



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL**

**MODALIDAD PRESENCIAL**

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

**TEMA:**

---

“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA  
EDUCACIÓN EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”

---

**AUTORA:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Tutor:** Ing. Mg. Rommel Santiago Velastegui Hernández

AMBATO-ECUADOR

2019 - 2020

**Aprobación del Tutor del trabajo de titulación**

**CERTIFICA:**

Yo, Ing. Mg. Rommel Santiago Velastegui Hernández, con el número de identidad 1804469185 en calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI", desarrollado por la señorita Karol Lizbeth Cajas Almache, egresada de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Ing. Mg. Rommel Santiago Velastegui Hernández

180446918-5

TUTOR

### **Autoría del trabajo de titulación**

Yo, Karol Lizbeth Cajas Almache, con C.I.175447321-1, mediante el presente trabajo de titulación con el tema: "LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI", dejo constancia que, en la investigación, la cual está basada en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, investigaciones bibliográficas y estudios de campo, ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y recomendaciones son exclusiva responsabilidad del autor.



Karol Lizbeth Cajas Almache

C.I. 175447321-1

AUTORA

### Aprobación de los Miembros del Tribunal de Grado

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

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI", presentado por la Karol Lizbeth Cajas Almache, egresada de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, en razón que reúne los requerimientos básicos tanto técnicos, como científicos y reglamentos establecidos.

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

#### COMISIÓN



Ing. Mg. Antonio Lara Satán  
C.I. 060187853-1

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Mg. María José Mayorga  
C.I.180428974-0

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

## **Dedicatoria**

Este proyecto de investigación quiero dedicarlo primeramente a Dios quien me dio la sabiduría para realizarlo

Quiero dedicarles a mis padres Eduardo Cajas y Karina Almache quienes fueron ese motor que me ayudó a superarme y siempre estuvieron dándome la mano cuando me caía y me levantaban nuevamente

A mis hermanas Dulce y Sofía que eran las personas que me motivaban a seguir adelante que a pesar de tener muchos obstáculos; ellas eran las personas por las cuales me quería superar

A mis familiares en general que siempre me dieron su apoyo y confiaron en mí para poder continuar con mi proyecto de investigación especialmente a mi tía Geaninna y a mis abuelitos Lupe, Martha, y Edmundo que siempre me apoyan para seguir adelante.

A mi ángel del cielo mi abuelito Vicente que guía mis pasos

A mis amigas que siempre estuvieron dándome ánimos para continuar y ayudarme cuando no tenía las fuerzas para continuar.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios quien me dio la sabiduría y la fuerza para seguir adelante

A mis padres Karina Almache y Eduardo Cajas quienes siempre han confiado en mí y me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir con mis objetivos

A mis hermanas Sofía y Dulce quienes se desvelaban cuando tenía que seguir realizando mi proyecto y cuando ya no podía eran quienes me motivaban para seguir adelante

A mi familia especialmente a mis abuelitos Lupe, Martha y Edmundo por estar siempre presentes brindándome su amor y confianza. También a mi ángel que esta cielo mi abuelito Vicente que siempre guía y cuida mi camino

A mi tía Geaninna que siempre me daba un empujoncito para seguir y no rendirme ante los obstáculos

A mis docentes que me brindaron sus conocimientos, consejos y experiencias para poder desarrollarme como una buena profesional

Finalmente quiero agradecer a mi tutor Ing. Mg. Santiago Velastegui que me apoyo en este proyecto y fue una guía para poder realizarlo.

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

**Tema:** Los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi

**Autor:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Tutor:** Mg. Ing. Rommel Santiago Velastegui Hernández

**RESUMEN EJECUTIVO**

El trabajo de investigación realizado, tiene como principal objetivo analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, donde pretendemos identificar, valorar, corregir los factores de riesgo identificados a fin de precautelar la salud física, psicología y social en los docentes universitarios mejorando la calidad de vida en el trabajo y la eficiencia organizativa. Para desarrollar esta investigación primero se delimito el área de estudio identificando las necesidades para el tema propuesto, posteriormente al utilizar un enfoque cuantitativo establecimos una metodología validada por el Ministerio del Trabajo, realizando la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial para identificar el desempeño laboral con una muestra de 79 Docentes universitarios de las diferentes carreras. La base de datos "cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales" fueron analizados por una correlación de variables directamente proporcional (positiva) con un coeficiente del 0,445 en el estadígrafo Rho de Spearman.

**Palabras Claves:** Riesgos psicosociales, desempeño laboral, productividad, bienestar

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

**Topic:** Psychosocial risk factors and work performance in teachers of the Faculty of Humanities and Education at the Technical University of Cotopaxi

**Author:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Tutor:** Mg. Ing. Rommel Santiago Velastegui Hernández

**ABSTRACT**

The research work carried out, has as main objective to analyze the influence of psychosocial risk factors in teachers of the Faculty of Humanities and Education, where we intend to identify, assess, correct the identified risk factors in order to protect the physical, psychology and social health in university teachers improving the quality of life at work and organizational efficiency. To develop this research, the study area was first delimited by identifying the needs for the proposed topic, then using a quantitative approach, we established a methodology validated by the Ministry of Labor, applying the psychosocial risk assessment questionnaire to identify work performance with a sample of 79 university professors of the career. The database "psychosocial assessment questionnaire in work spaces" was analyzed by a correlation of directly proportional (positive) variables with a coefficient of 0.445 in the Spearman Rho statistic.

**Keywords:** Psychosocial risks, work performance, productivity, well-being



## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
RESUMEN EJECUTIVO .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
MARCO TEÓRICO .....	2
1.1 Antecedentes investigativos .....	2
1.2 Objetivos .....	4
1.2.1. Objetivo General .....	4
1.2.2. Objetivos Específicos .....	4
METODOLOGÍA .....	6
2.1 Materiales .....	6
2.1.1 Recursos Humanos: .....	6
2.1.2 Recursos Institucionales: .....	6
2.1.3 Recursos materiales: .....	6
2.1.4 Recursos tecnológicos: .....	6
2.1.5 Recursos Financieros .....	7
2.2 Métodos .....	7
a. Cuantitativo .....	7
b. Cualitativo .....	8
2.2.2 Nivel o tipo de investigación .....	8
a. Exploratorio .....	8
b. Descriptiva .....	8
c. Correlacional .....	8
a. Investigación de Campo .....	9
b. Investigación Bibliográfica – Documental .....	9
2.3 Descripción del Modelo de Investigación .....	10
2.3.1 Operalización de las variables .....	10
2.3.2 Población y Muestra .....	14
2.3.3 Criterios de Exclusión .....	14
2.3.4 Cálculo de la muestra .....	14

2.3.5 Recolección de Información .....	15
2.3.6 Plan de procesamiento de la Información .....	15
a. Obtención de la Información.....	15
Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio De Trabajo.....	16
2.3.7 Instrumento: Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo.....	17
a. Validez y Confiabilidad .....	18
b. Variable dependiente: Desempeño laboral.....	18
2.3.8 Análisis de Datos.....	19
2.3.9 Software Utilizado .....	19
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>20</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>20</b>
3.1 Análisis y discusión de resultados .....	20
3.1.1 Análisis e interpretación del cuestionario de Riesgos Psicosociales .....	21
3.1.2 Análisis e interpretación de la evaluación del desempeño .....	40
3.2 Verificación de la Hipótesis .....	24
3.2.1 Formulación de la Hipótesis de Investigación .....	24
3.2.3 Análisis Correlacional de RHO Spearman.....	24
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>26</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>26</b>
4.1 Conclusiones .....	26
4.2 Recomendaciones.....	27
<b>Bibliografía .....</b>	<b>28</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>1</b>
1. Datos informativos .....	1
2. Justificación .....	1
4. Objetivos.....	2
4.1 Objetivo General .....	2
4.2 Objetivos Específicos.....	2
5. Análisis de Factibilidad.....	3
6. Alcance .....	5
<b>Plan de Capacitación.....</b>	<b>6</b>
1. Objetivo: .....	6
Desarrollo de Competencias .....	11

