

n = Tamaño de la muestra requerida

N= Tamaño de la población (158)

Z= Nivel de confianza (1.96)

e= Error para la muestra (5%)

p= Porcentaje de ocurrencia de la característica de interés (30%)

q= Porcentaje de no ocurrencia de la característica de interés (30%)

$$N = \frac{(158)(1.96)^2(0.30)(0.30)}{(158)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.30)(0.30)}$$

$$N = 73$$

3.3.3. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS

- Se aplicó el software SPSS para el procesamiento de las encuestas aplicadas.
- Se representó en gráficos estadísticos para presentar los resultados.

3.4. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento para valorar los factores de riesgo psicosociales constó de 3 etapas:

Etapa 1.- marco teórico

Para la elaboración del marco teórico se realizó una recopilación de datos extraída de diferentes fuentes de información como libros, revistas, artículos páginas web entre otros, familiarizándose con el tema, logrando identificar y evaluar los factores psicosociales que rodean el medio donde laboran las unidades de docencia, investigación y vinculación.

Etapa 2.- diagnóstico

Para el diagnóstico del desempeño de las unidades de docencia, investigación y vinculación se aplicó el método de campo, porque analiza variables cualitativas y cuantitativas desde el lugar de trabajo, a través de las técnicas de la observación, la encuesta y análisis de documento con interrogantes relacionadas al desempeño psicosocial del personal de las unidades de docencia, investigación vinculación como:

- Influencia en el trabajo
- Apoyo social en el trabajo
- Refuerzo

- Calidad de liderazgo. Autonomía, Participación
- Sentido del trabajo
- Posibilidades de desarrollo en el trabajo
- Satisfacción con el trabajo
- Doble presencia
- Salud
- Competencia, eficacia, formación

Etapas 3.- programa de mejoras

La investigación estuvo dirigida a las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL por ello se establecieron medidas de control de los riesgos psicosociales. Es decir, el programa de mejora fue encaminado a determinar cuáles fueron los puntos vulnerables encontrados en el diagnóstico y poder realizar la propuesta de un conjunto de medidas que ayuden a eliminar o atenuar los riesgos psicosociales encontrados en los trabajadores.

CAPÍTULO IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE LAS UNIDADES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA ESPAM MFL

La encuesta se realizó a 73 empleados de las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL, tomando este número en base a la fórmula de la muestra. Se plantean las siguientes interrogantes, las mismas que proporcionaron resultados que se muestran a continuación.

- **Sexo**

Cuadro 04.01.Sexo del personal

| Personal | Frecuencia | % |
|----------|------------|-------|
| Hombre | 51 | 69.9 |
| Mujer | 22 | 30.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

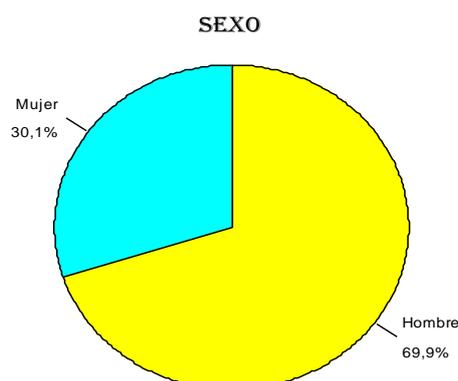


Gráfico 1. Sexo del personal

Del total de las 73 encuestas, 51 son del género masculino lo que representa el 69.9% de encuestados, mientras que 22 son del género femenino y representan el 30.1% restante.

- **Edad de los encuestados.**

Cuadro 04.02.Edad del personal

| Personal | Frecuencia | % |
|---------------|------------|-------|
| 25-35 años | 26 | 35.6 |
| 36-44 años | 20 | 27.4 |
| 45-55 años | 15 | 20.5 |
| 56 años o más | 12 | 16.4 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

EDAD

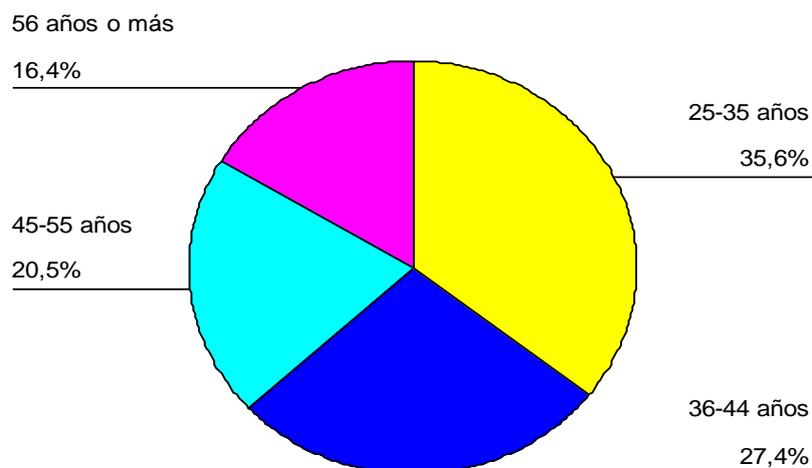


Gráfico 2 Edad

La pregunta correspondiente a las edades se dividió por rangos los mismo que son: De 25 a 35 años 26 personas encuestadas, lo que representa el 35.6%, dando a entender que la mayor parte del personal son personas jóvenes. De 36 a 44 años 20 encuestados y representan el 27.4%, de 45 a 55 años encontramos 15 personas las cuales representan el 20.5% y por ultimo de 56 años en adelante solo el 16.4%.

1.- Factor influencia en el trabajo.

¿Puedo influir en la organización de mi puesto de trabajo en mi aula y centro?

Cuadro 04.03

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 14 | 19.2 |
| Bastantes veces | 31 | 42.5 |
| Siempre | 26 | 35.6 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Puedo influir en la organiz. de mi puesto de trab. en mi aula y centro?

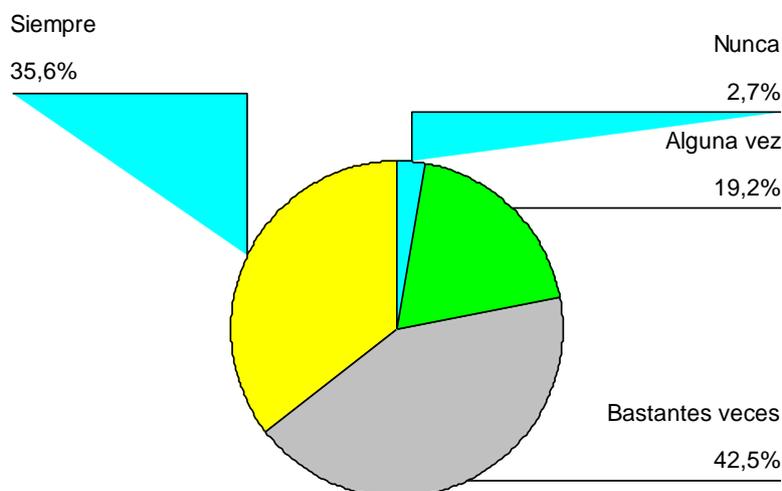


Gráfico 3 ¿Puedo influir en la organización de mi puesto de trabajo en mi aula y centro?

El personal respondió en un 42% que puede influir en la organización de su centro o aula bastantes veces, en un 35% que siempre, por otro lado alguna vez con 19.2% y Nunca con un 2.7% respuestas que dan a notar que existe un pequeño porcentaje con riesgo psicosocial en las personas encuestadas.

¿Mi trabajo actual me impide tomar decisiones respecto a mi actividad docente?

Cuadro 04.04

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 26 | 35.6 |
| Alguna vez | 21 | 28.8 |
| Bastantes veces | 18 | 24.7 |
| Siempre | 8 | 11.0 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

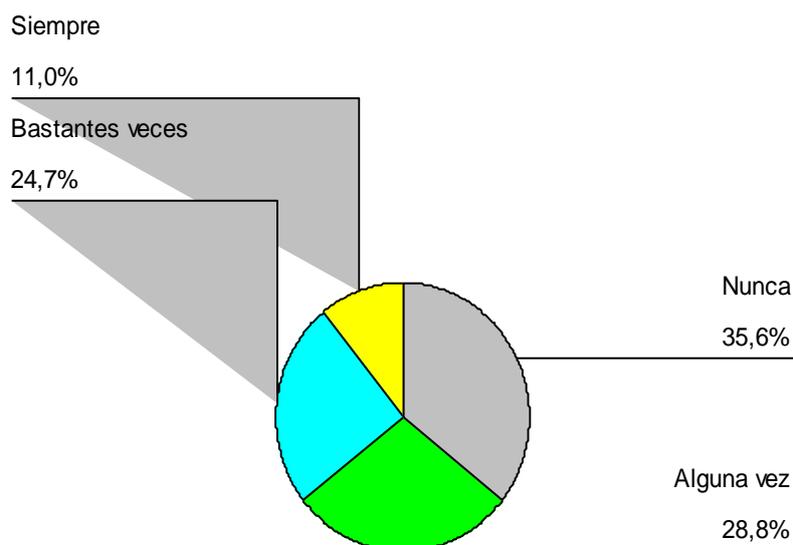


Gráfico 4 ¿Mi trabajo actual me impide tomar decisiones respecto a mi actividad docente?

Según la pregunta mi trabajo actual no les permite tomar decisiones en su actividad docente responden los encuestados con un 35.6% que nunca como respuesta positiva. Con el 28.8% alguna vez, con un 24.7 % respondieron que bastantes veces y con un 11% que siempre, presentando en estos un riesgo psicosocial.

¿Puedo trabajar con estilo y ritmo relativamente diferente al de mis compañeros?

Cuadro 04.05

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 5 | 6.8 |
| Alguna vez | 13 | 17.8 |
| Bastantes veces | 28 | 38.4 |
| Siempre | 27 | 37.0 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Puedo trabajar con estilo relativamente diferente ?

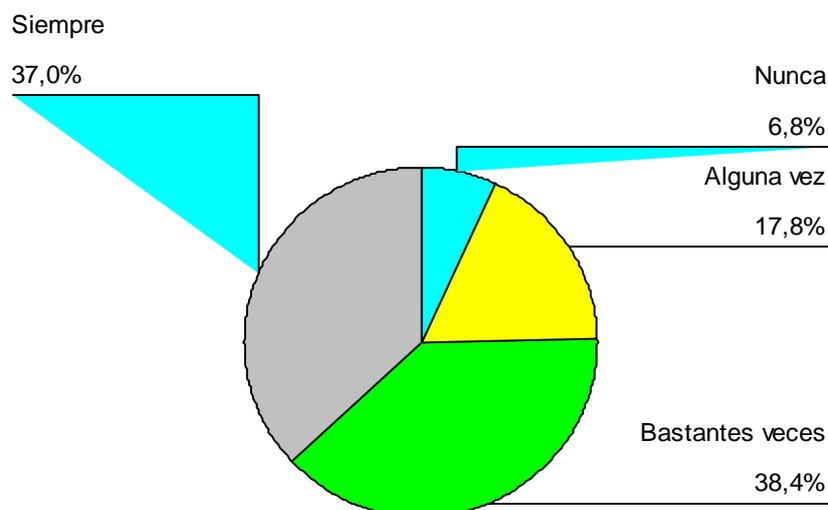


Gráfico 5 ¿Puedo trabajar con estilo y ritmo relativamente diferente al de mis compañeros?

Las respuestas son positivas con respecto al ritmo de trabajo ya que el 38.4% responde que bastante y el 37% que siempre, quedando alguna vez con un 17.8% y nunca con el 6.8% opciones que presentan riesgo con un grado menor.

¿Puedo tomar decisiones para disminuir las dificultades de mi trabajo?

Cuadro 04.06

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 4.1 |
| Alguna vez | 11 | 15.1 |
| Bastantes veces | 22 | 30.1 |
| Siempre | 37 | 50.7 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Puedo tomar decisiones para disminuir las dificultades de mi trabajo?

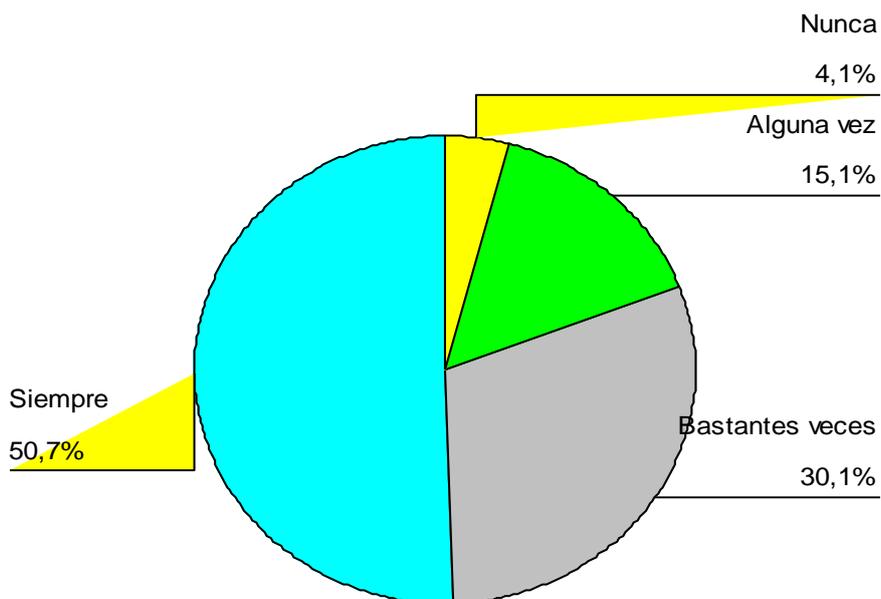


Gráfico 6 ¿Puedo tomar decisiones para disminuir las dificultades de mi trabajo?

El 50.7% dice que siempre se puede tomar decisiones para disminuir las dificultades en el trabajo, el 30.1% que bastantes veces, el 15.1% que alguna vez y nunca el 4.1 %, los culés no representan un gran porcentaje de riesgo.

¿Me impiden participar en decisiones organizativas de mi centro, aula o clases?

Cuadro 04.07

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 31 | 42.5 |
| Alguna vez | 17 | 23.3 |
| Bastantes veces | 14 | 19.2 |
| Siempre | 11 | 15.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Me impiden participar en decisiones organizativas de mi centro?

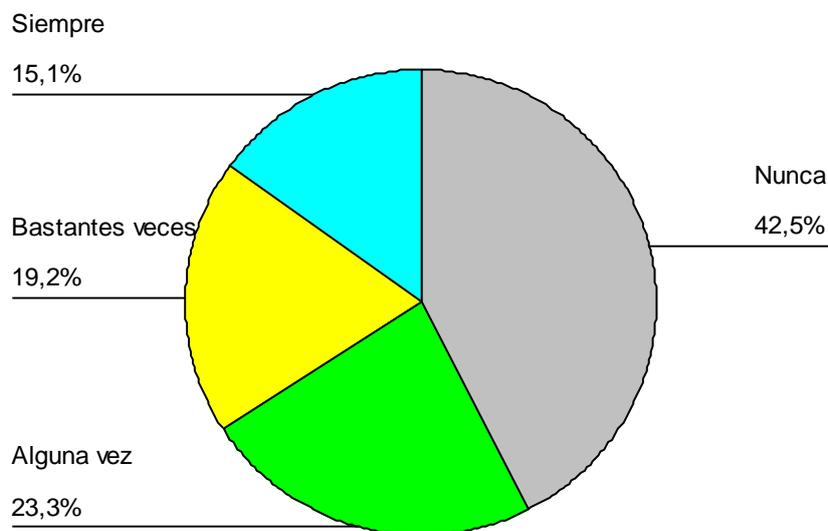


Gráfico 7 ¿Me impiden participar en decisiones organizativas de mi centro, aula o clases?

La mayoría del personal respondió que nunca se le impide la participación en decisiones organizativas con un 42.5%, que alguna vez con el 23.3% y con porcentajes menores del 19.2% bastantes veces y siempre con 15.1%, representando un nivel de riesgos no considerable

2.- Factor apoyo social en el trabajo

¿Me falta apoyo o ayuda de mis compañeros/as cuando lo necesito?

Cuadro 04.08

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 38 | 52.1 |
| Alguna vez | 20 | 27.4 |
| Bastantes veces | 12 | 16.4 |
| Siempre | 3 | 4.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Me falta apoyo o ayuda de mis compañeros/as cuando lo necesito?