Financiamiento.....	14
1. Introducción: .....	16
2. Objetivos.....	16
2.1 Objetivo General .....	16
2.2 Objetivos Específicos.....	16
3. Marco Conceptual .....	17
3.1 Pausas Activas.....	17
3.2 Beneficios.....	17
3.3 Alcance.....	18
4. Ejercicios Propuestos .....	18
4.1 Técnicas de Relajación.....	18
4.2 Técnicas de Respiración.....	20
4.3 Técnicas de Relajación Muscular.....	23
4.4 Ejercicios de hombros .....	25
4.5 Ejercicios de Brazos .....	27
4.6 Ejercicios de piernas - caderas .....	30

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N 1: Recursos financieros .....	7
Tabla N 2: Matriz Operalización variable independiente (Riesgos Psicosociales)....	10
Tabla N 3: Matriz Operalización variable independiente (Riesgos Psicosociales)....	10
Tabla N 4: Matriz Operalización variable dependiente (Desempeño Laboral) .....	12
Tabla N 5: Matriz Operalización variable dependiente (Desempeño Laboral) .....	13
Tabla N 6: Recolección de Información .....	15
Tabla N 7: Principales instrumentos de evaluación de factores de Riesgos Psicosociales .....	16
Tabla N 8: Cuadro comparativo de métodos para validación de hipótesis .....	19
Tabla N 9: Resultados generales por dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial.....	21
Tabla N 10: Dimensión Carga y Ritmo de trabajo.....	24
Tabla N 11: Dimensión Desarrollo de Competencias.....	25
Tabla N 12: Dimensión Liderazgo .....	26
Tabla N 13: Dimensión Margen de Acción y Control .....	27
Tabla N 14: Dimensión Organización del Trabajo .....	28
Tabla N 15: Dimensión Recuperación .....	29
Tabla N 16: Dimensión Soporte y Apoyo .....	30
Tabla N 17: Dimensión Otros puntos importantes.....	31
Tabla N 18: Dimensión Acoso Discriminatorio.....	32
Tabla N 19: Dimensión Acoso Laboral .....	33
Tabla N 20: Dimensión Acoso Sexual .....	34
Tabla N 21: Dimensión Adicción al Trabajo .....	35
Tabla N 22: Dimensión Condiciones de Trabajo.....	36
Tabla N 23: Dimensión Doble Presencia .....	37
Tabla N 24: Dimensión Estabilidad laboral y Emocional.....	38
Tabla N 25: Dimensión Salud Auto percibida .....	39
Tabla N 26: Heteroevaluación .....	40

Tabla N 27: Autoevaluación .....	41
Tabla N 28: Coevaluación Pares .....	42
Tabla N 29: Coevaluación directivos .....	43
Tabla N 30: Comparación de las dimensiones según el género .....	44
Tabla N 31: Comparación de las dimensiones según el género y edad .....	45
Tabla N 32: Puntuaciones finales de las 2 variables .....	46
Tabla N 33: Rango de correlación de RHO Spearman .....	47
Tabla N 34: Análisis correlacional RHO Spearman .....	48

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión .....	22
Gráfico N° 2: Dimensión Carga y ritmo de trabajo.....	24
Gráfico N° 3: Dimensión Desarrollo de Competencias .....	25
Gráfico N° 4: Dimensión Liderazgo.....	26
Gráfico N° 5: Dimensión Margen de Acción y Control.....	27
Gráfico N° 6: Dimensión Organización del Trabajo.....	28
Gráfico N° 7: Dimensión Recuperación.....	29
Gráfico N° 8: Dimensión Soporte y Apoyo .....	30
Gráfico N° 9: Dimensión Otros puntos importantes .....	31
Gráfico N° 10: Dimensión Acoso Discriminatorio .....	32
Gráfico N° 11: Dimensión Acoso Laboral .....	33
Gráfico N° 12: Dimensión Acoso Sexual.....	34
Gráfico N° 13: Dimensión Adicción al Trabajo.....	35
Gráfico N° 14: Dimensión Condiciones de Trabajo .....	36
Gráfico N° 15: Dimensión Doble Presencia.....	37
Gráfico N° 16: Dimensión Estabilidad laboral y Emocional .....	38
Gráfico N° 17: Dimensión Salud Auto percibida.....	39
Gráfico N° 18: Heteroevaluación .....	40
Gráfico N° 19: Autoevaluación .....	41
Gráfico N° 20: Coevaluación Pares.....	42
Gráfico N° 21: Coevaluación directivos.....	43

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral, mediante una adecuada obtención de información con la aplicación de un Cuestionario de Evaluación de Prevención de Riesgos Laborales y el análisis del desempeño laboral de los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi; con la finalidad de buscar medidas preventivas para poder realizar un mejoramiento en el bienestar de los Docentes Universitarios; consta de 4 capítulos y un plan de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo a los lineamientos de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

**Capítulo I:** En este capítulo se describe investigaciones anteriores que ayudaran de base para la realización de este proyecto, los fundamentos que se han escogido en repositorios a nivel mundial, libros, bibliotecas institucionales; además se encuentra la formulación de objetivos para realizar el proyecto investigativo.

**Capítulo II:** En este capítulo se presenta la metodología del proyecto, los enfoques, métodos y nivel de investigación que se van a utilizar en el proyecto; además se detalla la población y la muestra que se va a utilizar para la aplicación de las encuestas, la Operalización de las variables, los recursos y materiales y técnicas que se van a utilizar en la investigación.

**Capítulo III:** En este capítulo se encuentra el análisis y discusión de resultados con tablas, gráficos, análisis e interpretación de cada una de las variables estudiadas, además se encuentra la verificación de la hipótesis mediante cálculos estadísticos y la relación de las variables.

**Capítulo IV:** En este capítulo se encuentran las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos mediante los cuestionarios utilizados para la obtención de información de las variables.

Además se presenta referencias bibliográficas utilizadas para la investigación, anexos como los test utilizados

**Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales:** Ayudará a tomar medidas preventivas para controlar los riesgos psicosociales.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes investigativos

**Tema:** Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios

Según (Rodríguez , Sánchez, Dorado, & Ramírez, 2015) manifiesta que los riesgos psicosociales afectan física y psicológica a los colaboradores de una institución dando como resultado un bajo desempeño; las condiciones de trabajo de un docente universitario tiene jornadas de trabajo largas y responsabilidades académicas que llevan a un nivel de estrés alto

Los hallazgos realizados en el presente estudio para los riesgos psicosociales intralaborales en general reportaron que el 26,2% de los docentes encuestados perciben niveles de riesgo psicosocial entre medio y alto.

Al realizar el análisis por dominios, se encontró que el nivel de riesgo muy alto no se encuentra presente en el dominio de recompensas, no obstante el número de docentes que presentan nivel de riesgo alto y medio equivalen al 45,2%, seguido del dominio liderazgo y relaciones sociales en donde a diferencia del anterior, si se encontró nivel de riesgo muy alto 7,1%.