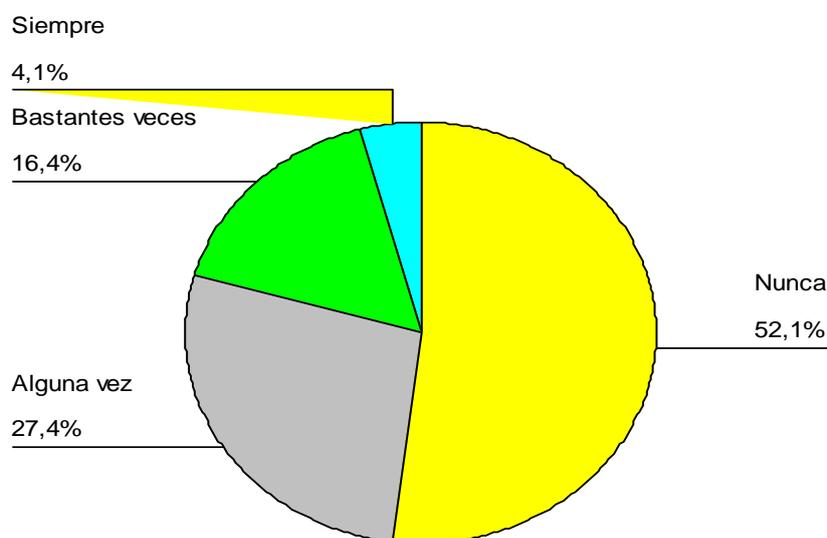


Gráfico 8 ¿Me falta apoyo o ayuda de mis compañeros/as cuando lo necesito?

Los índices de riesgos psicosocial en esta pregunta presentan un 4.1 % como siempre y 16.4% bastantes veces en la falta de ayuda de los compañeros cuando se los necesita generando un nivel de riesgo bajo. Por el lado positivo un 27.4% que responde alguna vez y un 52.1% que nunca.

¿Encuentro compañeros dispuestos a atender mis dificultades?

Cuadro 04.09

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 4.1 |
| Alguna vez | 12 | 16.4 |
| Bastantes veces | 30 | 41.1 |
| Siempre | 28 | 38.4 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Encuentro compañeros dispuestos a atender mis dificultades?

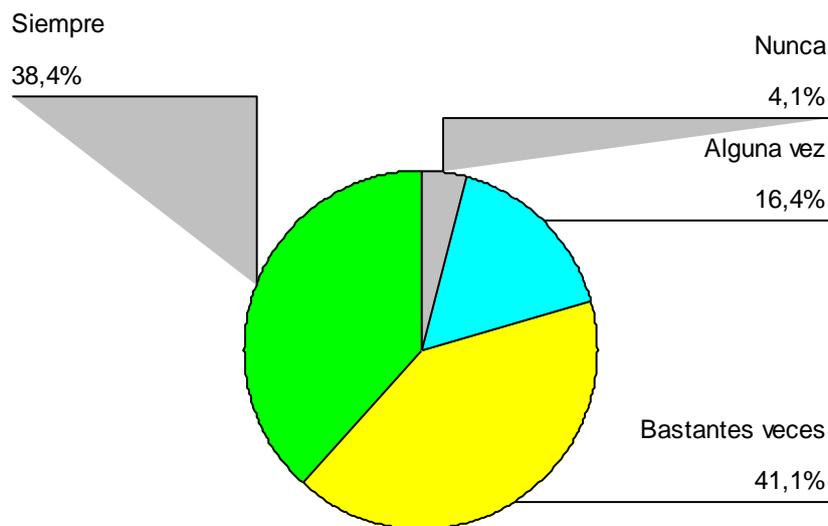


Gráfico 9 ¿Encuentro compañeros dispuestos a atender mis dificultades?

Los docentes encuentran que bastantes veces sus compañeros están dispuestos a comprender sus dificultades con el 41.1% y siempre con 38.4% dejando claro la cooperación que existe entre los docentes de la institución. Por el lado negativo aparece la opción alguna vez con el 16.4% y nunca con 4.1%.

¿Mis superiores inmediatos están dispuestos a escuchar y ayudar?

Cuadro 04.10

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 6 | 8.2 |
| Bastantes veces | 22 | 30.1 |
| Siempre | 43 | 58.9 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Mis superiores inmediatos están dispuestos a escuchar y ayudar?

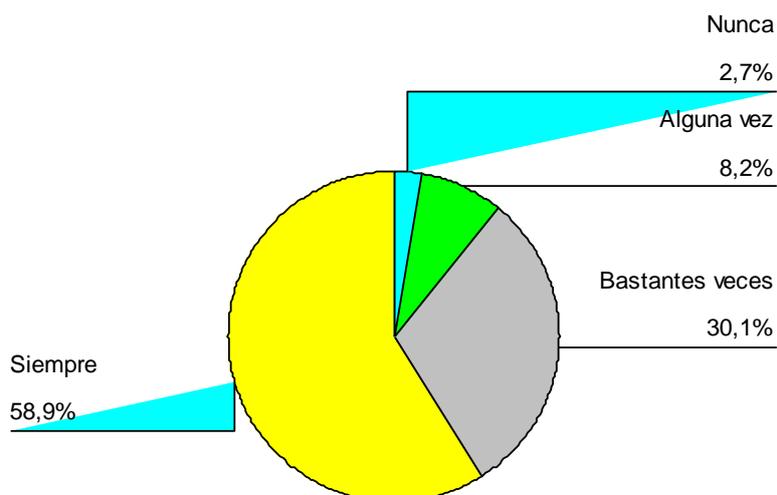


Gráfico 10 ¿Mis superiores inmediatos están dispuestos a escuchar y ayudar?

Los superiores siempre están dispuestos a escuchar y ayudar con un 58.9%, con el 30% bastantes veces, con el 8.2% alguna vez y por último nunca con el 2.7% los cuales no representan riesgos psicosociales mayores.

¿En mi centro se ayuda a quien lo necesita?

Cuadro 04.11

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 6 | 8.2 |
| Bastantes veces | 26 | 35.6 |
| Siempre | 39 | 53.4 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿En mi centro se ayuda a quien lo necesita?

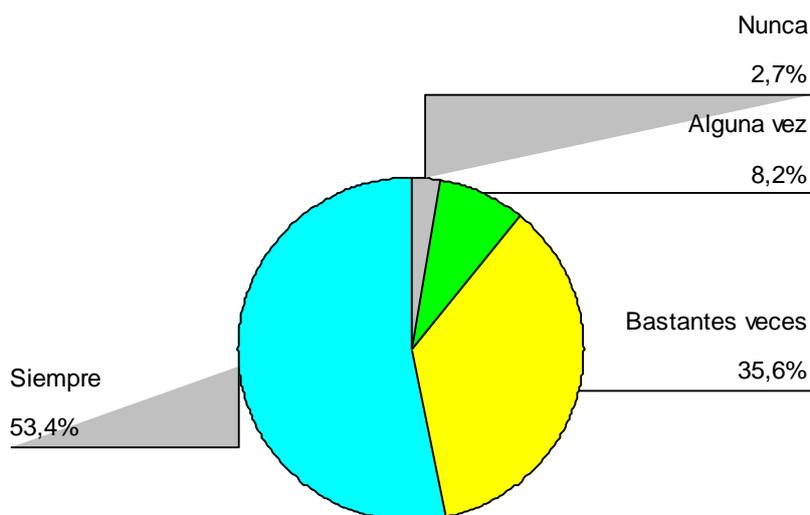


Gráfico 11 ¿En mi centro se ayuda a quien lo necesita?

Con la mayoría se encuentra la opción siempre se ayuda a quien lo necesita con un 53.4%, con el 35.6% bastantes veces. Por el lado negativo aparece con el 8.2 % alguna vez y nunca el 2.7% que representan un riesgo con niveles bajos.

¿Se puede contar con el apoyo de los alumnos?

Cuadro 04.12

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 7 | 9.6 |
| Bastantes veces | 34 | 46.6 |
| Siempre | 30 | 41.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Se puede contar con el apoyo de los alumnos?

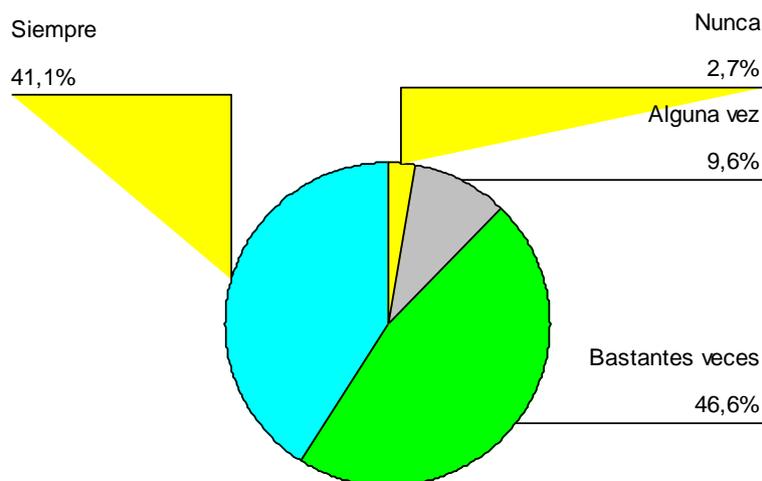


Gráfico 12 ¿Se puede contar con el apoyo de los alumnos?

El 41.1 % dicen que siempre se puede contar con el apoyo de los alumnos, el 46.6% que bastantes veces y en pequeños porcentajes alguna vez con el 9.6% y nunca con el 2.7% lo cual no representa un riesgo que preocupe en el desarrollo estudiantil de los alumnos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí.

3.- Factor Refuerzo.

¿En mi centro se reconoce bien el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan?

Cuadro 04.13

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 4 | 5.5 |
| Alguna vez | 14 | 19.2 |
| Bastantes veces | 30 | 41.1 |
| Siempre | 25 | 34.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿En mi centro se reconoce bien el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan?

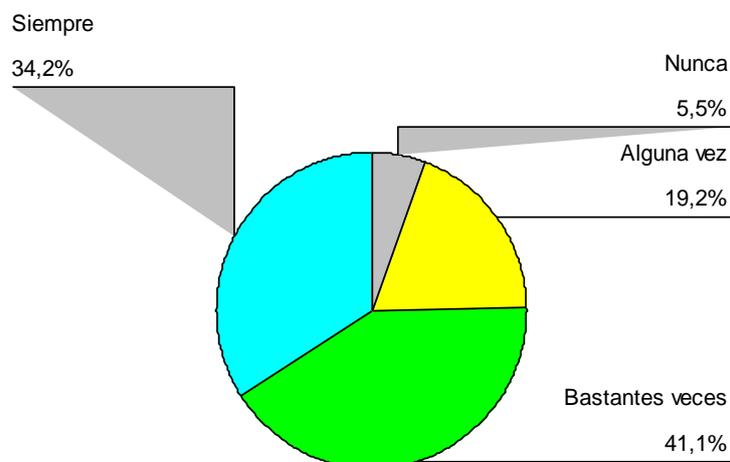


Gráfico 13 ¿En mi centro se reconoce bien el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan?

De acuerdo a los resultados de la encuesta la institución reconoce bien el trabajo de los docentes, con un 41.1% en la opción bastantes veces y siempre con el 34.2%, en pequeños porcentajes alguna vez con el 19.2% y nunca con el 5.5% con niveles de riesgos bajos.

¿Con frecuencia hablo con otros docentes acerca de mi trabajo?

Cuadro 04.14

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 1 | 1.4 |
| Alguna vez | 14 | 19.2 |
| Bastantes veces | 36 | 49.3 |
| Siempre | 22 | 30.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Con frecuencia hablo con otros docentes acerca de mi trabajo?

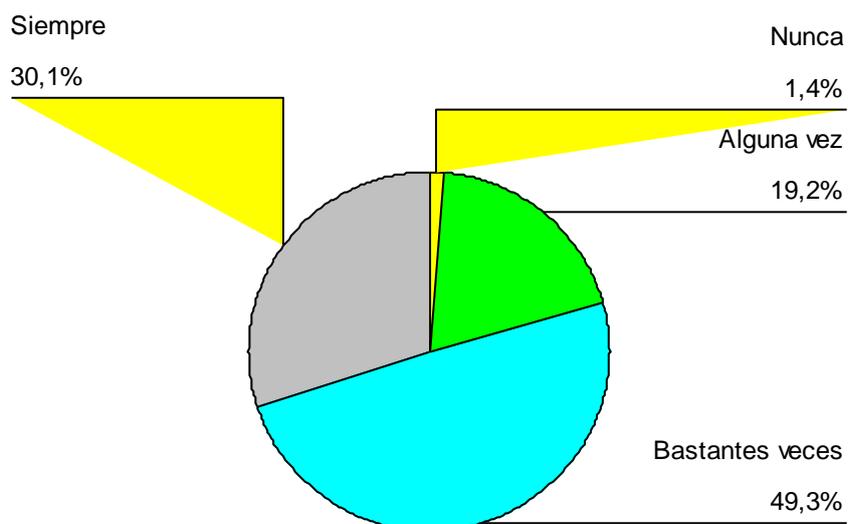


Gráfico 14 ¿Con frecuencia hablo con otros docentes acerca de mi trabajo?

Como se refleja en el gráfico la opción bastantes veces representan el 49.3% y siempre el 30.1% lo que indica que no hay riesgo psicosocial considerable al contrario de las opciones alguna vez con el 19.2% y nunca con el 1.4% lo que muestra un nivel de riesgo psicosocial bajo.

¿Estoy bien considerado como profesional?

Cuadro 04.15

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 5 | 6.8 |
| Bastantes veces | 24 | 32.9 |
| Siempre | 42 | 57.5 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Estoy bien considerado como profesional?

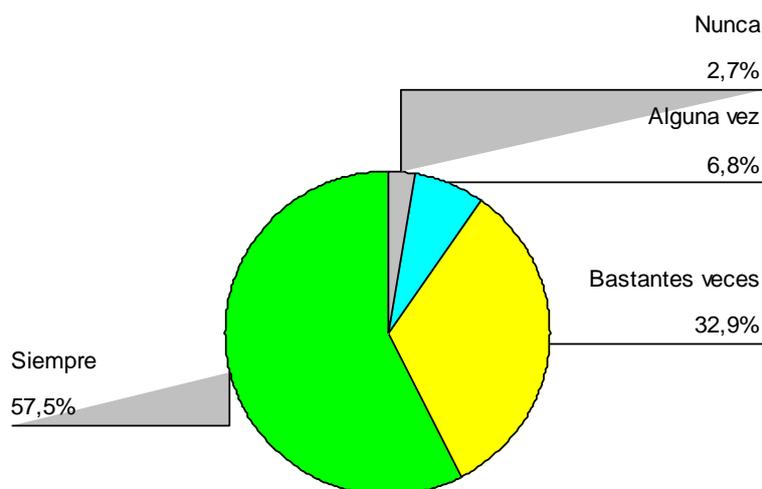


Gráfico 15 ¿Estoy bien considerado como profesional?

Se encuentra que siempre están considerados como profesionales con el 57.5% y bastantes veces con el 32.9% lo cual representa algo positivo, encontramos también algunas veces con el 6.8% y nunca con el 2.7% que representan un pequeño porcentaje que se encuentran con riesgos psicosociales.

¿Hay mal ambiente laboral entre compañeros?

Cuadro 04.16

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 37 | 50.7 |
| Alguna vez | 14 | 19.2 |
| Bastantes veces | 13 | 17.8 |
| Siempre | 9 | 12.3 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Hay mal ambiente laboral entre compañeros?

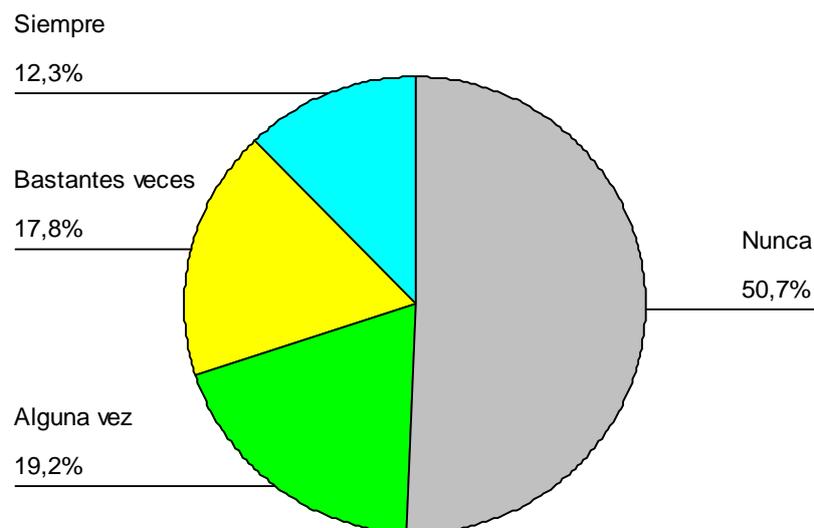


Gráfico 16 ¿Hay mal ambiente laboral entre compañeros?

Con el 50.7% tenemos la opción nunca hay un mal ambiente laboral entre compañeros, 19.2% alguna vez, bastantes veces con el 17.8% y siempre con el 12.3%, demostrando que hay un pequeño porcentaje de riesgo psicosocial y no demuestra mayor grado de preocupación.

¿Puedo conocer el resultado de mi trabajo con los alumnos y mi nivel de eficacia?

Cuadro 04.17

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 7 | 9.6 |
| Bastantes veces | 31 | 42.5 |
| Siempre | 33 | 45.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Puedo conocer el resultado de mi trabajo con los alumnos y mi nivel de

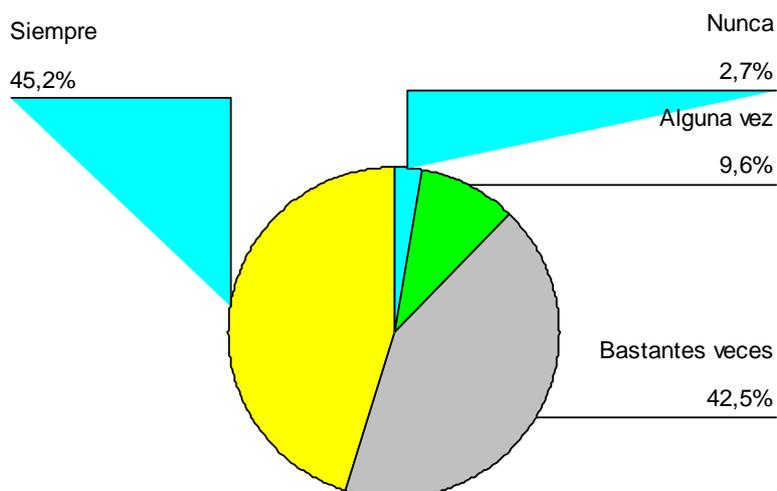


Gráfico 17 ¿Puedo conocer el resultado de mi trabajo con los alumnos y mi nivel de eficacia?

En esta pregunta se determina la eficiencia del trabajo con los alumnos los encuestados responden que siempre con un 45.2% lo pueden conocer, bastantes veces con el 42.5%, alguna vez con el 9.6% y nunca con el 2.7%.

4.- Calidad de liderazgo. Autonomía, participación

¿La organización del centro favorece oportunidades para mi desarrollo profesional?

Cuadro 04.18

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 4.1 |
| Alguna vez | 9 | 12.3 |
| Bastantes veces | 25 | 34.2 |
| Siempre | 36 | 49.3 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿La organización del centro favorece oportunidades para mi desarrollo pr

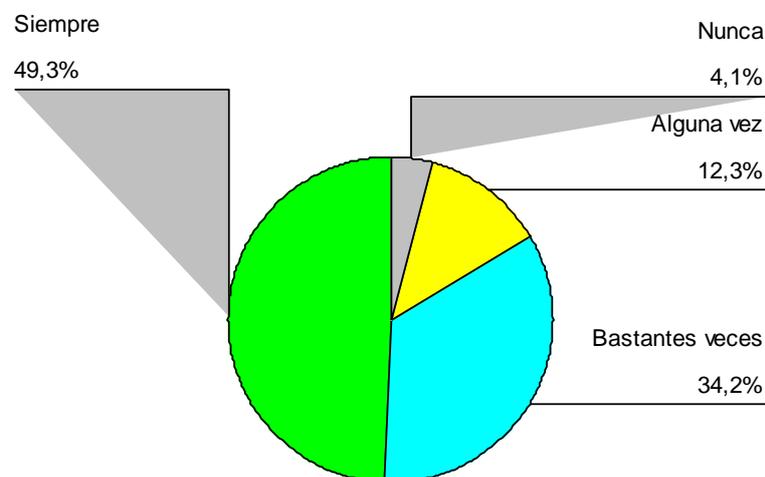


Gráfico 18 ¿La organización del centro favorece oportunidades para mi desarrollo profesional?

La opción siempre representa el 49.3%, bastantes veces 34.2%, alguna vez 12.3% y nunca con el 4.1% en la pregunta la organización del centro favorece oportunidades para mi desarrollo profesional y no representa un riesgo para los factores psicosociales en las unidades de docencia, investigación y vinculación.

¿La planificación del trabajo que corresponde a mis jefes está mal realizada?

Cuadro 04.19

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 43 | 58.9 |
| Alguna vez | 16 | 21.9 |
| Bastantes veces | 9 | 12.3 |
| Siempre | 5 | 6.8 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿La planificación del trabajo que corresponde a mis jefes está mal reali

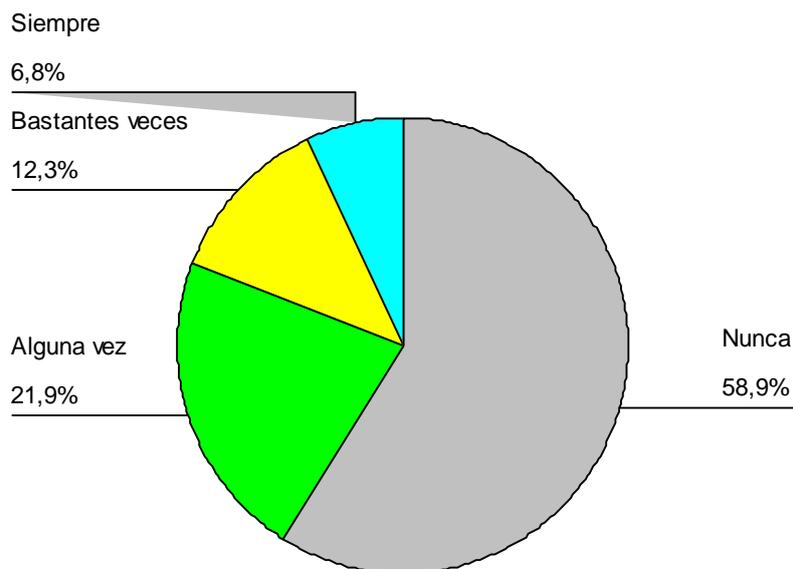


Gráfico 19 ¿La planificación del trabajo que corresponde a mis jefes está mal realizada?

En esta pregunta la opción nunca representa el 58.9%, alguna vez 21.9%, bastantes veces con el 12.3% y siempre con el 6.8% que corresponde a la planificación de trabajo de lo superiores y representa un nivel bajos de riesgo psicosocial.

¿Mi equipo directivo resuelve bien los conflictos que les corresponden?

Cuadro 04.20

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Alguna vez | 12 | 16.4 |
| Bastantes veces | 33 | 45.2 |
| Siempre | 28 | 38.4 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Mi equipo directivo resuelve bien los conflictos que les corresponden?

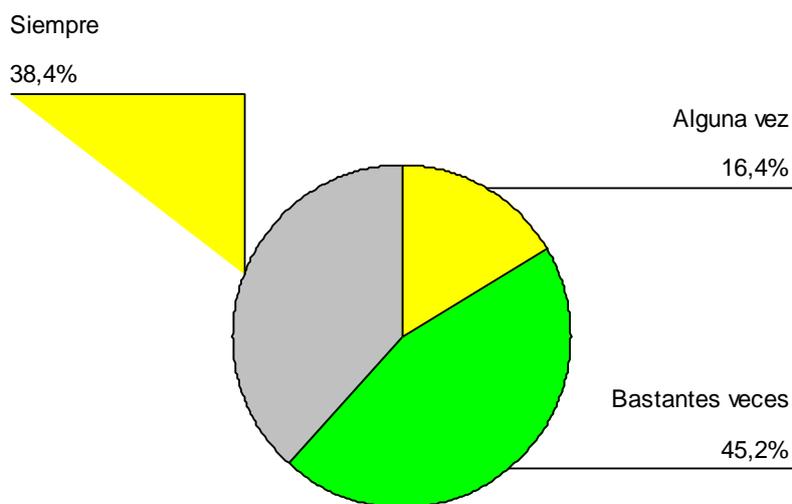


Gráfico 20 ¿Mi equipo directivo resuelve bien los conflictos que les corresponden?

En la presente pregunta se expresa la agilidad de resolver problema por parte del equipo directivo y los encuestado responde que siempre con un 45.2%, con el 38.4% la opción siempre y alguna vez con el 16.4%, dejando a un lado la opción nunca lo cual no quiere decir que no existe riesgo psicosocial alguno.

¿La comunicación con los miembros del equipo directivo es deficiente?

Cuadro 04.21

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 40 | 54.8 |
| Alguna vez | 13 | 17.8 |
| Bastantes veces | 15 | 20.5 |
| Siempre | 5 | 6.8 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿La comunicación con los miembros del equipo directivo es deficiente?

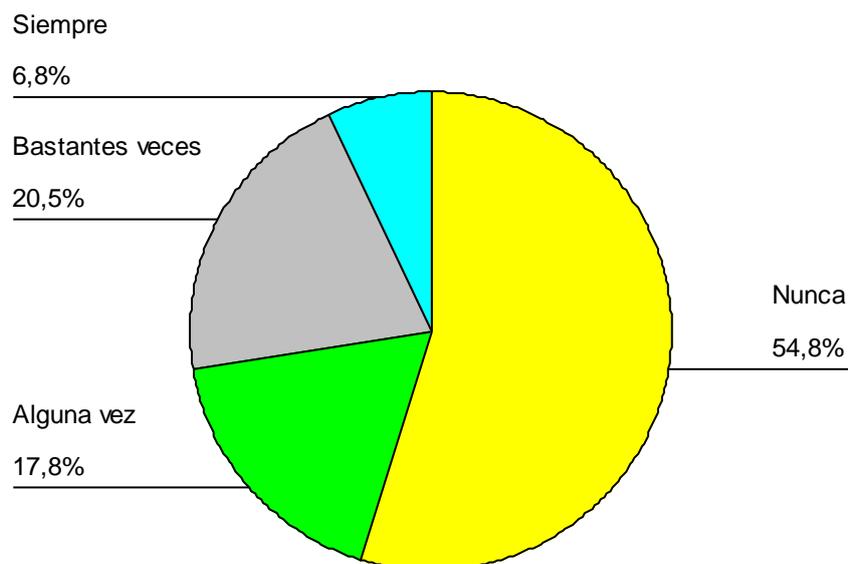


Gráfico 21 ¿La comunicación con los miembros del equipo directivo es deficiente?

Con respecto a la comunicación los encuestados responden que nunca es deficiente con un 54.8%, alguna vez con el 17.8%, bastantes veces con el 20.5% y siempre con el 6.8% entre los miembros directivos de la institución con nivel de riesgos psicosociales bajos.

¿En mi centro hay directivos que motivan o animan al trabajo, a la participación?

Cuadro 04.22

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 6 | 8.2 |
| Bastantes veces | 24 | 32.9 |
| Siempre | 41 | 56.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿En mi centro hay directivos que motivan o animan al trabajo?

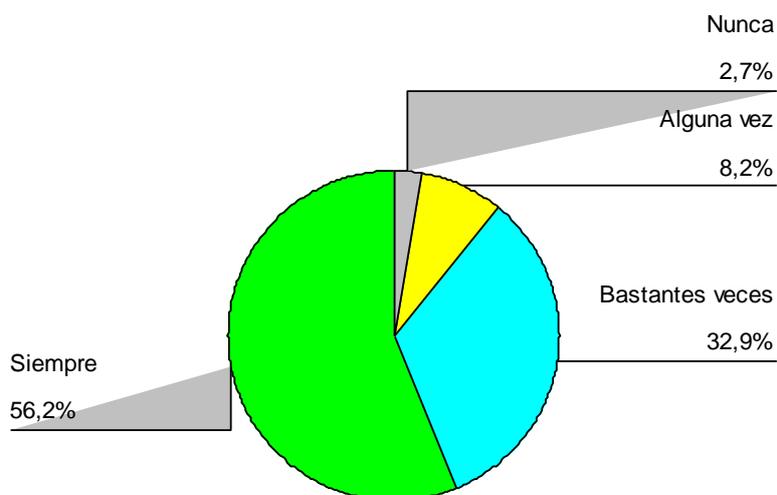


Gráfico 22 ¿En mi centro hay directivos que motivan o animan al trabajo, a la participación?

Con el 56.2% se presenta la opción siempre hay directivos que motivan o animan al trabajo y la participación, también encontramos la opción bastantes veces con un 32.9%, alguna vez con un 8.2% y nunca con el 2.7% con niveles de riesgos psicosociales menores.

5.- Factor sentido del trabajo.

¿Pienso que mi trabajo como docente es poco importante?

Cuadro 04.23

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 61 | 83.6 |
| Alguna vez | 5 | 6.8 |
| Bastantes veces | 4 | 5.5 |
| Siempre | 3 | 4.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Pienso que mi trabajo como docente es poco importante?

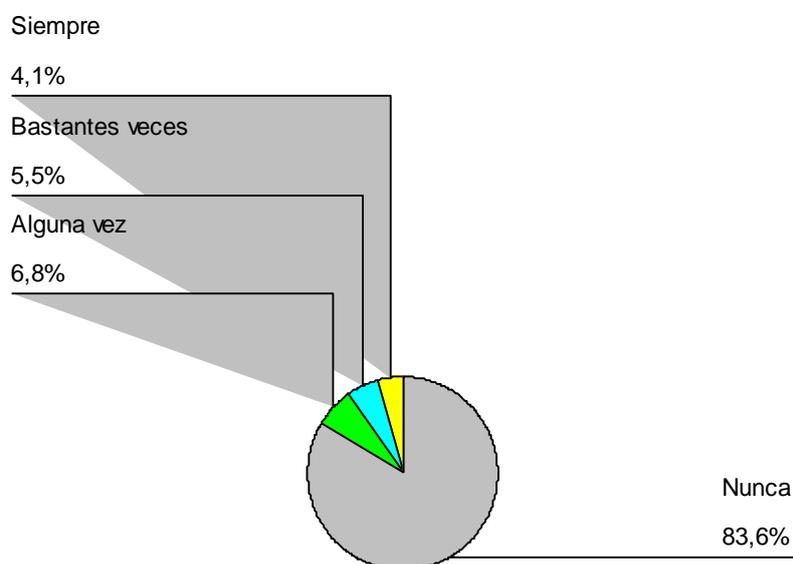


Gráfico 23 ¿Pienso que mi trabajo como docente es poco importante?

Los encuestados piensan que el trabajo como docente no es poco importante por tal razón responden con el 83.6% a la opción nunca, alguna vez 6.8%, bastantes veces con el 5.5% y siempre con el 4.1% con niveles de riesgos bajos.

¿Las tareas educativas que debo realizar tienen sentido?

Cuadro 04.24

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 5 | 6.8 |
| Bastantes veces | 15 | 20.5 |
| Siempre | 53 | 72.6 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Las tareas educativas que debo realizar tienen sentido?

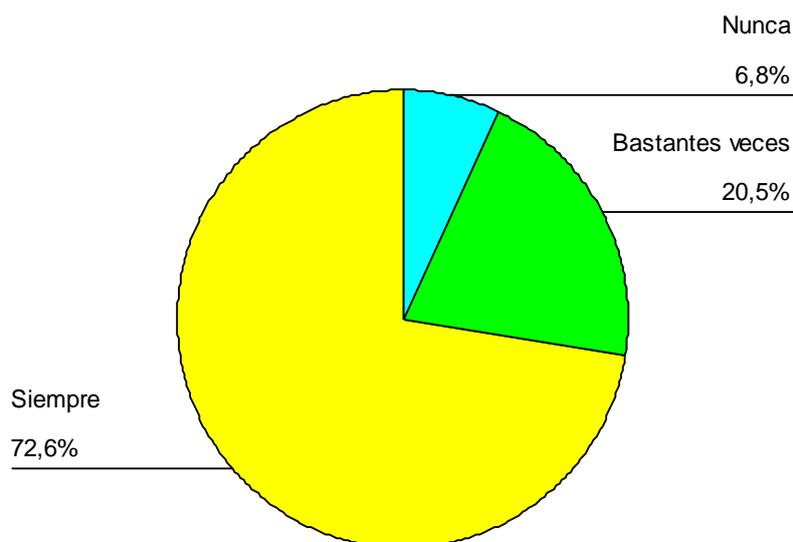


Gráfico 24 ¿Las tareas educativas que debo realizar tienen sentido?

Las tareas educativas que se realizan los docentes siempre tienen sentido por que aparece con un 72.6% que corresponde a la mayor parte de los encuestado, mientras que la opciones que tienen niveles de riesgos son bastantes veces con un 20.5% y nunca con el 6.8%.

¿Me siento comprometido con mi profesión?

Cuadro 04.25

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 4.1 |
| Alguna vez | 2 | 2.7 |
| Bastantes veces | 7 | 9.6 |
| Siempre | 61 | 83.6 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Me siento comprometido con mi profesión?