En cuanto a los dominios control sobre el trabajo y demandas del trabajo existe niveles de riesgo muy alto, alto y medio del 28,6% y 21,4% respectivamente. Sin embargo, llama la atención que los niveles de riesgo bajo y riesgo despreciable son percibidos por más del 70% de la población encuestada. Situación contraria sucede con el estudio de “condiciones de trabajo, el estrés y la salud de los trabajadores de la educación y no educativa de una institución privada de educación superior”<sup>8</sup> los resultados relacionados con los riesgos psicosociales evidencian que los docentes presentan alta carga de tiempo percibida por el 76.6%, alta cantidad de trabajo percibida por el 75,5% y alta carga mental percibida por el 93,6%.



**Tema:** “Orígenes y Fundamentos de la prevención De Riesgos Laborales En España”

Según Guillermo García González menciona que el origen de la normativa de seguridad e higiene coincide con la promulgación de las primeras leyes laborales que trataban de proteger a los trabajadores frente a las pésimas condiciones laborales. Asimismo se indica que la evolución de la prevención de riesgos laborales ha venido marcada por la extensión paulatina de su ámbito de aplicación subjetivo y objetivo. Desde el punto de vista subjetivo la normativa preventiva se dirige en un primer momento a los sectores más débiles de trabajadores ampliando progresivamente el colectivo protegido. Atendiendo a su ámbito objetivo, la prevención frente a los accidentes de trabajo se irá ampliando por vía de interpretación jurisprudencial a la protección de las enfermedades profesionales.

En Ecuador en la ciudad de la Latacunga, la psicóloga industrial Patricia del Pilar Ramos Córdova de la Universidad de Cotopaxi realiza un “Estudio de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato y propuesta de un módulo interactivo para prevenir enfermedades psicosomáticas”, en el cual entre otros se concluye:

Del análisis del riesgo se identificó la presencia de enfermedades circulatorias, gastrointestinales, y del sistema nervioso con mayor prevalencia como causa principal del factor de riesgo psicosocial en los Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

De la significación de los riesgos utilizando la Matriz causa efecto se encontró que el 48% corresponde a riesgos psicosociales, 13% de presencia de riesgos físicos y mecánicos, 11% riesgos ergonómicos y de accidente mayor, el 3% de factores de riesgo químico y el 1% de riesgo biológicos.

De la evaluación del riesgo psicosocial se observa que la exposición según la prevalencia en la situación Más Desfavorable son las siguientes dimensiones: control de tiempos a disposición con un 94,1%; exigencias psicológicas cognitivas 70,1%; inseguridad sobre el Futuro 50%; posibilidad de relación social 48,8%.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

- Analizar los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral en el personal docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Este objetivo se alcanzó a través de tres pasos, en primer lugar es la aplicación del Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo; en segundo lugar se ingresó y se codificó las respuestas obtenidas en el software de la herramienta de evaluación, donde se arrojaron datos descriptivos y valorativos de riesgos existentes en cada una de las dimensiones, finalmente se realizó un diagnóstico de la evaluación de desempeño 2019 realizadas por el departamento de Talento Humano en donde se realiza 4 evaluaciones que están calificadas por: alumnos, autoridades, docentes y una evaluación personal

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial identificados del personal docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Este objetivo se llevó a cabo en primer lugar con la autorización y aprobación de las autoridades de la Universidad Técnica de Cotopaxi para la aplicación del cuestionario, seguidamente se realiza una socialización del cuestionario en la que se informó el motivo de la aplicación, la explicación de cada una de las preguntas y se pudo especificar que en cada uno de los cuestionarios la información recolectada va a ser anónima, a continuación se realiza la aplicación física del cuestionario a cada uno de los Docentes de las diferentes carreras, el cual será aplicado durante 3 días ya que se debe realizar de una manera flexible a la jornada laboral que tiene cada uno, finalmente los resultados obtenidos son ingresados al software para la obtención de datos descriptivos y valorativos de cada uno de los riesgos existentes para poder realizar un análisis

- Determinar el desempeño laboral del personal Docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi

Este objetivo en primer lugar se cumple con la obtención de los resultados de evaluación de desempeño de los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en el año 2019, realizados por el área de talento humano de la misma Universidad, datos que serán ingresados por el programa estadístico Excel para conocer el porcentaje de cada una de las evaluaciones realizadas: Heteroevaluación, Autoevaluación, Directivo Docentes y Pares Docencia

- Identificar la relación entre riesgo psicosocial y desempeño con el trabajo de los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Este objetivo se efectuó a través de los siguientes pasos en primer lugar se analizó la escala de respuestas de los cuestionarios, segundo se identificó los diferentes test estadísticos según la escala para poder elegir el más adecuado para realizar la correlación, tercero se codifico los resultados en el programa estadístico SPSS con Rho Spearman, finalmente se verificó si los resultados están acordes a el nivel de significancia

- Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales para los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Este objetivo se alcanzó a través de la elaboración de un Plan de prevención de Riesgos Psicosociales, tomando en cuenta las dimensiones de los riesgos más significantes, la cual se puede obtener un plan de capacitación para coordinadores de carrera y el departamento de recursos humanos

También se puede encontrar un plan de pausas activas con ejercicios que pueden ayudar a cada uno de los Docentes para que puedan relajarse

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA

#### 2.1 Materiales

Según (Paglilla & Paglilla, s.f.) existen cinco tipos de recursos para la realización de un proyecto los cuales serán mencionados a continuación:

**2.1.1 Recursos Humanos:** Son aquellos que participarán en el proceso de investigación y son la parte esencial para la obtención de información

- El investigador responsable del proyecto
- Autoridades de la Universidad Técnica de Ambato
- Personal docente
- Tutor

**2.1.2 Recursos Institucionales:** Son aquellos que respalde al investigador para la realización del proyecto

- Universidad Técnica de Ambato
- Universidad Técnica de Cotopaxi
- Repositorio UTA

**2.1.3 Recursos materiales:** Son los elementos tangibles y necesarios en el proceso investigativo

- Papel Bond A4 75 gramos de 500 hojas
- Esferográficos
- Empastado
- Lápices

**2.1.4 Recursos tecnológicos:** Permite la utilización de la tecnología y dispositivos tecnológicos como herramientas auxiliares en la investigación

- Computadora
- Proyector
- Impresora

- Copiadora
- Internet
- Software
- Dispositivos móviles

### 2.1.5 Recursos Financieros

Son aquellos recursos económicos necesarios para la realización y el cubrimiento del proyecto investigativo.

**Tabla N 1:** Recursos financieros

<b>Materiales</b>	<b>Valor por Unidad</b>	<b>Valor Total</b>
Papel Bond A4 75 gramos de 500 hojas	\$ 0,02	\$10,00
Copias	\$ 0,02	\$30,00
Impresiones	\$ 0,10	\$30,00
Esferográficos	\$0,45	\$9,00
Lápices	\$0,45	\$9,00
Empastado	\$15,00	\$45,00
Proyector	\$15,00	\$15,00
Computadora	-	-
Imprevistos	\$30,00	\$30,00
Pasajes / Transporte	\$1,25	\$300,00
Total	-	\$478,00

**Fuente:** La investigadora

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

## 2.2 Métodos

La presente investigación está enmarcada a métodos que nos ayudará en el proceso de la obtención de la información nos ayudara a descubrir problemas y obtener alternativas de solución logrando más claridad sobre el tema investigativo para los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi Esta investigación pertenece al método mixto el cual se detalla a continuación:

### 2.2.1 Enfoque de la Investigación

#### a. Cuantitativo

Es un método cuantitativo porque se utiliza un análisis estadístico al momento de obtener resultados en porcentajes y tabulaciones obteniendo datos valorativos y

descriptivos para el análisis e interpretación de resultados; comprobando la hipótesis establecida, haciendo uso de la estadística como medición numérica (Perez, 2015).