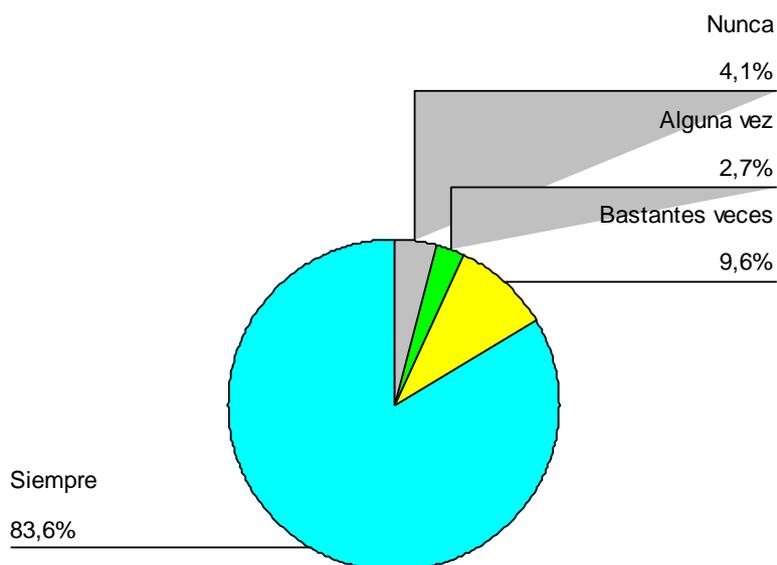


Gráfico 25 ¿Me siento comprometido con mi profesión?

El compromiso con la profesión es de 83.6% por la opción siempre que representa un buen nivel, también aparece bastantes veces con el 9.6%, alguna vez con el 2.7% y por ultimo nunca con el 4.1% que no representa un gran nivel de riesgo

¿Con mi trabajo influyo en otras personas?

Cuadro 04.26

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 1 | 1.4 |
| Alguna vez | 6 | 8.2 |
| Bastantes veces | 19 | 26.0 |
| Siempre | 47 | 64.4 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Con mi trabajo influyo en otras personas?

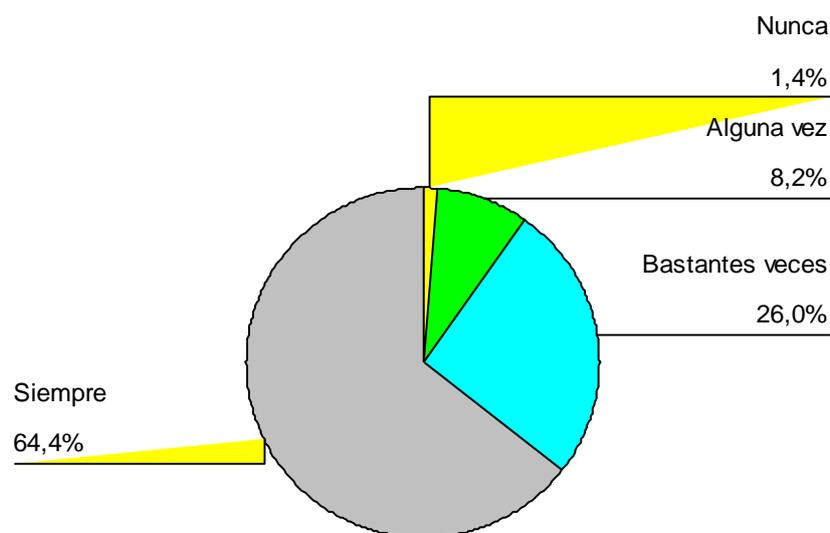


Gráfico 26 ¿Con mi trabajo influyo en otras personas?

Con respecto a esta pregunta tenemos que los encuestados tienen cierta influencia en las personas, presentando la opción siempre con un 64.4%, bastantes veces con el 26% y como niveles bajos de riesgos tenemos alguna vez con el 8.2 y nunca con el 1.4%.

6.- Factor posibilidades de desarrollo en el trabajo.

¿Mi trabajo me impide que tome iniciativas y retos profesionales?

Cuadro 04.27

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 43 | 58.9 |
| Alguna vez | 13 | 17.8 |
| Bastantes veces | 14 | 19.2 |
| Siempre | 3 | 4.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Mi trabajo me impide que tome iniciativas y retos profesionales?

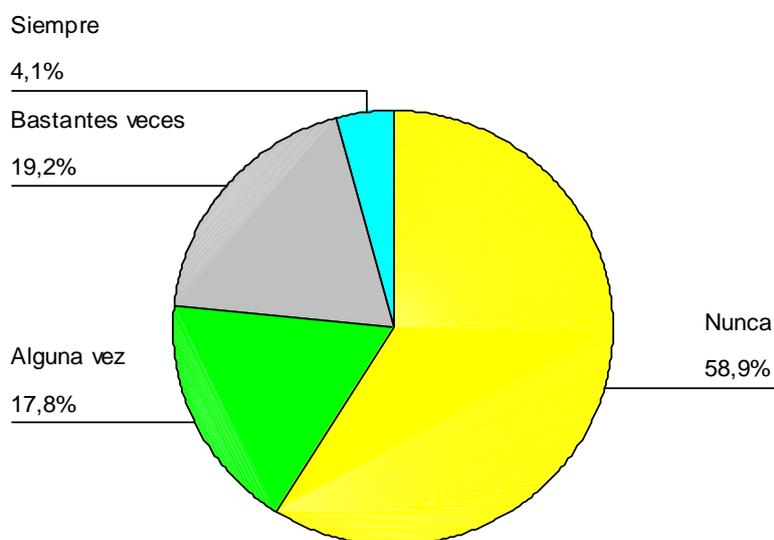


Gráfico 27 ¿Mi trabajo me impide que tome iniciativas y retos profesionales?

Con el 58.9% tenemos que nunca el trabajo le impide que tome iniciativas y retos profesionales lo que representa un gran porcentaje, teniendo en cuenta las demás opciones aparece alguna vez con el 17.8%, bastantes veces el 19.2% y siempre con el 4.1% generando todas estas un riesgo considerables en los docentes.

¿Mi trabajo me permite que aprenda cosas nuevas?

Cuadro 04.28

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 11 | 15.1 |
| Alguna vez | 6 | 8.2 |
| Bastantes veces | 12 | 16.4 |
| Siempre | 44 | 60.3 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Mi trabajo me permite que aprenda cosas nuevas?

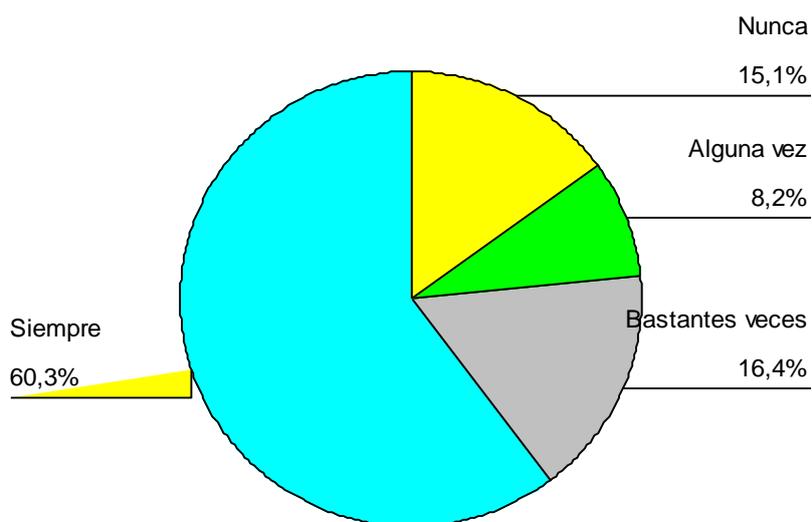


Gráfico 28 ¿Mi trabajo me permite que aprenda cosas nuevas?

Con el 60.3% aparece la opción siempre que la mayoría piensa que si se aprenden cosas nuevas en su labor. También aparece bastantes veces con el 16.4% considerado también de forma positiva, tenemos algunas veces 8.2% y nunca con el 15 %.

¿Puedo continuar formándome para mejorar en mi trabajo docente?

Cuadro 04.29

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 5 | 6.8 |
| Bastantes veces | 11 | 15.1 |
| Siempre | 55 | 75.3 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Puedo continuar formándome para mejorar en mi trabajo docente?

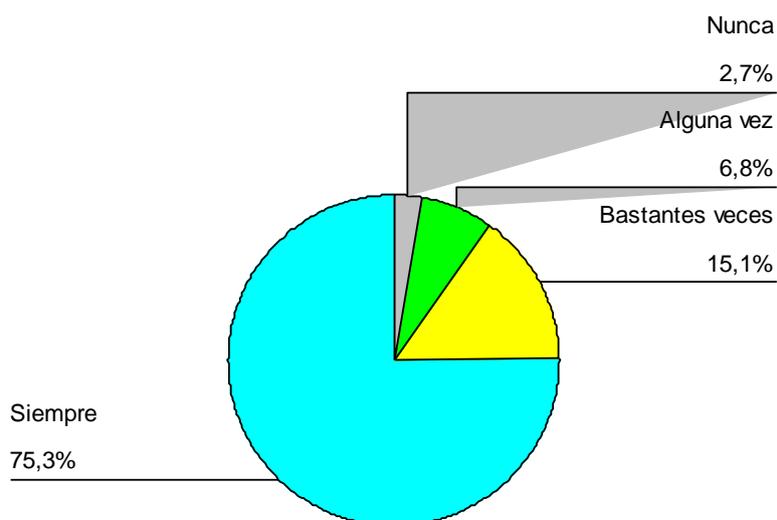


Gráfico 29 ¿Puedo continuar formándome para mejorar en mi trabajo docente?

Como se puede apreciar en el gráfico tenemos que siempre se puede mejorar en el trabajo como docente con un 75.3% y bastantes veces con el 15.1% según los encuestados. Tenemos también las opciones alguna vez que aparece con el 6.8% y nunca con el 2.7%.

¿Las carencias materiales y de recursos me generan problemas?

Cuadro 04.30

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 18 | 24.7 |
| Alguna vez | 26 | 35.6 |
| Bastantes veces | 23 | 31.5 |
| Siempre | 6 | 8.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Las carencias materiales y de recursos me generan problemas?

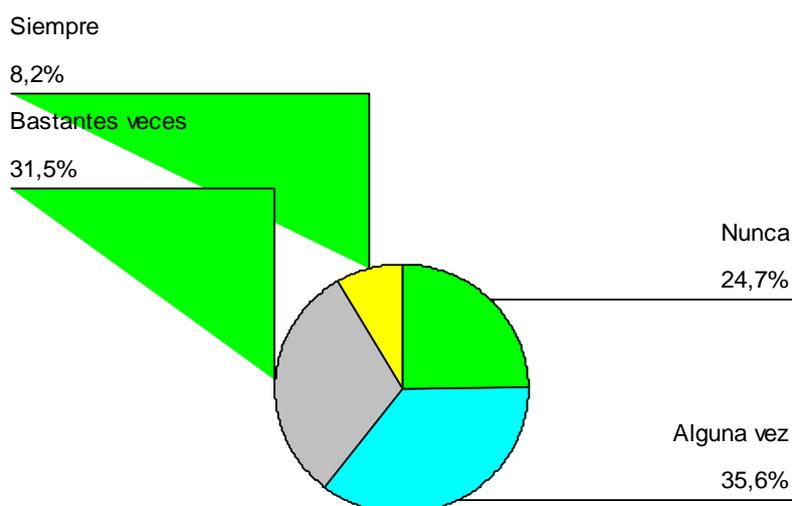


Gráfico 30 ¿Las carencias materiales y de recursos me generan problemas?

En primer plano tenemos que alguna vez hay carencias de materiales representado con el 35.6 %, bastantes veces con el 31.5%, siempre con el 8.2 % y nunca con el 24.7% lo que quiere decir que existe un riesgo considerable que afecta al personal.

¿No Puedo tomar decisiones propias e iniciativas en mi trabajo?

Cuadro 04.31

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 7 | 9.6 |
| Alguna vez | 14 | 19.2 |
| Bastantes veces | 25 | 34.2 |
| Siempre | 27 | 37.0 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Puedo tomar decisiones propias e iniciativas en mi trabajo?

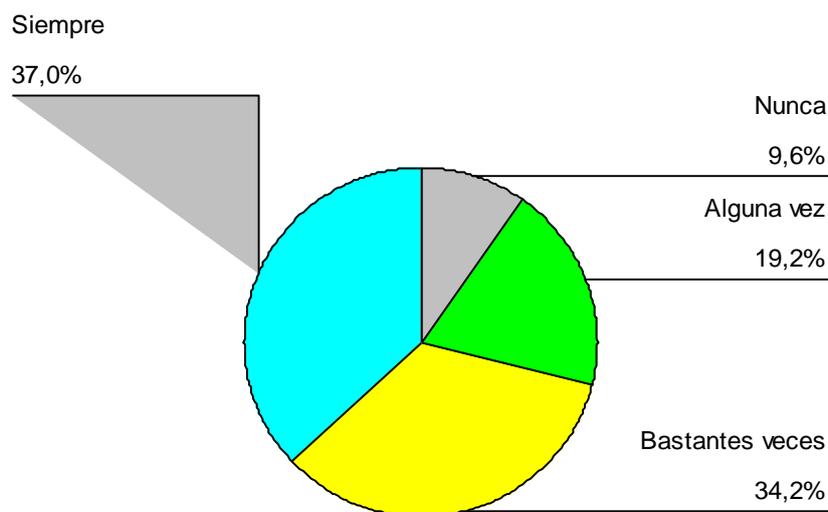


Gráfico 31 ¿No Puedo tomar decisiones propias e iniciativas en mi trabajo?

Como se puede observar el 37% de los encuestados piensan que no se puede tomar decisiones propias e iniciativas en el trabajo, también se presentan opciones como bastantes veces con el 34.2% generados como niveles de riesgos mientras que alguna vez con el 19.2% y nunca con el 9.6% siendo estos positivos.

¿Decido la forma de trabajar mi asignatura, de organizar mis clases?

Cuadro 04.32

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 4.1 |
| Alguna vez | 7 | 9.6 |
| Bastantes veces | 25 | 34.2 |
| Siempre | 38 | 52.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Decido la forma de trabajar mi asignatura, de organizar mis clases?

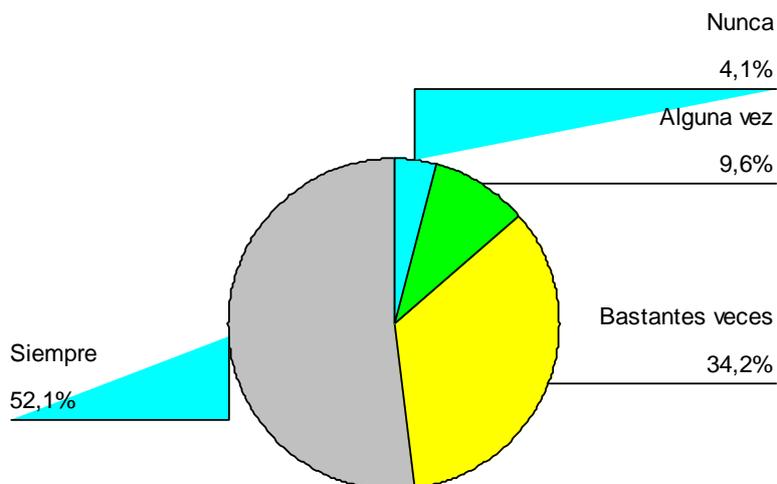


Gráfico 32 ¿Decido la forma de trabajar mi asignatura, de organizar mis clases?

En la pregunta decido la forma de trabajar mi asignatura, de organizar mis clases encontramos la opción siempre con el 52.1%, bastantes veces con el 34.3%, alguna vez con el 9.6% y por último con el 4.1% la opción nunca que representa el riesgo psicosocial.

7.- Factor Satisfacción con el trabajo.

¿Estoy satisfecho/a con las condiciones ambientales (espacios, ruido, ventilación, temperatura, iluminación) en las que suelo trabajar?

Cuadro 04.33

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 4.1 |
| Alguna vez | 8 | 11.0 |
| Bastantes veces | 29 | 39.7 |
| Siempre | 33 | 45.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Estoy satisfecho/a con las condiciones ambientales (espacios, ruido)?

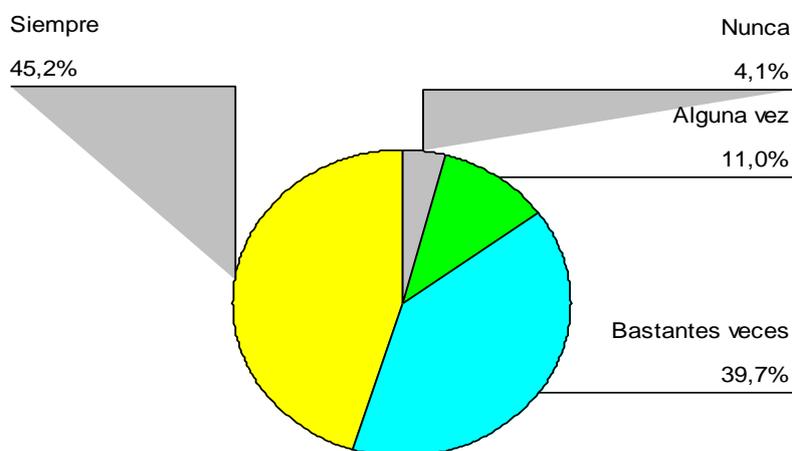


Gráfico 33 ¿Estoy satisfecho/a con las condiciones ambientales (espacios, ruido, ventilación, temperatura, iluminación) en las que suelo trabajar?

El 45.2% de los encuestados piensan que siempre están satisfechos con las condiciones de trabajo ya sean estas el espacio, ruido, iluminación entre otros, bastantes veces con el 39.7%, alguna vez con el 11% y nunca con el 4.1% lo que demuestra que existe algunos docentes que no están satisfechos con su ambiente de trabajo representados como niveles de riesgo.

¿Espero la jubilación con impaciencia?

Cuadro 04.34

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 57 | 78.1 |
| Alguna vez | 3 | 4.1 |
| Bastantes veces | 7 | 9.6 |
| Siempre | 6 | 8.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Espero la jubilación con impaciencia?

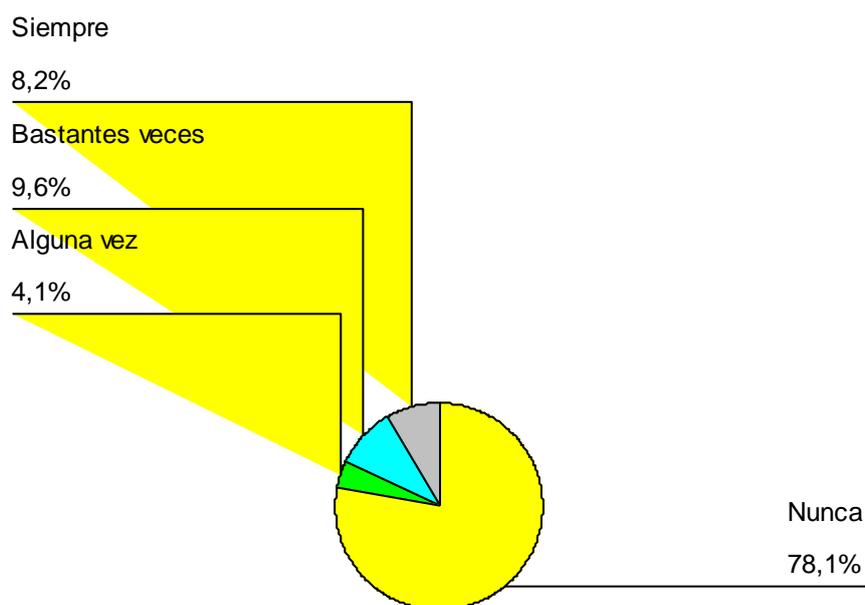


Gráfico 34 ¿Espero la jubilación con impaciencia?

El gráfico 34 indica que los docentes encuestados no esperan con impaciencia la jubilación ya que la opción nunca se refleja con el 78.1% siendo este un porcentaje mayor a la mitad, alguna vez con el 4.1%, bastantes veces una cantidad muy pequeña del 9.6% y siempre con el 8.2%.

¿Estoy satisfecho/a con mi trabajo en la enseñanza?

Cuadro 04.35

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 4.1 |
| Alguna vez | 3 | 4.1 |
| Bastantes veces | 15 | 20.5 |
| Siempre | 52 | 71.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Estoy satisfecho/a con mi trabajo en la enseñanza?

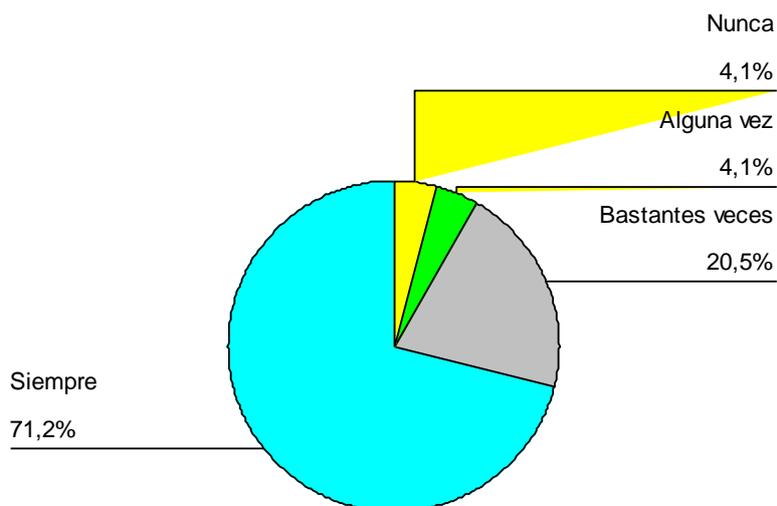


Gráfico 35 ¿Estoy satisfecho/a con mi trabajo en la enseñanza?

Por consiguiente esta pregunta genera respuestas positivas debido a que los encuestados se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan mostrado en la opción siempre que genera el 71.2%, bastantes veces con el 20.5% y en pequeños porcentajes alguna vez y nunca los dos con el 4.1 %.

¿Estoy satisfecho/a porque me siento desarrollado en mi trabajo?

Cuadro 04.36

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 4 | 5.5 |
| Bastantes veces | 16 | 21.9 |
| Siempre | 51 | 69.9 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Estoy satisfecho/a porque me siento desarrollado en mi trabajo?

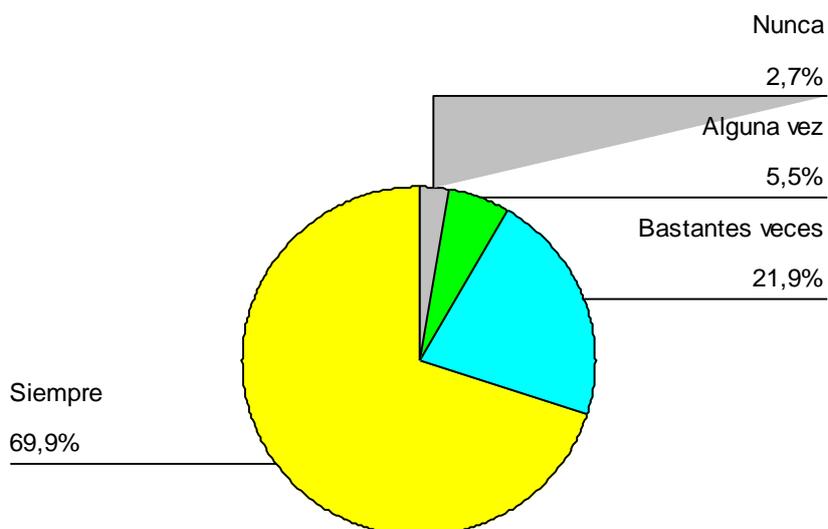


Gráfico 36 ¿Estoy satisfecho/a porque me siento desarrollado en mi trabajo?

Este gráfico exhibe que la mayoría se siente satisfecho con el desarrollo en su trabajo mostrándose en la opción siempre el 69.9% y bastantes veces con el 21.9%, dejando a alguna vez con el 5.5% y nunca con el 2.7% como riesgos psicosociales.

¿En general, estoy insatisfecho/a con mi trabajo como docente?

Cuadro 04.37

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 50 | 68.5 |
| Alguna vez | 1 | 1.4 |
| Bastantes veces | 8 | 11.0 |
| Siempre | 14 | 19.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿En general, estoy insatisfecho/a con mi trabajo como docente?

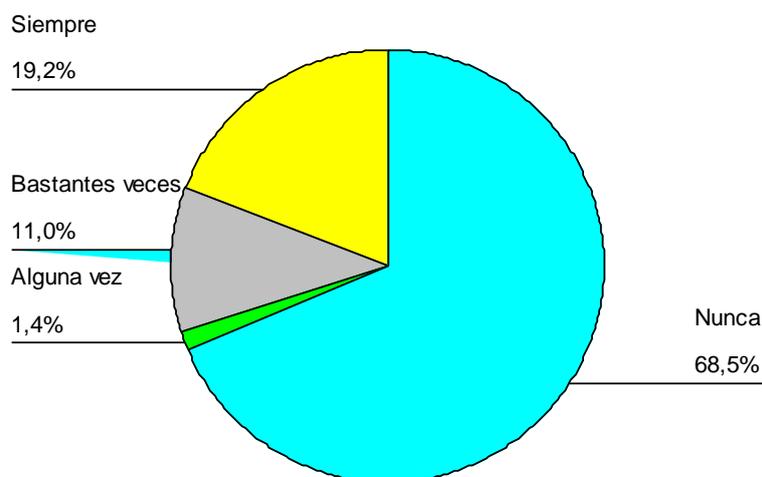


Gráfico 37 ¿En general, estoy insatisfecho/a con mi trabajo como docente?

Siendo esta pregunta contradictoria con las dos anteriores, la respuesta a ésta son nunca con el 68.5% y alguna vez con el 1.4%, en porcentajes menores encontramos bastantes veces con 11% y siempre con el 19.2%.

8.- Factor doble presencia.

¿Sufro interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan riesgos para mi salud?

Cuadro 04.38

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 35 | 47.9 |
| Alguna vez | 14 | 19.2 |
| Bastantes veces | 20 | 27.4 |
| Siempre | 4 | 5.5 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

Sufro interferencias entre mi trabajo y mis compromisos ?

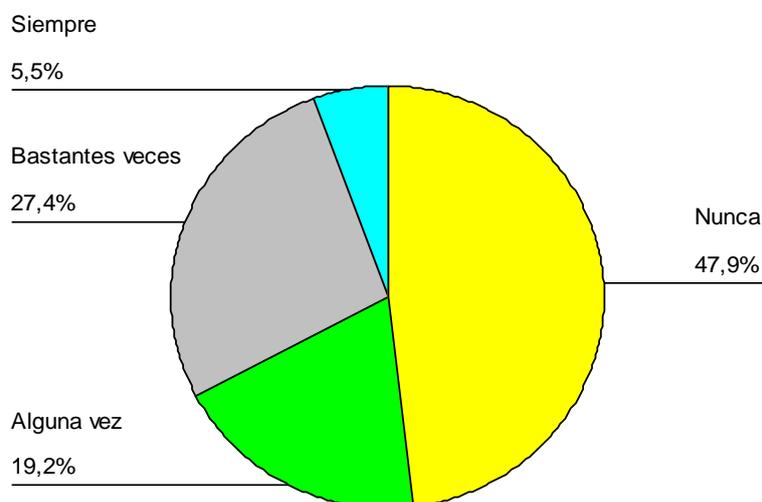


Gráfico 38 ¿Sufro interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan riesgos para mi salud?

EL 47.9% de los encuestados dicen que nunca sufren interferencias en el trabajo con sus compromisos y que estos no les generan problemas de salud, con el 19.2% tenemos alguna vez, con el 27% bastantes veces y siempre con el 5.5% las que representan niveles de riesgos psicosociales

¿Tengo horarios compatibles con mi vida familiar?

Cuadro 04. 39

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 10 | 13.7 |
| Alguna vez | 15 | 20.5 |
| Bastantes veces | 27 | 37.0 |
| Siempre | 21 | 28.8 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Tengo horarios compatibles con mi vida familiar?

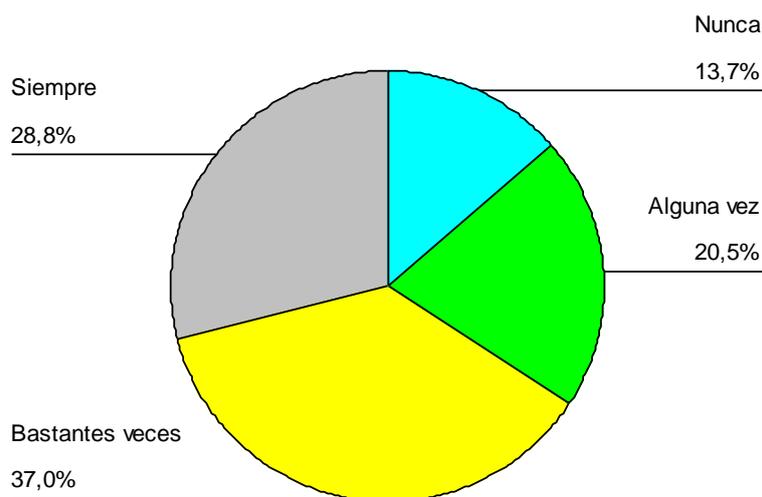


Gráfico 39 ¿Tengo horarios compatibles con mi vida familiar?

Solo el 13.7% de los encuestados señalan que la compatibilidad de los horarios familiares con los del trabajo no son compatibles y nunca con el 13.7%. La opción bastantes veces lidera con el 37%, seguida de siempre con el 28.8%, algunas veces con el 20.5%.

¿Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar?

Cuadro 04.40

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 38 | 52.1 |
| Alguna vez | 16 | 21.9 |
| Bastantes veces | 17 | 23.3 |
| Siempre | 2 | 2.7 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar?

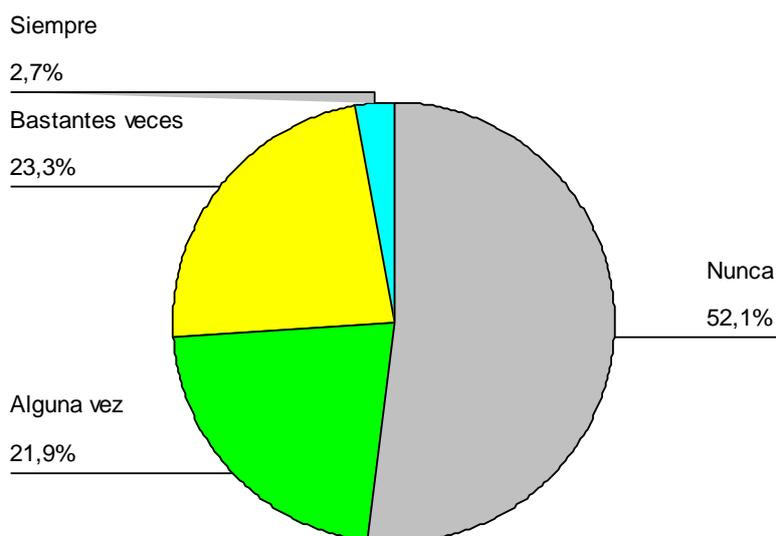


Gráfico 40 ¿Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar?

El 52.1% responde que las tareas laborales nunca perjudican su vida familiar y que solo algunas veces que corresponden al 21.9%. Por otro lado tenemos a opción bastantes veces que aparecen con el 23.3% y siempre con el 2.7%.

¿Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular?

Cuadro 04. 41

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 1 | 1.4 |
| Alguna vez | 12 | 16.4 |
| Bastantes veces | 31 | 42.5 |
| Siempre | 29 | 39.7 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular?

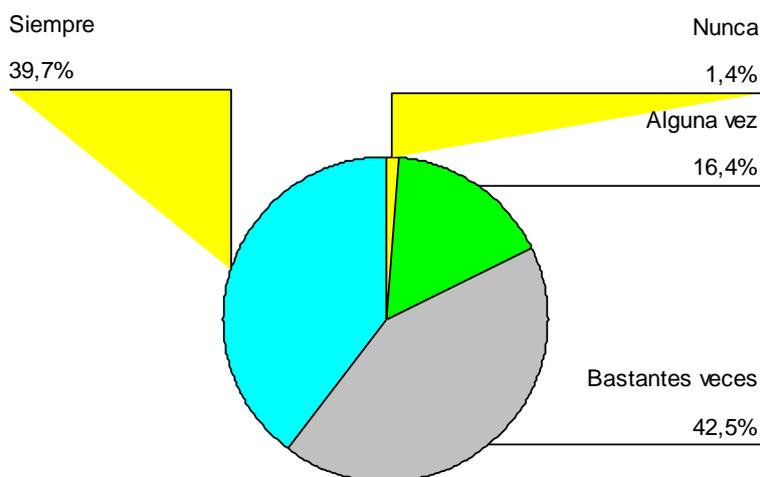


Gráfico 41 ¿Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular?

En la pregunta, normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular responden que bastantes veces con el 42.5% y siempre con el 39.7%, algunas veces con el 16.4% y por último nunca que aparece con el 1.4% las cuales generan niveles bajos de riesgos psicosociales.

9.- Factor salud

¿Tengo problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás o Algún compañero/a tiene problemas de salud que dificultan mi trabajo?

Cuadro 04. 42

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 50 | 68.5 |
| Alguna vez | 9 | 12.3 |
| Bastantes veces | 11 | 15.1 |
| Siempre | 3 | 4.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Tengo problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás ?