### **b. Cualitativo**

La investigación toma un método cualitativo porque se analizará la documentación sobre desempeño laboral de la Universidad Técnica de Cotopaxi donde los mismos son evaluados por los alumnos, autoridades y se realiza una autoevaluación finalizando cada semestre académico.

Se trata de obtener información de la realidad implicando a personas para poder obtener información para poder dar soluciones al problema de la investigación mediante cuestionarios (Perez, 2015).

### **2.2.2 Nivel o tipo de investigación**

#### **a. Exploratorio**

Es una investigación exploratoria porque ayuda a conocer mejor a la población de la investigación, poniéndose en contacto directo en la situación actual de la Universidad Técnica de Cotopaxi para la recolección de información precisa y adecuada como son los cuestionarios y test paramétricos (Arias, Fidias, s.f.)

#### **b. Descriptiva**

Es investigación descriptiva porque permite medir la información recolectada para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado (Arias, s.f.)

Al momento de conocer los datos estadísticos de las variables se realizara una descripción de la información recolectada de los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi para identificar los principales factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral.

#### **c. Correlacional**

Es de investigación correlacional porque busca establecer la relación existente entre las variables del proyecto de investigación, los factores de riesgo psicosocial (variable independiente) y desempeño laboral (variable dependiente) del proyecto investigativo (Arias, s.f.)

### **2.2.3 Modalidad de la investigación**

#### **a. Investigación de Campo**

Según (Martins, 2015) la investigación es de campo porque consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurre el problema; es por ello que se debe acudir al lugar de la investigación Universidad Técnica de Cotopaxi y así tener más claro el panorama y conocer a la población para obtener información de manera directa y verídica de la realidad de la empresa, permitiendo conocer en detalle las condiciones de trabajo y verificando la existencia de factores de riesgo psicosocial.

#### **b. Investigación Bibliográfica – Documental**

La investigación es bibliográfica porque se recolecta la información para la construcción del objeto de investigación; se caracteriza por la utilización de documentos, artículos, papers, libros; para la recolección de datos que permita sustentar la información del proyecto (Martins, 2015).

## 2.3 Descripción del Modelo de Investigación

### 2.3.1 Operalización de las variables

**Tabla N 2:** Matriz Operalización variable independiente (Riesgos Psicosociales)

Matriz de Operalización de Variables – Variable independiente			
Variable Independiente: Riesgos Psicosociales			
Definición: Según (Organización Internacional de trabajo, s.f) los riesgos psicosociales son aquellos mecanismos de trabajo que perjudica la salud y bienestar del trabajador en su puesto de trabajo a través de condiciones físicas, psíquicas y fisiológicas			
Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
Carga y ritmo de trabajo	Requerimientos Ritmo de trabajo Actividades y responsabilidades Tiempo para realizar actividades	¿Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas? ¿Decido el ritmo de trabajo en mis actividades? ¿Las Actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas me causan estrés? ¿Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades encomendadas dentro de la jornada laboral?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
Desarrollo de Competencias	Conocimientos, habilidades y destrezas suficientes Conseguir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas Plan de carrera Evaluación de trabajo	¿Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado? ¿En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo? ¿En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas? ¿En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
Liderazgo	Reconocimiento y crédito laboral Comunicación Metas laborales Apoyo y soporte Retroalimentación laboral Consideración de Decisiones	¿En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos? ¿Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo? ¿Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades? ¿Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar? ¿Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo? ¿Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
Margen de Acción y Control	Espacios de discusión de problemas Colaboración y trabajo en equipo Opinión para realizar tareas Aportación de ideas	¿En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión? ¿Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas? ¿Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones? ¿Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
Organización de trabajo	Adecuadas formas de comunicación Reconocimiento Consideraciones a discapacitados Cumplimiento de Objetivos	¿Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión? ¿En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores? ¿En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas? ¿En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos? ¿Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables? ¿Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo

**Fuente:** (Ministerio de trabajo, 2017)

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Tabla N 3:** Matriz Operalización variable independiente (Riesgos Psicosociales)



Recuperación	Energía para realizar actividades Pausas para recuperar energía Expectativa de jornada de trabajo Descanso para iniciar el trabajo	¿Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades? ¿En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía? ¿En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo? ¿Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales? ¿Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
SopORTE y apoyo	Colaboración de equipo Compañerismo Apoyo a trabajadores sustitutos y discapacidad Ayuda técnica y administrativa Atenciones médicas y psicológicas	¿El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas? ¿En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas? ¿En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad? ¿En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero? ¿En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo
Otros puntos importantes	Equidad Metas personales Ambiente laboral Oportunidades laborales Reconocimiento Ambiente físico para personas con discapacidad Mobbing Afectaciones físicas y mentales Descanso Influencia de problemas personales Condiciones de trabajo optimas Equilibrio personal y laboral Empowerment Respeto de ideología, religión, nacionalidad y orientación sexual Motivación y valoración de trabajo	¿En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan? ¿Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo? ¿En mi trabajo existe un buen ambiente laboral? ¿Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades? ¿En mi trabajo me siento aceptado y valorado? ¿Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad? ¿Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño? ¿Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo? ¿En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral? ¿Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental? ¿Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando? ¿Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo? ¿Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales? ¿Mi trabajo está libre de acoso sexual? ¿En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales? ¿Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona? ¿Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal? ¿Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución? ¿En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual? ¿Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo

**Fuente:** (Ministerio de trabajo, 2017)

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Tabla N 4:** Matriz Operalización variable dependiente (Desempeño Laboral)