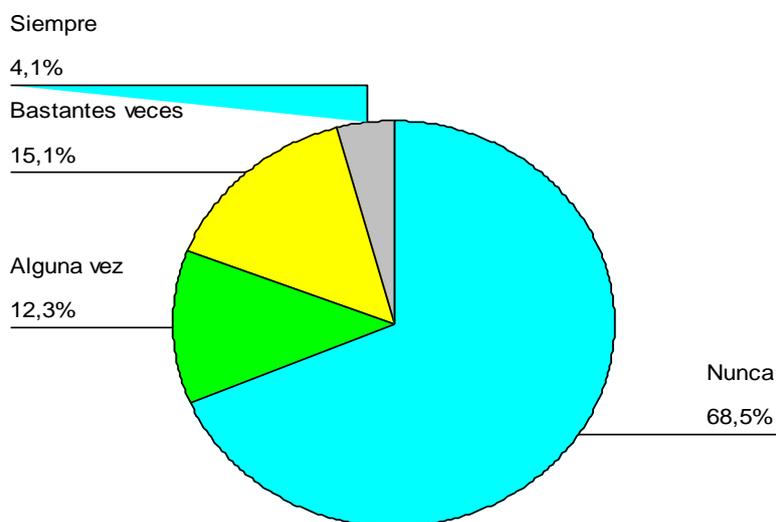


Gráfico 42 ¿Tengo problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás o Algún compañero/a tiene problemas de salud que dificultan mi trabajo?

Las respuestas obtenidas sobre los problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás o de algún compañero que dificulte el trabajo es de nunca 68.5%, alguna vez con el 12.3%. Por otro lado encontramos las opciones que presenta riesgo psicosocial las culés son bastantes veces con el 15.1% y siempre con el 4.1%

¿Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo?

Cuadro 04.43

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 32 | 43.8 |
| Alguna vez | 16 | 21.9 |
| Bastantes veces | 17 | 23.3 |
| Siempre | 8 | 11.0 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo?

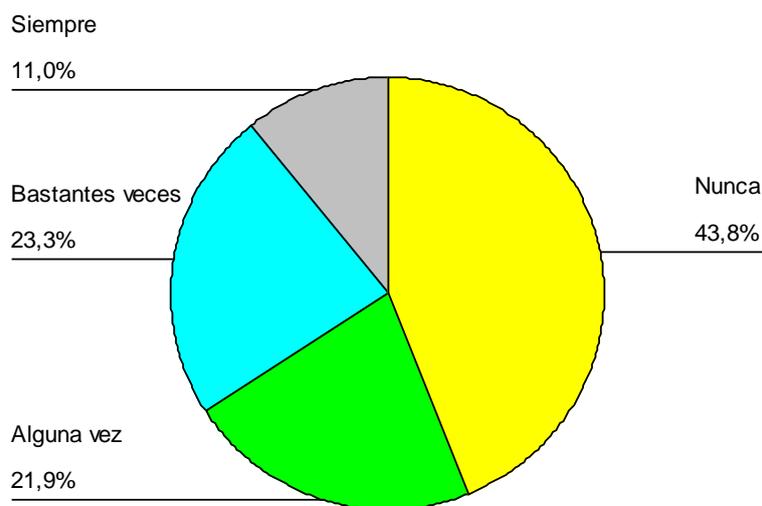


Gráfico 43 ¿Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo?

Según los encuestados el 43.8% no presentan problemas de estrés o de desánimo y solo alguna vez lo han presentado con el 21.9%. También tenemos la otra parte que nos dice que bastantes veces han padecido de este problema y representan el 23.3% y siempre con el 11%.

¿Me siento alterado/a, irritable?

Cuadro 04.44

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 45 | 61.6 |
| Alguna vez | 16 | 21.9 |
| Bastantes veces | 9 | 12.3 |
| Siempre | 3 | 4.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Me siento alterado/a, irritable?

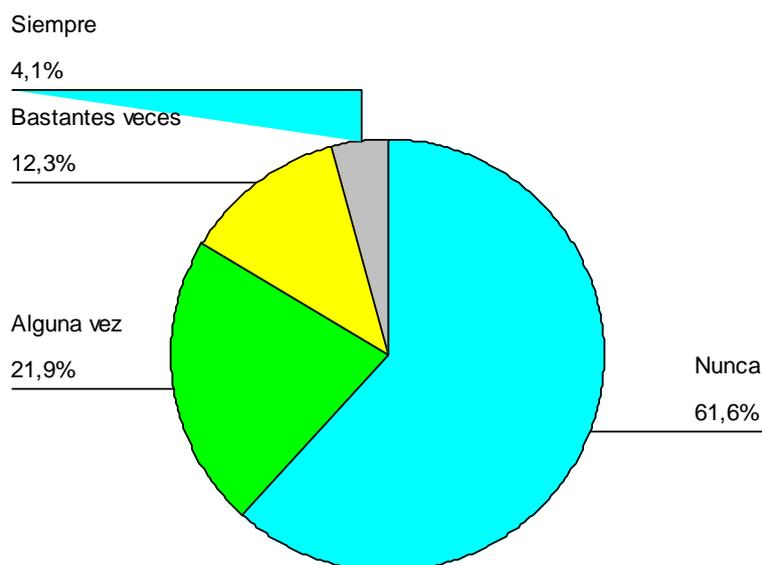


Gráfico 44 ¿Me siento alterado/a, irritable?

El 61.6% de los encuestados consideran que nunca se sienten alterados e irritables, mientras que el 21.9% piensan que alguna vez se han sentido así. También tenemos con un 12.3% la opción bastantes veces y siempre con el 4.1% como riesgo psicosocial.

¿Mis compañeros/as están alterados/as, irritables?

Cuadro 04.45

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 35 | 47.9 |
| Alguna vez | 23 | 31.5 |
| Bastantes veces | 10 | 13.7 |
| Siempre | 5 | 6.8 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Mis compañeros/as están alterados/as, irritables?

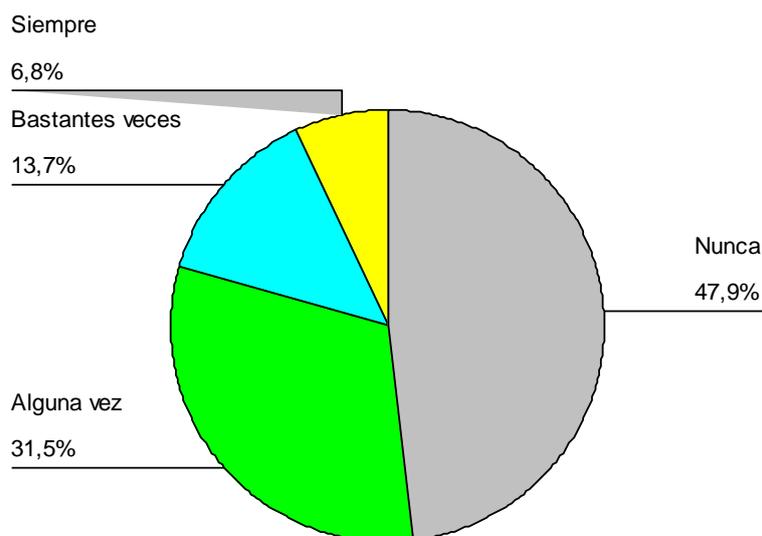


Gráfico 45 ¿Mis compañeros/as están alterados/as, irritables?

Con el 47.9% se presenta la opción nunca los compañeros están alterados e irritables, con el 31.5% alguna vez bastantes veces con el 13.7% y siempre con porcentajes bajos pero considerado como riesgo con el 6.8%.

¿Las bajas laborables en este centro son más frecuentes que en otros?

Cuadro 04.46

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 45 | 61.6 |
| Alguna vez | 15 | 20.5 |
| Bastantes veces | 11 | 15.1 |
| Siempre | 2 | 2.7 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Las bajas laborables en este centro son más frecuentes que en otros?

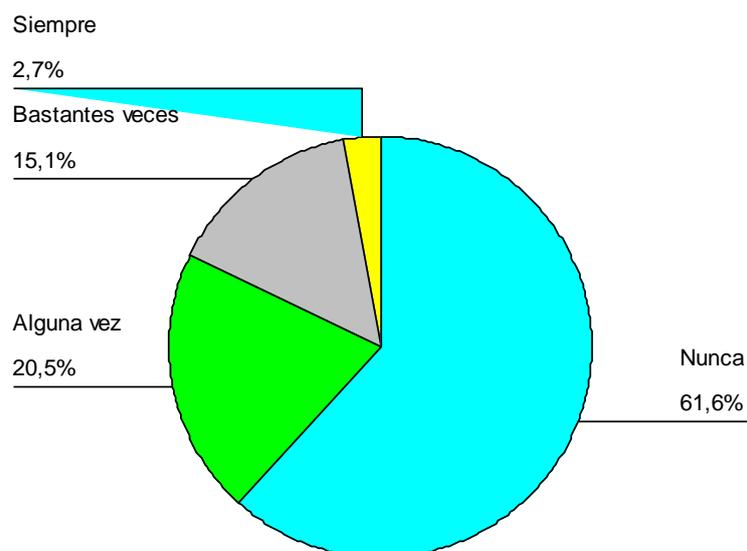


Gráfico 46 ¿Las bajas laborables en este centro son más frecuentes que en otros?

Según el gráfico de pastel los encuestados responden que nunca las bajas laborales son más frecuentes que en otros centros con un porcentaje de 61.6%, alguna vez con el 20.5%, bastantes veces con el 15.1% y siempre con el 2.7%.

10.- Factor competencia, eficacia, formación.

¿En situaciones difíciles encuentro alternativas de solución que dependen de mí?

Cuadro 04.47

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 4.1 |
| Alguna vez | 11 | 15.1 |
| Bastantes veces | 32 | 43.8 |
| Siempre | 27 | 37.0 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿En situaciones difíciles encuentro alternativas de solución que depende

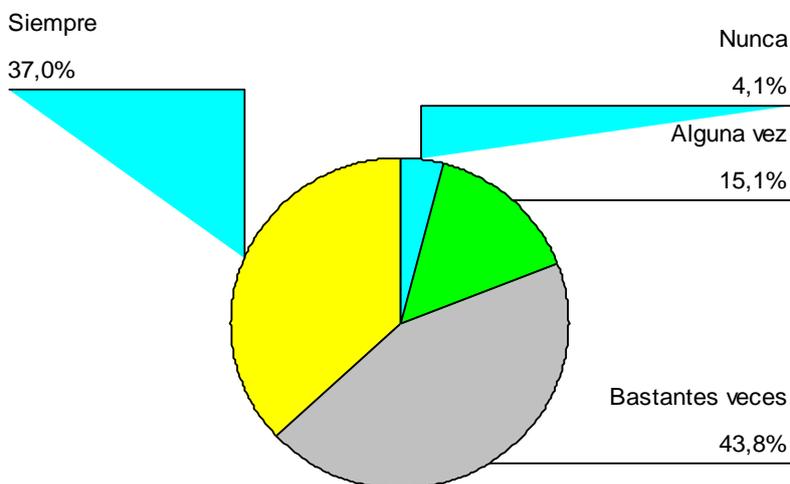


Gráfico 47 ¿En situaciones difíciles encuentro alternativas de solución que dependen de mí?

Según las personas que fueron encuestadas si encuentran soluciones en situaciones difíciles y responden con el 43.8% en la opción bastantes veces, siempre con el 37%. Alguna vez con el 15.1% y nunca con el 4.1%.

¿En mi trabajo sé controlar mis emociones cuando es preciso?

Cuadro 04.48

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 7 | 9.6 |
| Bastantes veces | 23 | 31.5 |
| Siempre | 41 | 56.2 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿En mi trabajo sé controlar mis emociones cuando es preciso?

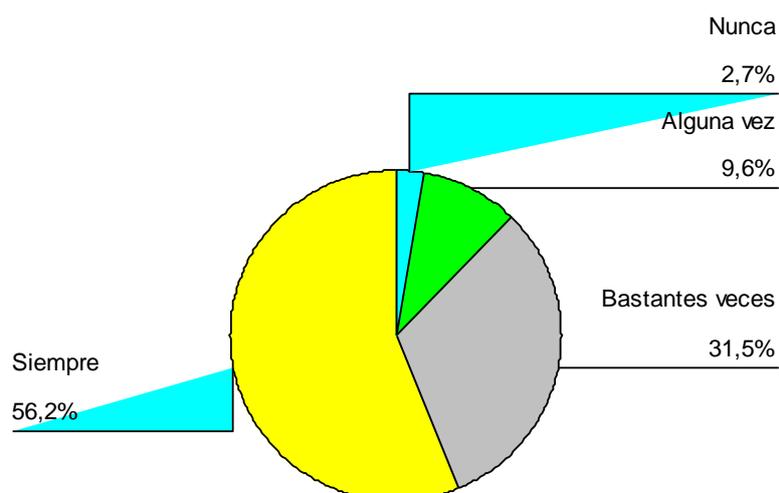


Gráfico 48 ¿En mi trabajo sé controlar mis emociones cuando es preciso?

Sobre el control de las emociones en el trabajo tenemos la opción siempre con el 56.2% mostrándose como aspecto positivo y bastantes veces con el 31.5% por otro lado aparece alguna vez con el 9.6% y nunca que solo tiene el 2.7%.

¿Me faltan habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales?

Cuadro 04.49

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 41 | 56.2 |
| Alguna vez | 15 | 20.5 |
| Bastantes veces | 14 | 19.2 |
| Siempre | 3 | 4.1 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Me faltan habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales?

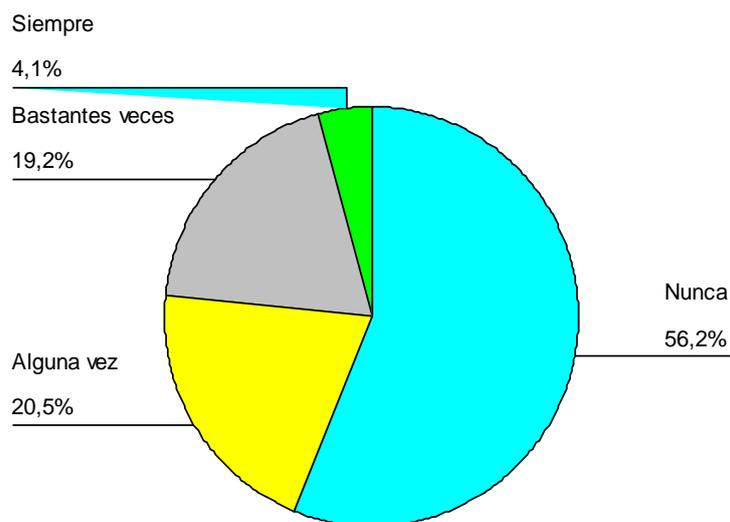


Gráfico 49 ¿Me faltan habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales?

El mayor porcentaje de los encuestados, muestran con el 56.2% que nunca les faltan habilidades didácticas y algunas vez con el 20.5%. También tenemos las opciones bastantes veces que presentan resultados menores con el 19.2% y siempre con el 4.1%.

¿Consigo buenos niveles de aprendizaje en la mayoría de mis alumnos?

Cuadro 04.50

| Personal | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| Nunca | 2 | 2.7 |
| Alguna vez | 5 | 6.8 |
| Bastantes veces | 39 | 53.4 |
| Siempre | 27 | 37.0 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿Consigo buenos niveles de aprendizaje en la mayoría de mis alumnos?

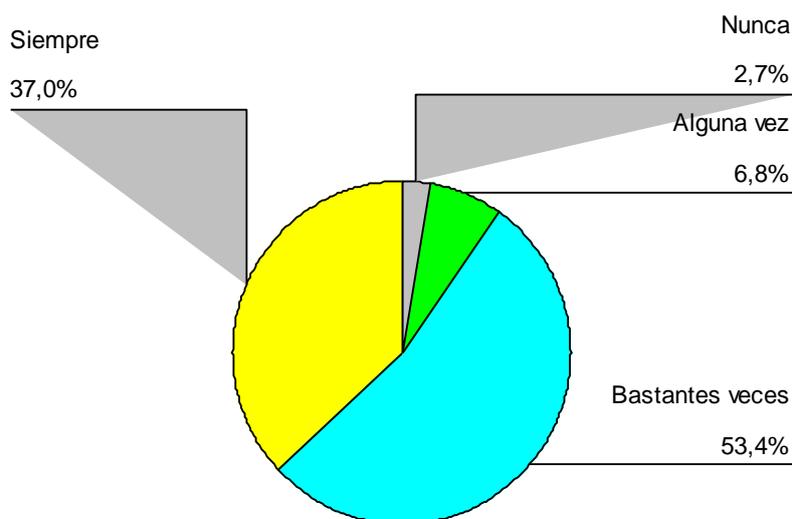


Gráfico 50 ¿Consigo buenos niveles de aprendizaje en la mayoría de mis alumnos?

Bastantes veces es la opción que lidera con el 53.4% con respecto al nivel de aprendizaje que los docentes logran en los alumnos y siempre con el 37%, por otro lado tenemos los niveles de riesgos psicosociales en las opciones alguna vez con el 6.8% y nunca con el 2.7%.

¿En mi trabajo nos organizamos y planificamos para prevenir y resolver los problemas frecuentes?

Cuadro 04.51

| Personal | Frecuencia | % |
|-----------------|------------|-------|
| Nunca | 3 | 4.1 |
| Alguna vez | 6 | 8.2 |
| Bastantes veces | 24 | 32.9 |
| Siempre | 40 | 54.8 |
| Total | 73 | 100.0 |

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la (ESPAM MFL)

Autoras: Victoria Párraga, Valeria Rivera

¿En mi trabajo nos organizamos y planificamos para prevenir y resolver l

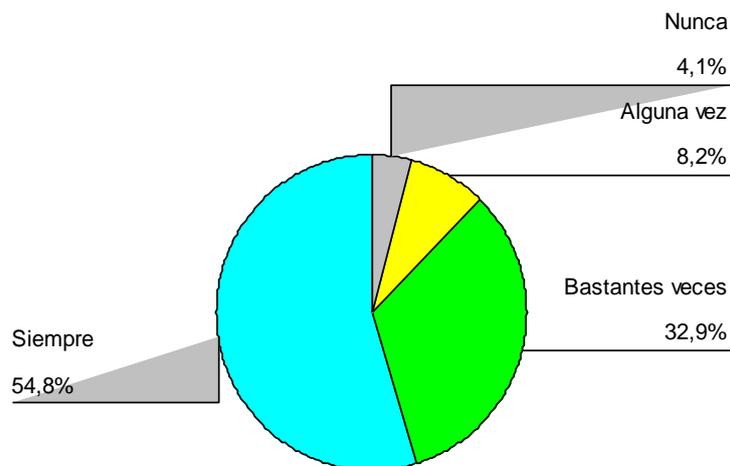


Gráfico 51 ¿En mi trabajo nos organizamos y planificamos para prevenir y resolver los problemas frecuentes?

De los encuestado tenemos que el 54.8% piensan que en el trabajo se organiza para prevenir y resolver los problemas frecuentes y bastantes veces con el 32.9% mostrando que existe una buena organización y planificación en la institución y solo con el 8.2% alguna vez y nunca con el 4.1% en pequeños porcentajes.

4.2 DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS DE TRABAJO

Se ha definido los niveles de riesgos de cada factor según la tabla que se presenta a continuación los niveles de riesgos:

Cuadro 04.52 niveles de riesgos

| Nivel de riesgo | % |
|------------------------|----------|
| Bajo | <50 |
| Medio | ≥50 |
| Alto | ≤100 |

Fuente: FETE, 2010

Cuadro 04.53.índice de riesgos psicosociales.

| FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES | ÍNDICE DE RIESGO EN % |
|--|------------------------------|
| Factor: Doble presencia | 35,63 |
| Factor: Posibilidades de desarrollo en el trabajo | 30,12 |
| Factor: influencia en el trabajo. | 27,14 |
| Factor: Salud | 21,64 |
| Factor refuerzo. | 19,44 |
| Factor: Calidad de liderazgo. Autonomía, Participación | 18,02 |
| Factor: Satisfacción con el trabajo. | 15,90 |
| Factor: Competencia, eficacia, formación | 15,32 |
| Factor: Apoyo social en el trabajo | 14,86 |
| Factor: Sentido del trabajo | 8,20 |

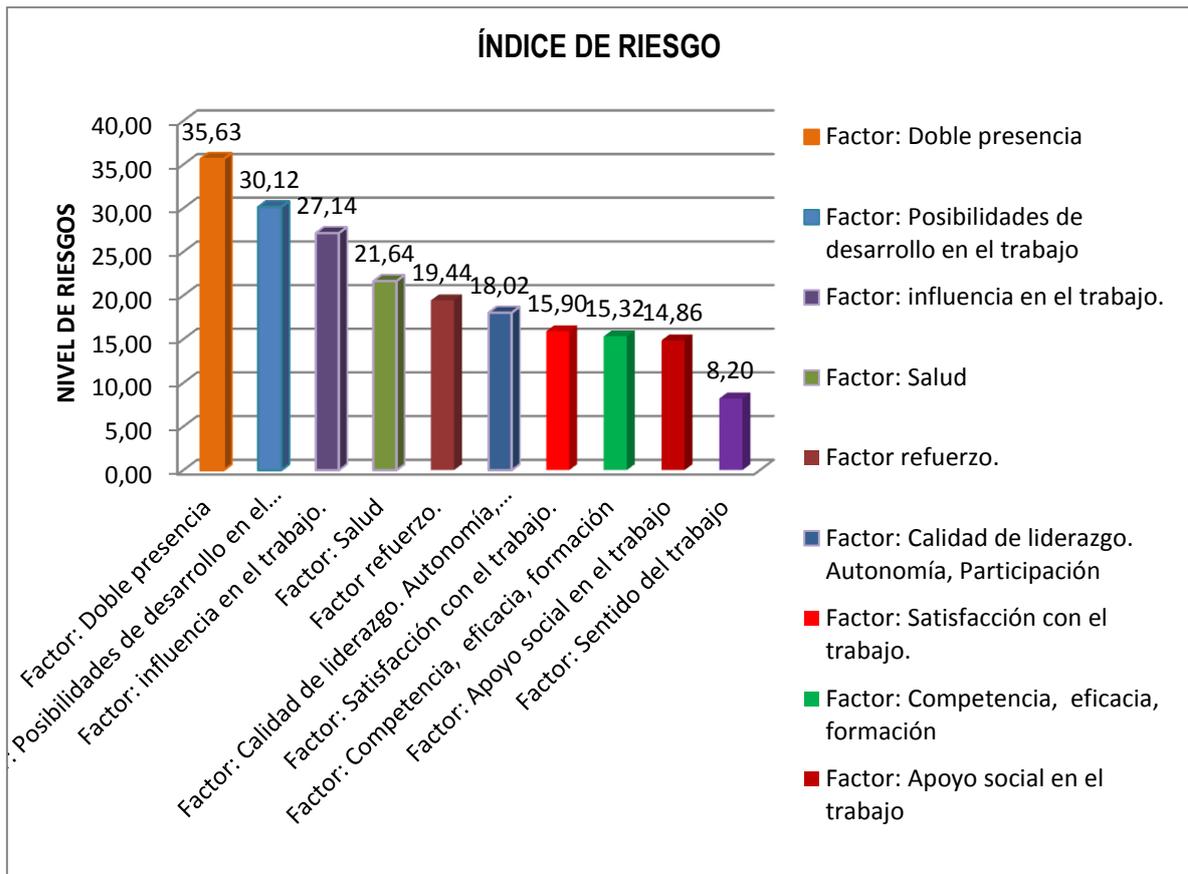


Gráfico 52 Índice de riesgos psicosociales

Para el análisis de riesgo de cada factor se ha escogido de cada pregunta las dos opciones que representan un nivel de riesgo, en este caso, estas pueden ser nunca, alguna vez, siempre y bastantes veces. La suma de las dos opciones negativas de cada pregunta dividida para el total de cada pregunta es decir el promedio de cada una.

La incidencia en los factores de riesgos psicosociales en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí presenta un nivel bajo y no representan mayores riesgos en sus actividades. Se encontró un promedio de 35,63% de riesgo en el factor doble presencia considerando que es el que mayor índice de riesgo psicosocial presenta lo que nos quiere decir que existen problemas con la compatibilidad del trabajo y la familia representando este un riesgo bajo pero considerable, seguido del factor posibilidades de desarrollo en el trabajo con el 30,12 % presentándose como el segundo más alto en cuestión de riesgo,

sabiendo que este factor aumenta los niveles de satisfacción laboral, se encuentra también en los niveles más altos el factor influencia en el trabajo con el 27,14% que tiene que ver con el modo que se toman las decisiones en el trabajo y por último el factor salud con el 21,64% el mismo que está ligado con el estrés. En los niveles más bajos de riesgos encontramos el factor sentido del trabajo con el 8,20 % determinando que el personal valora la importancia de su trabajo salud y apoyo social en el trabajo con el 14,86 % siendo el segundo nivel más bajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos existen cuatro factores que presentan los niveles más altos de riesgos que puede ser minimizados a través de un programa de mejora que atenué estas situaciones que pueden acrecentarse si no se aplica una solución.

4.3. PROGRAMA DE MEJORA.

4.3.1. INTRODUCCIÓN

El propósito de esta guía es ofrecer una herramienta de planeación, para la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí como una estrategia para mejorar la calidad de los servicios educativos que ofrecen así como los de vinculación e investigación. Esta guía expone los aspectos fundamentales del proceso de Elaboración del Programa de Mejora

La guía está diseñada para orientar y facilitar el diseño del Programa de Mejora en función de las áreas de mejora y de las posibilidades reales del centro para abordarlas. Aporta sugerencias acerca de aspectos, tanto estratégicos como técnicos, a considerar para facilitar la definición de acciones concretas respecto a las mejoras a incorporar en la institución y contribuir a su mejora continua.

Con el fin de aportar una estructura clara y comprensible que facilite la aplicación de esta guía, su contenido se ha agrupado en torno a tres aspectos fundamentales: creación de un marco conceptual, diseño de la encuesta y el análisis de la situación actual.

4.3.2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE MEJORA

La Etapa de Elaboración del Programa de Mejora consiste en analizar las áreas de mejora para formular y definir uno o varios planes de acción concretos, a través de objetivos y actividades específicas, evaluables y alcanzables en un periodo determinado.

Los objetivos de esta etapa son:

- Involucrar a todo el personal del centro en el diseño y puesta en marcha del programa de mejora.

- Seleccionar a los integrantes de los distintos grupos de mejora teniendo en cuenta los principios operativos para su funcionamiento.
- Implantar y realizar el seguimiento del programa de mejora diseñado por los postulantes.

4.3.3. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE MEJORA

Cuadro 04.54. Factores psicosociales presentes en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la (ESPAM MFL).

| FACTOR DE RIESGO | | PROPUESTAS DE ACCIÓN PREVENTIVA |
|------------------|---|---|
| 1 | Influencia en el trabajo. | Establecer un procedimiento de participación en la toma de las decisiones que afectan a la organización y fomentar el diseño y el control sobre las propias condiciones de trabajo. |
| 2 | Apoyo social en el trabajo | Establecer sistemas de comunicación eficaces y grupos de apoyo mutuo, con protocolos de actuación para la ayuda de compañeros en dificultades. |
| 3 | Refuerzo | Fomentar modelos de evaluación positiva y de difusión de logros docentes. Establecer procedimientos para compartir ideas y recursos didácticos. Definir democráticamente criterios de consideración del esfuerzo y la implicación en el trabajo |
| 4 | Calidad de liderazgo. Autonomía, participación | Desarrollar modelos de liderazgo participativo y transformacional. Mejorar los procedimientos y los contenidos en la comunicación y la toma de decisiones. |
| 5 | Sentido del trabajo | Desarrollo del sentido y compromiso social de la profesión. Promoción del desarrollo personal en la profesión. Adecuación del trabajo docente al servicio de las necesidades educativas del alumnado y comunidad. Desarrollo de la profesionalidad docente. Mejora de la motivación intrínseca. |
| 6 | Posibilidades de desarrollo en el trabajo | Promoción del desarrollo personal en la profesión, incremento de recursos. Desarrollo de carrera docente. |

| | | |
|-----------|----------------------------------|--|
| | | <p>Fomento de la influencia en el propio trabajo y en el centro.</p> <p>Compatibilidad vida laboral y privada.</p> |
| 7 | Satisfacción con el trabajo | <p>Promoción del desarrollo personal en la profesión y del desarrollo de carrera docente.</p> <p>Fomento de la participación y la autonomía.</p> <p>Mejora en las condiciones organizativas del trabajo: horarios, carga lectiva.</p> <p>Mejora del clima social en el centro.</p> |
| 8 | Doble presencia | <p>Mejorar la organización de los recursos temporales, la distribución de horarios y los procedimientos de acceso a permisos y licencias.</p> <p>Desarrollar acciones formativas para promoción de la salud.</p> |
| 9 | Salud | <p>Optimizar la organización de los recursos humanos en el centro.</p> <p>Diseñar y aplicar procedimientos de distensión.</p> <p>Desarrollar acciones formativas para promoción de la salud.</p> |
| 10 | Competencia, eficacia, formación | <p>Desarrollar planes de formación docente para la mejora de las competencias y el desempeño profesional.</p> <p>Formación en materia de eficacia personal en la profesión.</p> <p>Desarrollo de protocolos de ayuda y redes de apoyo a compañeros inexpertos o ineficaces.</p> |

4.3.4. FACTORES CON MAYOR ÍNDICE DE RIESGOS PSICOSOCIAL

Para el desarrollo del programa de mejora se toman en consideración los cuatro factores que presentan mayores niveles de riesgos psicosocial los mismos que presentan soluciones para la erradicación de los riesgos presentes en los docentes.

Cuadro 04.55. Factor doble presencia

| FACTORES | SOLUCIONES | RESPONSABLES | FECHA DE CUMPLIMIENTO |
|-----------------|--|---|-----------------------|
| Doble presencia | Asesoría personal que propone a los trabajadores/as soluciones para situaciones que afectan el equilibrio entre la vida profesional con la familiar. | | |
| | Charlas de formación obligatoria: Gestión del tiempo, trabajo en equipo y Corresponsabilidad tareas. | Unidades de docencia, investigación y vinculación | 6 meses |
| | Distribución del tiempo de trabajo relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral, procurando que el horario de trabajo sea compatible con las exigencias externas al trabajo, con la | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>vida laboral, personal y familiar, a través de horarios flexibles, trabajo compartido, turnos rotativos.</p> | | |
|--|---|--|--|

Cuadro 04.56. Posibilidades de desarrollo en el trabajo

| FACTORES | SOLUCIONES | RESPONSABLES | FECHA DE CUMPLIMIENTO |
|---|--|--|-----------------------|
| Posibilidades de desarrollo en el trabajo | <p>Promover el desarrollo personal en la profesión desarrollando la capacidad crítica y reflexiva para la toma de decisiones en la elaboración de sus propios ideales y escala de valores.</p> | <p>Unidades de docencia, investigación y vinculación</p> | <p>6 meses</p> |
| | <p>Mejorar los controles en la distribución de recursos materiales.</p> | | |
| | <p>Impulsar el desarrollo de la carrera docente a través de reconocimientos a los mejores docentes al finalizar cada semestre.</p> | | |

Cuadro 04.57. Factor Influencia en el trabajo.

| FACTORES | SOLUCIONES | RESPONSABLES | FECHA DE CUMPLIMIENTO |
|--------------------------|---|---|-----------------------|
| Influencia en el trabajo | Establecer un procedimiento de participación en la toma de las decisiones involucrando a los docentes con resoluciones que mejoren el entorno del trabajo mediante un buzón de opiniones. | Unidades de docencia, investigación y vinculación | 6 meses |
| | Impartir charlas acerca de liderazgo y supervisión a los docentes para que logren el mejoramiento del ritmo del trabajo. | | |
| | Fomentar el diseño y el control sobre las propias condiciones de trabajo. | | |

Cuadro 04.58. Factor salud

| FACTORES | SOLUCIONES | RESPONSABLES | FECHA DE CUMPLIMIENTO |
|----------|---|---|-----------------------|
| Salud | Optimizar la organización de los recursos humanos en el centro. | Unidades de docencia, investigación y vinculación | 6 meses |
| | Diseñar y aplicar procedimientos de distensión. | | |
| | Desarrollar acciones formativas para promoción de la salud. | | |

4.3.5. SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORA

Se dialogó con varios encuestados acerca del programa de mejora en el cual se mencionaron puntos importantes sobre los factores de riesgos psicosociales presentes en el personal de las unidades de docencia, investigación y vinculación de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, las cuales presentan mayores índices de riesgos, aplicando hacia ellos las mejoras en el programa, en la que se trataron temas referentes a los cuatro factores de riesgos con índices de peligro más altos, logrando en ellos un alto grado de compromiso para la ejecución de programa de mejoras.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- El desarrollo del marco teórico sobre la evaluación, métodos y técnicas se basó en la recolección de información precisa, la cual fue extraída de libros, revistas y paginas en la web entre otros abordando temas como Riesgos psicosociales, factores psicosociales, sus características y causas de los Riesgos psicosociales. También fue necesario incorporar las bases legales acerca de los riesgos del trabajo logrando diagnosticar los factores psicosociales del trabajo que se presentan en la institución.
- El análisis de los factores de riesgos psicosociales presentes en el trabajo de las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL se realizó a través de una encuesta la misma que indicaba los factores de riesgos presentes en dicho plantel. Esta encuesta demostró que el personal presenta ciertos niveles de riesgos psicosociales que no representan peligro para el desarrollo social de los mismo pero que con el pasar del tiempo y si no se toman medidas estos pueden acrecentarse. Con lo que respecta a posibilidades de desarrollo en el trabajo la pregunta sobre la carencia de los materiales ha presentado un nivel medio con el 39.7% que nos indica una situación de riesgo.
- Se diseñó un programa de mejoras que propone acciones funcionales para la eliminación de los factores de riesgos psicosociales basada en los cuatro factores con mayor índice de riesgos los mismos que son doble presencia, posibilidades de desarrollo en el trabajo, influencia en el trabajo y salud, a través de actividades de mejoras con su respectivos responsables y fecha de ejecución que solucionan los factores de riesgo psicosocial en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

5.2 RECOMENDACIONES

Paralelamente se sugiere realizar reuniones o charlas con todo el personal, estas deben ser motivacionales y claras sobre cuáles son los riesgos psicosociales que se hacen presentes en ellos y como se pueden eliminar con un plan de mejora para que el personal se sienta más cómodo.