<b>Matriz de Operalización de Variables – Variable dependiente</b>		
<b>Variable dependiente:</b> Desempeño Laboral		
<b>Definición:</b> El desempeño laboral es el rendimiento de los colaboradores de una empresa donde se puede apreciar competencias, habilidades y destrezas al momento de realizar sus actividades y tengan un buen desenvolvimiento para poder cumplir con los objetivos organizacionales (Morales Cartaya, s.f.)		
<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Heteroevaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Entrega el sílabo y socializa los contenidos de la asignatura?</li> <li>¿Da a conocer los resultados de aprendizaje a ser alcanzados?</li> <li>¿Planifica de forma adecuada el tiempo destinado a cada actividad en los espacios de aprendizaje (aula, aula virtual, laboratorios, otros)?</li> <li>¿Posee dominio de la asignatura lo que permite responder con seguridad y solvencia las interrogantes planteadas?</li> <li>¿Realiza actividades de motivación para lograr el interés en la asignatura y la participación activa de todos los estudiantes?</li> <li>¿Utiliza diferentes estrategias metodológicas que facilitan la comprensión de los temas tratados en clase?</li> <li>¿Utiliza bibliografía básica, complementaria y virtual señalada en el sílabo?</li> <li>¿Utiliza recursos informáticos (pizarra interactivas, aulas virtuales, software especializado, audiovisuales, entre otros)?</li> <li>¿Las evaluaciones y/o productos académicos presentan coherencia con los temas impartidos en clases?</li> <li>¿Presenta, sociabiliza rúbricas (parámetros de evaluación) para la calificación en cada Producto Académico?</li> <li>¿Las calificaciones de los productos académicos son socializadas antes de ser registrados en el sistema académico?</li> <li>¿Orienta a los estudiantes en su proceso formativo mediante tutorías?</li> <li>¿Las tutorías realizadas por el docente permiten fortalecer el aprendizaje?</li> <li>¿Utiliza y actualiza la plataforma Moodle en el proceso de enseñanza, además utiliza bibliografía de bases digitales y otras?</li> <li>¿Es puntual y responsable con sus actividades encomiadas lo que han permitida cubrir con sus expectativas académicas?</li> </ul>	Cuestionario de evaluación de desempeño de la Universidad Técnica de Cotopaxi
<b>Autoevaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Entrega el sílabo y socializa los contenidos de la asignatura?</li> <li>¿Da a conocer los resultados de aprendizaje a ser alcanzados?</li> <li>¿Planifica de forma adecuada el tiempo destinado a cada actividad en los espacios de aprendizaje (aula, aula virtual, laboratorios, otros)?</li> <li>¿Posee dominio de la asignatura lo que permite responder con seguridad y solvencia las interrogantes planteadas?</li> <li>¿Realiza actividades de motivación para lograr el interés en la asignatura y la participación activa de todos los estudiantes?</li> <li>¿Utiliza diferentes estrategias metodológicas que facilitan la comprensión de los temas tratados en clase?</li> <li>¿Utiliza bibliografía básica, complementaria y virtual señalada en el syllabus?</li> <li>¿Utiliza recursos informáticos (pizarra interactivas, aulas virtuales, software especializado, audiovisuales, entre otros)?</li> <li>¿Las evaluaciones y/o productos académicos presentan coherencia con los temas impartidos en clases?</li> <li>¿Presenta, sociabiliza rúbricas (parámetros de evaluación) para la calificación en cada Producto Académico?</li> <li>¿Las calificaciones de los productos académicos son socializadas antes de ser registrados en el sistema académico?</li> <li>¿Orienta a los estudiantes en su proceso formativo mediante tutorías?</li> <li>¿Las tutorías realizadas por el docente permiten fortalecer el aprendizaje?</li> <li>¿Utiliza y actualiza la plataforma Moodle en el proceso de enseñanza, además utiliza bibliografía de bases digitales y otras?</li> <li>¿Es puntual y responsable con sus actividades encomiadas lo que han permitida cubrir con sus expectativas académicas?</li> </ul>	Cuestionario de evaluación de desempeño de la Universidad Técnica de Cotopaxi

**Fuente:** (Universidad Técnica de Cotopaxi, 2019)

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

<p><b>Coevaluación pares académicos docencia</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Gestión del Silabo</b></p> <p>Socialización del Silabo al inicio del periodo académico  Coherencia entre el Silabo y la temática impartida  Coherencia de los elementos del Silabo (Contenidos, Evaluación, Metodología, , resultados de Aprendizaje, Bibliografía)</p> <p style="text-align: center;"><b>Planificación</b></p> <p>Temática a abordar en la clases  Objetivo claramente definido  Contenidos esenciales  Metodología  Recursos  Evaluación  Trabajo Autónomo  Bibliografía</p> <p style="text-align: center;"><b>Dominio Científico del tema</b></p> <p>Presentación de los conceptos y categorías esenciales con sus definiciones  Actualización del tema  Contextualización del tema a la realidad  Dominio de la asignatura lo que permite responder con seguridad y solvencia las interrogantes planteadas</p> <p style="text-align: center;"><b>Proceso pedagógico - didáctico</b></p> <p>Preparación de los condiciones previas o punto de partida para la clase  Orientación hacia el objetivo de la clase</p>	<p>Cuestionario de evaluación de desempeño de la Universidad Técnica de Cotopaxi</p>
<p><b>Coevaluación Directivos</b></p>	<p>¿El docente presenta coherencia del sílabo con el plan analítico?  ¿El docente a ser evaluado presentó y socializó el sílabo a los estudiantes durante el ciclo académico?  ¿Se cumplió eficientemente la planificación académica?  ¿Existe una adecuada orientación, acompañamiento y motivación en la realización del trabajo autónomo estudiantil?  ¿El profesor presenta coherencia entre los resultados de aprendizaje de las asignaturas con los contenidos, con las metodologías, con los mecanismos de evaluación?  ¿El profesor utiliza materiales didácticos reales o virtuales a través de las TICs?  ¿El profesor utiliza las plataformas y bibliotecas virtuales?  La promoción alcanzada por el profesor es:  Del 80% al 100% Satisfactorio (4); del 60% al 79% Medianamente Satisfactorio (3); del 40% al 59% Poco Satisfactorio (2); y menor al 40% Deficiente (1).  ¿El profesor participa en proyectos de vinculación y otras actividades generadas desde la cátedra y/o participación en prácticas pre profesionales?  ¿El profesor se actualiza en el área de conocimiento afín y/o en educación, pedagogía, didáctica o Tics?</p>	<p>Cuestionario de evaluación de desempeño de la Universidad Técnica de Cotopaxi</p>

**Tabla N 5:** Matriz Operalización variable dependiente (Desempeño Laboral)

**Fuente:** Universidad Técnica de Cotopaxi

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

### 2.3.2 Población y Muestra

La población con la que se realizó la investigación fueron Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

La población tiene un total de 100 de los cuales se tomó una muestra de 79 para la aplicación de encuestas y recaudar la información de las variables para la realización del proyecto investigativo.

Para la investigación se tomó en cuenta a los Docentes de las 5 carreras existentes en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación:

- Educación Inicial
- Educación Básica
- Diseño Gráfico Computarizado
- Comunicación Social
- Pedagogía de los idiomas Nacionales y extranjeros

### 2.3.3 Criterios de Exclusión

Se ha considerado para participar en la investigación a Docentes que se encuentren laborando en la institución de 2 años en adelante.

### 2.3.4 Cálculo de la muestra

La muestra tiene un margen de error del 5%

S= Muestra

p= Porcentaje positivo

q= Porcentaje negativo

z= Nivel de Confiabilidad

e= Nivel de Error

N= Población

$$S = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 \left[ z^2 \frac{(p \cdot q)}{N} \right]}$$

$$S = \frac{(1,96)^2(0,5 \times 0,5)}{(0,05)^2 \left[ (1,96)^2 \frac{(0,5 \times 0,5)}{100} \right]}$$

$$S = \frac{3,84(0,25)}{(0,025) \left[ 3,84 \frac{(0,25)}{100} \right]}$$

$$S = \frac{0,96}{0,025(0,0096)}$$

$$S = \frac{0,96}{0,0121} = 78,33 = 79$$

### 2.3.5 Recolección de Información

Tabla N 6: Recolección de Información

Preguntas Básicas	Recolección
¿Para qué?	Para establecer la influencia de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral
¿De qué personas u objetos?	A los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi
¿Sobre qué aspectos?	Los riesgos psicosociales y desempeño laboral
¿Quién?	La investigadora
¿A quiénes?	A los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi
¿Cuándo?	Periodo académico Septiembre 2019 – Febrero 2020
¿Dónde?	En la Universidad Técnica de Cotopaxi
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo (variable independiente) Evaluación de desempeño otorgada por la Universidad (Variable dependiente)
¿Con qué?	Cuestionario Evaluación de Desempeño

Fuente: Personal

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

### 2.3.6 Plan de procesamiento de la Información

#### a. Obtención de la Información

Para la recolección de la información de este proyecto de investigación se utilizara el Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo a los 79 Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi; el mismo que incluye preguntas como: Instrucción, años de experiencia dentro de la empresa, edad, etnia y género del trabajador.

Para la variable dependiente (desempeño laboral) se utilizará la evaluación de desempeño que es realizada por la misma institución, la cual los Docentes son evaluados por alumnos, autoridades y una autoevaluación.

Para determinar el método más adecuado se realizó una comparación de ventajas que presentan distintos modelos de evaluación.

**Tabla N 7:** Principales instrumentos de evaluación de factores de Riesgos Psicosociales

<b>PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>						
	<b>Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio De Trabajo</b>	<b>Puntaje</b>	<b>COPSOQ- (ISTAS 21)</b>	<b>Puntaje</b>	<b>FPSICO</b>	<b>Puntaje</b>
<b>Descripción</b>	Elaborado por el Ministerio de Trabajo con la escala de Likert La finalidad es prevenir y mejorar los riesgos psicosociales Es validada solamente en Ecuador	0,6	Esta elaborado por el Instituto Nacional de Salud Laboral en Dinamarca con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo con la escala de Likert Es validada internacionalmente	1	Elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo Tiene como objetivo conseguir información desde la percepción de los trabajadores respecto a su puesto de trabajo. Escala de Likert Es validada internacionalmente	1
<b>Número de Ítems</b>	58	0,6	109	1	69	0,8
<b>Número de Factores</b>	8 dimensiones 8 subdimensiones	0,8	21 Dimensiones	1	9	0,3
<b>Tiempo</b>	15 – 20 minutos por persona para la aplicación	1	45-60 minutos por persona para la aplicación	0,5	20-30 por persona para la aplicación	0,6
<b>Técnica</b>	Cuestionario	1	Cuestionario	1	Cuestionario	1
<b>Metodología</b>	Cuantitativa	1	Cuantitativa	1	Cuantitativa	1
<b>Accesibilidad</b>	Uso libre	1	Uso libre	1	Uso libre	1
<b>Ventajas</b>	Método Gratuito Aplicable en empresas públicas y privadas Para un mínimo de 10 personas Vocabulario entendible y preciso Ágil y rápido	1	Método Gratuito Aplicable en empresas de cualquier actividad Para un mínimo de 25 personas Garantías de confidencialidad y anonimato	1	Método Gratuito Pueden responderse mediante un operador Ágil, rápido y económico	1
<b>Resultados</b>		7		7,5		6,7

**Fuente:** Personal

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

Después de haber realizado una breve comparación entre los principales cuestionarios de riesgos psicosociales se procede a elegir uno de los mismos para la aplicación y por consiguiente la aplicación, por lo que se tomó en cuenta lo siguiente:

- Tiempo de Aplicación
- Accesibilidad
- Preguntas sociodemográficas
- Disponibilidad de software para la obtención de resultados
- Claridad de las preguntas y dimensiones para las personas evaluadas

Al momento de realizar la comparación se pudo evaluar a cada uno de los cuestionarios teniendo como resultado que el COPSOQ –ISTAS 21 es el mejor para la evaluación de riesgos psicosociales se recomienda el mismo puesto que se obtiene mayor información

Sin embargo la institución ha pedido que se realice mediante el cuestionario Co de evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo.

- Se escoge el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial porque su aplicación para su duración es menor
- Incluye preguntas sociodemográficas, tomando en cuenta el anonimato
- Tiene el software para la recopilación de información y al momento de pasar los datos se sigue realizando el cuadro estadístico
- Las preguntas que están en el cuestionario son claras para todas las personas a pesar de que no sean especialistas del tema
- Está vigente en el ministerio de trabajo de Ecuador

### **2.3.7 Instrumento: Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo**

Para medir la variable independiente se ha utilizado el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo. Este cuestionario consta de 58 preguntas que permite determinar las condiciones que afectan la salud de los empleados, abarca factores psicosociales como: Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización de trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes; este cuestionario se puede

implementar en las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores o servidores. Este cuestionario tiene como finalidad evaluar los riesgos psicosociales que pueden afectar a la salud de los trabajadores y disminuir el riesgo (Ministerio de trabajo, 2017)

Se ha aplicado este cuestionario para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la Universidad Técnica de Cotopaxi en los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de tal manera que se pueda determinar con precisión las condiciones y circunstancias que afecten a la salud de los Docentes.

*(Anexo 1)*

#### **a. Validez y Confiabilidad**

El cuestionario fue aplicado a una muestra de 385 empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores que fueron elegidas aleatoriamente con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de  $\pm 5\%$

La información fue analizada por varios expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK; donde se utilizó los métodos del coeficiente alfa de Cronbach (donde hay un resultado 0,7 sobre 1) y Coeficiente r de Pearson (0,30 en la correlación lo que da como resultado que los ítems son válidos)

#### **b. Variable dependiente: Desempeño laboral**

Para medir la variable dependiente, correspondiente al nivel de desempeño laboral de los trabajadores de los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi, se ha utilizado la Evaluación de Desempeño dada por la misma institución; a través de esta herramienta podemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **Heteroevaluación:** Es la evaluación donde los estudiantes de la institución califican el desempeño, compromiso, responsabilidad y el liderazgo que tienen los Docentes en el cumplimiento de sus actividades; se lo realiza con el afán de obtener un mejoramiento continuo de las funciones y actividades. *Anexo 2*



- **Autoevaluación:** Este tipo de evaluación lo realizan los mismos Docentes donde se puede verificar y reflexionar el desempeño, compromiso, responsabilidad y liderazgo que tienen los Docentes cuando están realizando sus actividades. *Anexo 3*
- **Coevaluación en pares:** Es un proceso en el cual los Docentes son evaluados por los Docentes expertos de cada uno de los módulos. *Anexo 4*
- **Coevaluación directivos:** Este tipo de evaluación la realizan las autoridades las mismas que otorgan una calificación a los Docentes respecto a su desempeño. *Anexo 5*

### 2.3.8 Análisis de Datos

**Tabla N 8:** Cuadro comparativo de métodos para validación de hipótesis

<b>T de Student</b>	<b>Chi Cuadrado</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>Correlación de Spearman</b>
Muestra menor de 50	Muestra mayor de 50	Muestra mayor de 50	Muestra mayor de 50
Escala de intervalo o de razón (No se puede obtener valores negativos)	Variables nominales (SI- NO) (VERDADERO- FALSO) Dicotómicas Politómicas (siempre-a veces-tal vez)	Escala de intervalo o de razón (No se puede obtener valores negativos)	Escala ordinal y a veces nominales- Likert
Ponderaciones: Nominal – Ordinal	Ponderación: Nominal	Ponderación: Ordinal	Ponderaciones: Nominal – Ordinal
Pruebas paramétricas	Pruebas no paramétricas	Pruebas paramétricas	Pruebas no paramétricas

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Fuente:** Propia

Según las hipótesis planteadas para la validación de la hipótesis se utilizarán la correlación de Spearman puesto que la muestra es mayor de 30, los cuestionarios utilizados para la obtención de datos tienen una escala ordinal

### 2.3.9 Software Utilizado

Para la base de datos se utilizó el programa de Windows Excel ya que el cuestionario cuenta con el formato para el análisis estadístico.

## **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **3.1 Análisis y discusión de resultados**

Para realizar el análisis e interpretación de datos se pudo contar con 79 Docentes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi , lo cual se ha realizado la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo que consta de 58 ítems divididas en dieciséis dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes, acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida.

Por consiguiente se procede a realizar el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos al aplicar cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del ministerio de trabajo y el cuestionario de 90 grados los cuales contienen su respectiva tabla, análisis e interpretación, datos que nos permitirán realizar el análisis de la problemática y cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación.