Aplicar el programa de mejora debido a que los riesgos que la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López presenta no son altos pero si no se aplica una solución estos pueden incrementar y ser un problema para las unidades de docencia, investigación y vinculación de dicha institución.

Una vez aplicado el programa de mejora es de vital importancia realizar un seguimiento continuo por tal razón se propone ejecutar una nueva encuesta en 6 meses, explicando al personal nuevamente por qué se hace la encuesta y determinar si hay un decremento en los niveles de riesgos psicosociales que en la primera encuesta se pudieron detectar.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, A. 2001. Ergonomía. (En línea). CU. Revista Cubana Med Gen Integr. Ciudad de La Habana. V. 10, nº 3, p.10–14. Consultado, 15 de enero del 2013. Disponible en: <http://scielo.sld.cu>
- Ar, C. 2002. Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas. Consultado, 29 de junio de 2012. Formato (PDF). Disponible en: <http://internet.mtas.es>
- Arquer, I. D. y Nogareda. 1997. Estimación de la carga mental de trabajo: el método nasa parte 1 centro nacional de condiciones de trabajo. Consultado, 28 de mayo de 2012. Disponible en: <http://www.estrucplan.com.ar/>
- Artazcoz, L 2010. Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes. Consultado, 15 de febrero del 2013. Formato (PDF). Disponible en <http://www.stes.es>
- Báez, C. 2010. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Consultado, 14 Diciembre del 2012. Formato (PDF). Disponible en <http://www.insht.es>
- Berlinguer, E. 2007. Salud y Trabajo. Revista ESPOL. Quito-Pichincha, EC. v. 25, nº 2, p.1-35. Consultado, 15 de enero del 2013. Disponible en: <http://www.rte.espol.edu.ec>
- Calderón, M. 2002. Aspectos generales de la ergonomía. Consultado, 28 de junio de 2012. Formato (PDF). Disponible en: <http://bdigital.eafit.edu>.
- Camacaro P; Ferrigno, J. s.f. factores de riesgo laboral psicosociales. Consultado, 10 de enero de 2013. Formato (HTML). Disponible en: <http://www.monografias.com>
- Carvajal, M y Ramírez, V. 2011. Riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional. Consultado, 5 de noviembre de 2012. Formato (PDF). Disponible en: www.repositorio.utp.edu

- Castillo, M 2010. La profesión docente y las competencias en la organización de los contenidos. Santiago, Cl. Revista Med Chile. v. 138, nº 6, p. 902-907. Consultado, 5 de noviembre de 2012. Disponible en: <http://www.scielo.cl>
- Cheesman, S.2006. Conceptos básicos de Investigación, Investigadores de Maestría. Consultado, 01 Diciembre de 2012. Formato (PDF). Disponible en: www.nvestigiar1.files.wordpress.com
- CITC (Comité de investigación técnico y científico), 2010. Guía metodológica de investigación. Consultado, 02 Diciembre de 2012. Formato (PDF). Disponible: <http://www.olacefs.com>.
- Cifre, E; Salanova, M. 2011. Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? (En línea). ES. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. v 3, nº82, p.243-258. Consultado, 15 de febrero de 2013. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.uji.es>
- CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología), 2007. Programa Nacional de Posgrados de Calidad, Marco de Referencia para la Evaluación y Seguimiento de Programas de Posgrado, México. Consultado, 05 Diciembre de 2012. Formato (PDF). Disponible en: www.conacyt.mx
- Cox, T; Griffiths, A. 2002. Monitoring the changing organization. European Foundation. Revisit. Social and Preventive Medicine. V 47, p.354-355. Consultado 23 de enero de 2013. Disponible en: <http://www.ripsol.org>
- Daza, F. M. y J. P. Bilbao. 2011. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Consultado, 22 de julio de 2012. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.insht.es>
- Díez, M. 2005. Los riesgos psicosociales en el trabajo. Consultado, 18 de mayo de 2012. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.lainsignia.org>
- Fernández, V. y G. Molina. 2005. Metodología para la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en las pequeñas y medianas empresas. Consultado, 01 de junio de 2012. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.insht.es>

- FETE (Federación de trabajadores de la enseñanza), 2010. Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP). Consultado, 05 octubre 2012. Formato (PDF). Disponible: www.prl-sectoreducativo.es
- Francesc, P. 2005. Ergonomía, psicopatología y trabajo. (En línea). Consultado, 03 de enero 2013. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.prt18.mpt.gov.br>
- García, Y. s.f. Marco general para el establecimiento, el seguimiento y la revisión de los planes de mejora. (En línea). Consultado, 03 de enero 2012. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.aqu.cat>
- Gaviria, A 2005. ¿Con quienes trabajamos? Diagnósticos rápidos: juntos es mejor, módulos de metodología participativas para la gestión en organizaciones. En línea. Consultado, 03 de enero 2012. Formato (PDF). Disponible en <http://www.funlibre.org>
- González, O 2009. Diagnóstico ergonómico de los factores psicosociales. En línea. Cuba. Revista de la Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos. Matanzas V. 80, p.76-80. Consultado 02 de febrero 2013. Disponible en: <http://libros.metabiblioteca.org>
- Griffiths, A. 2008. Las intervenciones de organización: frente a los límites de la ciencia natural paradigma. (En línea). Escandinavia Revista. Ambiente de Trabajo y Salud. V 25, p.589-596. Consultado, 05 de febrero de 2013. Disponible en: <http://www.derevistas.com>
- Instituto de ergonomía mapfre, s. a. 2004. Evaluación de riesgos psicosociales. Departamento de Psicología. (En línea). Consultado, 01 de julio de 2012. Disponible en: <http://www.inermap.com/software/Psico.htm>
- Instituto sindical de trabajo y A. y. S. 2004. Método ISTAS 21 para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. (En línea). Consultado, 15 de junio de 2012. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es>
- Lewin, K citado por Aguilar, M 2009. Diagnósticos sociales. Una herramienta para lectura de realidades. (En línea). Consultado, 05 enero 2013. Formato (PDF). Disponible en <http://www.funlibre.org>

- Marchesi, A y Díaz, T. 2010. Las emociones y los valores del profesorado. En línea. Consultado, 05 enero de 2013. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.oei.es>
- María, R. N. 2003. Diagnóstico, consecuencia, tratamiento y prevención del acoso moral en el trabajo. (En línea). Consultado, 18 de junio de 2012. Disponible en: <http://www.terra.es/personal7/agacamp/ conferencia.htm>
- Martín, J. A. 2005. Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. (En línea). ES. Revistas Tecnológicas. v. 20, p.139-142. Consultado el 03 de diciembre 2012. Disponible en: <http://centro.us.es>
- Malaca y Jackson. 2001. Efectos crónicos en la Salud. (En línea). Consultado, 20 de mayo de 2012. Disponible en: www.mtas.es
- Moix, M 2009. Diagnostico social, encuadre metodológico. (En línea). Consultado, 20 de mayo de 2012. Formato (PDF). Disponible en <http://juanherrera.files.wordpress.com>
- Moncada, S y Artazcoz, I. 2000. Factores Psicosociales. (En línea). Consultado, 20 de junio de 2012. Disponible en: <http://www.elprisma.com>
- Moncada, S; Lorens, C. 2001. Riesgos psicosociales en el trabajo. (En línea). Barcelona, ES. Revista Centro de Organización del Trabajo y Salud. v. 16, nº 13, p.5-6. Consultado, 15 febrero 2013. Disponible en: <http://www.istas.net>
- Moreno, B. 2010. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas. Consultado, 25 de julio de 2012. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.insht.es>
- Muñoz, S 2006. Puntos de partida del sistema institucional de vinculación. (En línea). Consultado, 18 de enero 2013. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.anuies.mx>
- Neffa, J. 1988. ¿Qué Son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? (En línea). Consultado. 21 de mayo de 2012. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar>

- Nogareda, C. y Molina, A. 2006. El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Consultado, 23 de mayo de 2012. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.insht.es>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1984. El Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Un Programa Internacional. 4ed. Madrid, ES. p. 190.
- Pereda, M. 2005. Ergonomía: Diseño del Entorno Laboral. Eudema. (En línea). Madrid, ES. Revista de Comunicación y Tecnologías emergentes ICONO14. v. 15, p.16-20. Consultado, 05 de enero 2013. Disponible en: <http://www.icono14.net>
- Román, F. 2008. Introducción de los factores psicosociales. (En línea). MX. Revista Tecnológica UTM. v. 12, p. 51-55. Consultado, 05 enero 2013. Disponible en: www.utm.mx
- S, L. y K. C. 2004. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Consultado, 29 de mayo de 2012. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es>
- SEP (Secretaría de Educación Pública), 2007. Autoevaluación de Centros Escolares para la Gestión de la Calidad. Guía para la Elaboración del Plan de Mejora Grupos de Mejora. Consultado, 10 enero de 2013. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.dgep.sep>.
- Toledo, E. D. L. G. 1999. Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Consultado, 18 de mayo de 2012. Disponible <http://www.clacso.org>
- Torres, T y Rodríguez, M. 2007. Evaluación Ergonómica de Puestos de Trabajo de la Industria Pesquera del Ecuador. (En línea). EC. Revista Tecnológica ESPOL. v. 20, p.139-142. Consultado, 10 enero de 2013. Disponible en: <http://www.rte.espol.edu.ec>
- Troman, G 2000. Estrés en la sociedad de la ley antimonopolio. Madrid, ES. Revista británica de la Sociedad de Educación. v. 3, p.331-353. Consultado, 23 de diciembre 2012. Disponible en: <http://www.rediris.es>

Uclm, E. P. S. C. U. 2006. Ergonomía y psicología aplicada. (En línea). Consultado, 29 de mayo de 2012. Disponible en: <http://www.pol-ab.uclm.es>

UE (Unión Europea). 2005. Generalidades de los factores psicosociales (En línea). Madrid, ES. Revista Científica. v. 190, p.89-99. Consultado, 29 de enero de 2013. Disponible en: <http://www.madrid.asd.org>

Uriarte, P. 1975. Condiciones del Trabajo y Desarrollo Humano en la Empresa. (En línea). Consultado, 20 de mayo de 2012. Disponible en: www.cripenalara.com

ANEXOS

Anexos 1.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ "M.F.L."

CARRERA: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ENCUESTA A LAS UNIDADES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA ESPAM MFL

Objetivo: Identificar el nivel de riesgos psicosociales en las unidades de docencia, investigación y vinculación de la ESPAM MFL.

1.- Sexo:

Hombre ()

Mujer ()

2.- Edad:

25 - 35 años ()

36 - 44 años ()

45 - 55 años ()

56 años o más ()

INSTRUCCIONES:

Para utilizar este cuestionario, por favor, lea cada una de las cuestiones y marque en la casilla correspondiente el valor que Ud. Considere que representa con mayor aproximación lo que Sucede en su situación laboral actual. El cuestionario está dividido en diez factores psicosociales.

| | |
|---|---|
| 1 No estoy nada de acuerdo con lo afirmado en esta cuestión.....Nunca | 1 |
| 2 Estoy algo de acuerdo con lo expresado en esa frase.....Alguna vez | 2 |
| 3 Estoy bastante de acuerdo afirmado en ese punto.....Bastantes veces | 3 |
| 4 Totalmente de acuerdo con lo manifestado en esta cuestión...Siempre | 4 |

1.- Factor: Influencia en el trabajo

| | |
|---|---------|
| Puedo influir en la organización de mi puesto de trabajo en mi aula y centro. | 1 2 3 4 |
| Mi trabajo actual me impide tomar decisiones respecto a mi actividad docente | 1 2 3 4 |
| Puedo trabajar con estilo y ritmo relativamente diferente al de mis compañeros. | 1 2 3 4 |
| Puedo tomar decisiones para disminuir las dificultades de mi trabajo | 1 2 3 4 |
| Me impiden participar en decisiones organizativas de mi centro, aula o clases | |

2.- Factor: Apoyo social en el trabajo

| | |
|---|---------|
| Me falta apoyo o ayuda de mis compañeros/as cuando lo necesito. | 1 2 3 4 |
| Encuentro compañeros dispuestos a atender mis dificultades. | 1 2 3 4 |
| Mis superiores inmediatos están dispuestos a escuchar y ayudar. | 1 2 3 4 |
| En mi centro se ayuda a quien lo necesita. | 1 2 3 4 |
| No se puede contar con el apoyo de los alumnos | 1 2 3 4 |

3.- Factor: Refuerzo

| | |
|---|---------|
| En mi centro no se reconoce bien el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan. | 1 2 3 4 |
| Con frecuencia hablo con otros docentes acerca de mi trabajo. | 1 2 3 4 |
| Estoy bien considerado como profesional. | 1 2 3 4 |
| Hay mal ambiente laboral entre compañeros. | 1 2 3 4 |
| Puedo conocer el resultado de mi trabajo con los alumnos y mi nivel de eficacia | 1 2 3 4 |

4.- Factor: Calidad de liderazgo. Autonomía, Participación

| | |
|--|---------|
| La organización del centro favorece oportunidades para mi desarrollo profesional. | 1 2 3 4 |
| La planificación del trabajo que corresponde a mis jefes está mal realizada. | 1 2 3 4 |
| Mi Equipo Directivo resuelve bien los conflictos que les corresponden. | 1 2 3 4 |
| La comunicación con los miembros del E. Directivo es deficiente. | |
| En mi centro hay directivos que motivan o animan al trabajo, a la participación... | 1 2 3 4 |

5.- Factor: Sentido del trabajo

| | |
|--|---------|
| Pienso que mi trabajo como docente es poco importante. | 1 2 3 4 |
| Las tareas educativas que debo realizar no tienen sentido. | 1 2 3 4 |
| Me siento comprometido con mi profesión. | 1 2 3 4 |
| Con mi trabajo influyo en otras personas. | 1 2 3 4 |

6.- Factor: Posibilidades de desarrollo en el trabajo

| | |
|--|---------|
| Mi trabajo me impide que tome iniciativas y retos profesionales. | 1 2 3 4 |
| Mi trabajo me permite que aprenda cosas nuevas. | 1 2 3 4 |
| Puedo continuar formándome para mejorar en mi trabajo docente. | 1 2 3 4 |
| Las carencias materiales y de recursos me generan problemas. | 1 2 3 4 |
| No puedo tomar decisiones propias ni iniciativas en mi trabajo. | 1 2 3 4 |
| Decido la forma de trabajar mi asignatura, de organizar mis clases | 1 2 3 4 |

7.- Factor: Satisfacción con el trabajo.

| | |
|---|---------|
| Estoy satisfecho/a con las condiciones ambientales (espacios, ruido, ventilación, temperatura, iluminación...) en las que suelo trabajar. | 1 2 3 4 |
| Espero la jubilación con impaciencia. | 1 2 3 4 |
| Estoy satisfecho/a con mi trabajo en la enseñanza. | 1 2 3 4 |
| Estoy satisfecho/a porque me siento desarrollado en mi trabajo. | 1 2 3 4 |
| En general, estoy insatisfecho/a con mi trabajo como docente. | 1 2 3 4 |

8.- Factor: Doble presencia

| | |
|--|---------|
| Sufro interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan riesgos para mi salud. | 1 2 3 4 |
| Tengo horarios compatibles con mi vida familiar. | 1 2 3 4 |
| Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar. | 1 2 3 4 |
| Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular. | 1 2 3 4 |

9.- Factor: Salud

| | |
|---|---------|
| Tengo problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás. Algún/compañero/a tiene problemas de salud que dificultan mi trabajo. | 1 2 3 4 |
| Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo. | 1 2 3 4 |
| Me siento alterado/a, irritable. | 1 2 3 4 |
| Mis compañeros/as están alterados/as, irritables | 1 2 3 4 |
| Las bajas laborales en este centro son más frecuentes que en otros. | 1 2 3 4 |

10.- Factor: Competencia, eficacia, formación...

| | |
|--|---------|
| En situaciones difíciles encuentro alternativas de solución que dependen de mí. | 1 2 3 4 |
| En mi trabajo sé controlar mis emociones cuando es preciso. | 1 2 3 4 |
| Me faltan habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales. | 1 2 3 4 |
| Consigo buenos niveles de aprendizaje en la mayoría de mis alumnos. | 1 2 3 4 |
| En mi centro nos organizamos y planificamos para prevenir y resolver los Problemas frecuentes. | 1 2 3 4 |