### 3.1.1 Análisis e interpretación del cuestionario de Riesgos Psicosociales

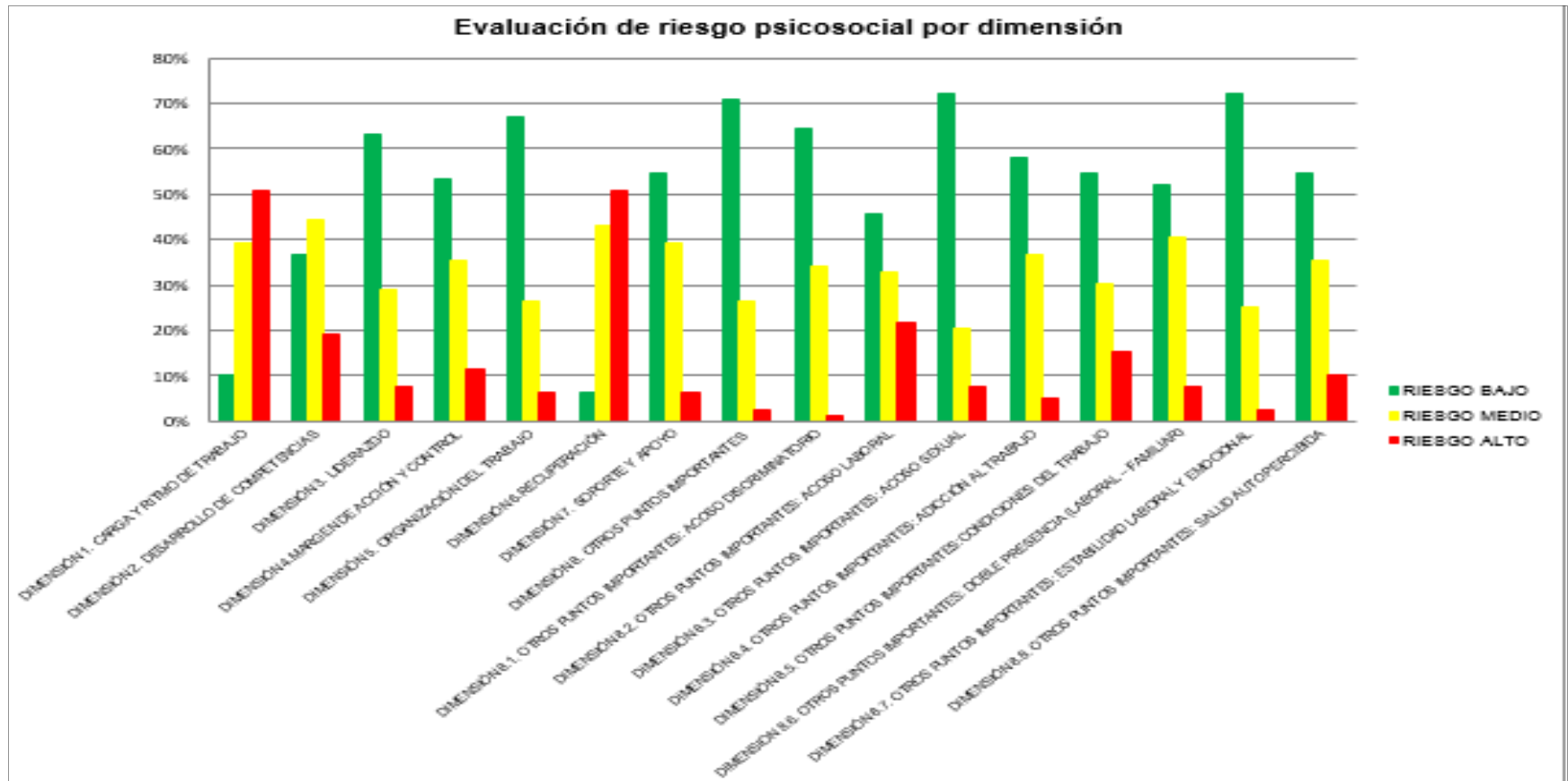
**Tabla N 9:** Resultados generales por dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo	10%	39%	51%
Dimensión 2. Desarrollo de Competencias	37%	44%	19%
Dimensión 3. Liderazgo	63%	29%	8%
Dimensión 4. Margen de Acción y Control	53%	35%	11%
Dimensión 5. Organización del Trabajo	67%	27%	6%
Dimensión 6. Recuperación	6%	43%	51%
Dimensión 7. Soporte y Apoyo	55%	39%	6%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	71%	27%	3%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: Acoso Discriminatorio	65%	34%	1%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso Laboral	46%	33%	21%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: Acoso Sexual	72%	20%	8%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	58%	37%	5%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	55%	30%	15%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	52%	41%	8%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: Estabilidad Laboral y Emocional	72%	25%	3%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud Auto Percibida	54%	35%	10%

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Fuente:** Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

**Gráfico N° 1:** Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Fuente:** Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### **Análisis e Interpretación general de las dimensiones**

Se puede visualizar que existen tres dimensiones que hay que tomar en consideración puesto que existen un riesgo alto y medio considerable que afecta a los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Teniendo en cuenta que:

La dimensión carga y ritmo de trabajo tiene un porcentaje de un 51% de riesgo alto, 39% riesgo medio y un 10% un riesgo bajo teniendo en cuenta que el riesgo bajo no es alto teniendo un riesgo de gran impacto para los Docentes y que puede generar daños físicos y psicológicos si no son intervenidos

La dimensión desarrollo de competencias tiene un porcentaje de 19% riesgo alto, 44% riesgo medio y un 37% un riesgo bajo donde se puede observar que hay un nivel de riesgo considerable donde puede afectar a la integridad física de cada uno de los Docentes

La dimensión de recuperación tiene un porcentaje de 51% riesgo alto, 43% un riesgo medio y un 6% un riesgo bajo tomando en cuenta que existe un impacto potencial alto sobre la seguridad y salud de los Docentes.

Mientras en las otras dimensiones existe un nivel de riesgo bajo es por ello que solo se ha tomado en cuenta las dimensiones que tienen un riesgo alto y que afecta la integridad física, psicológica y salud del Docente

## Dimensión 1: Carga y Ritmo de trabajo

Tabla N 10: Dimensión Carga y Ritmo de trabajo

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	8	10%
Riesgo Medio	31	39%
Riesgo Alto	40	51%
Total	79	100%

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Fuente:** Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

**Gráfico N° 2:** Dimensión Carga y ritmo de trabajo



**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Fuente:** Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados, el 10% están en un nivel de Riesgo Bajo, por otro lado el 39% de los Docentes encuestados tienen un Riesgo Medio y el 51% tiene un Riesgo Alto.

### Interpretación:

Según los resultados obtenidos, los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi sufren sobrecarga de trabajo en los cuales los mismos no están sometidos a requerimientos físicos y psíquicos para el cumplimiento de varias actividades en un tiempo determinado y así disminuyendo el desempeño laboral. Según (Sociales, Instituto de Seguridad y Servicios, 2016) manifiesta que la carga y ritmo de trabajo da como resultado un desequilibrio físico y psicológico que desencadena a la disminución de productividad.

## Dimensión 2: Desarrollo de Competencias

Tabla N 11: Dimensión Desarrollo de Competencias

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	29	37%
Riesgo Medio	35	44%
Riesgo Alto	15	19%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 3: Dimensión Desarrollo de Competencias



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados, el 53% están en un Riesgo Bajo, por otro lado el 43% de los Docentes encuestados tienen un Riesgo Medio y el 4% tiene un Riesgo Alto.

### Interpretación:

Según los resultados obtenidos, los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi no tienen un riesgo alto en el desarrollo de competencias ya que los Docentes tienen las oportunidades necesarias para poder cumplir con las demandas actuales de su puesto de trabajo

Según (Martinez & Bestratén Belloví ) manifiesta que la gestión de competencias garantiza un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los altos mandos para poder conseguir un ambiente armónico lejos de riesgos psicosociales y para un mejor el bienestar de todos los integrantes de la empresa.

### Dimensión 3: Liderazgo

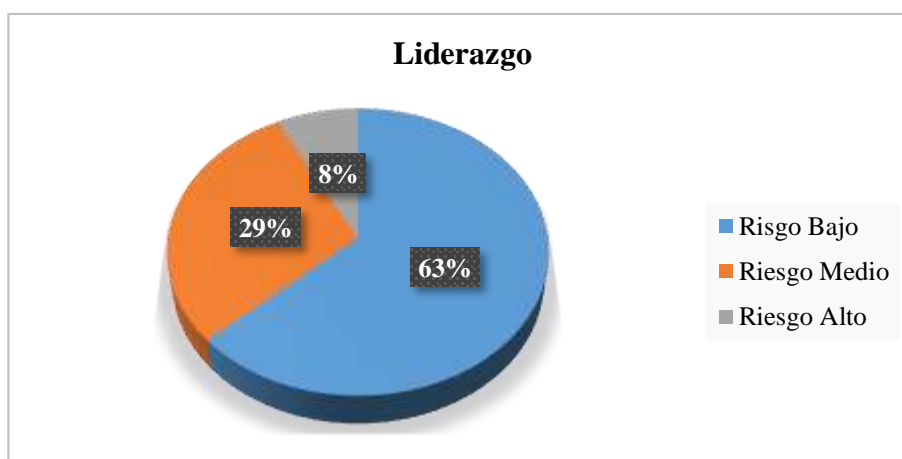
Tabla N 12: Dimensión Liderazgo

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	50	63%
Riesgo Medio	23	29%
Riesgo Alto	6	8%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 4: Dimensión Liderazgo



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

#### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 63% tienen un Riesgo bajo en la dimensión de liderazgo, el 29% tiene un Riesgo Medio y el 8% tienen un Riesgo Alto.

#### Interpretación:

Según los resultados obtenidos la mayor parte de los Docentes no tienen un riesgo alto en la dimensión de liderazgo lo que significa que la institución tiene el personal capacitado para liderar y tomar decisiones para el mejoramiento de sus actividades y su puesto de trabajo, teniendo como apoyo y respaldo a las autoridades que lideran la facultad y la Universidad. El estilo de liderazgo adecuado que tenga una organización genera una reacción positiva al trabajador disminuyendo los riesgos psicosociales y aumentando la satisfacción laboral (Rivera Santibañez, 2017).



#### Dimensión 4: Margen de Acción y Control

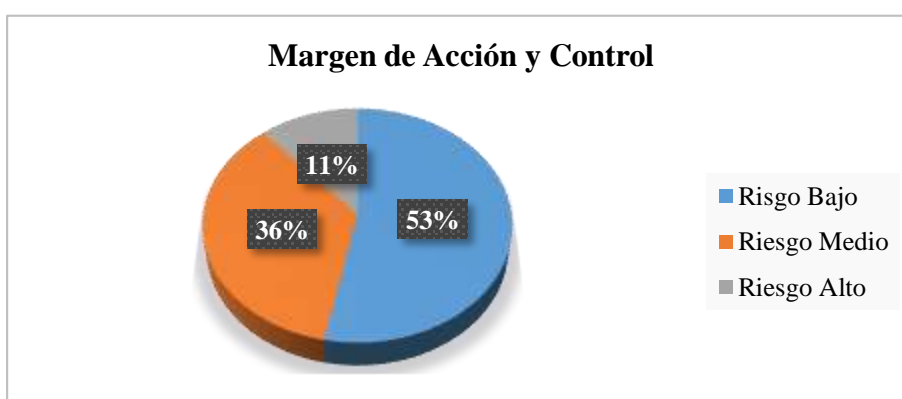
Tabla N 13: Dimensión Margen de Acción y Control

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	42	53%
Riesgo Medio	28	35%
Riesgo Alto	9	11%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 5: Dimensión Margen de Acción y Control



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

#### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 53% se encuentra en un nivel de Riesgo Bajo, de la misma manera el 36% tiene un Riesgo Medio y el 11% están un Riesgo Bajo

#### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro de la dimensión de margen de acción y control, la mayor parte de los Docentes tiene un riesgo bajo lo que significa que los Docentes pueden realizar sus actividades según la planificación que tienen día a día para ello debe tener un buen control de parte de las autoridades. Es necesario que los colaboradores de una organización tengan un estilo de vida ordenado y planificado para que puedan cumplir con todas las demandas de la organización, cabe recalcar que si no existe una planificación previa para realizar las actividades puede desencadenar una sobrecarga de trabajo y por ello existir un factor psicosocial llamado estrés y perjudicar el bienestar del trabajador (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi)

## Dimensión 5: Organización del trabajo

Tabla N 14: Dimensión Organización del Trabajo

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	53	67%
Riesgo Medio	21	27%
Riesgo Alto	5	6%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 6: Dimensión Organización del Trabajo



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 67% se encuentran en un nivel de Riesgo Bajo, de la misma manera el 27% tienen un Riesgo Medio y el 6% en un nivel de Riesgo Alto

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro de la dimensión, los Docentes presentan un nivel bajo de riesgo en la organización de trabajo, porque existe una buena comunicación entre colaboradores y autoridades que es el punto más importante para que puedan realizar sus actividades cotidianas.

(Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi) manifiestan que es importante una buena organización para poder realizar las diferentes actividades, esto debe estar acompañado del asesoramiento de líderes que en este caso con las autoridades y coordinadores de las diferentes carreras de la Facultad.

## Dimensión 6: Recuperación

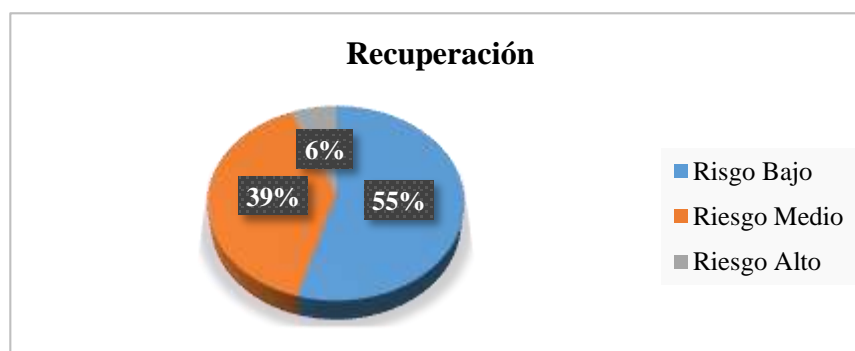
Tabla N 15: Dimensión Recuperación

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
<b>Riesgo Bajo</b>	5	6%
<b>Riesgo Medio</b>	34	43%
<b>Riesgo Alto</b>	40	51%
<b>Total</b>	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 7: Dimensión Recuperación



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 6% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 43% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de recuperación, por otro lado el 51% tienen un riesgo alto

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro de la dimensión de recuperación, podemos apreciar que la mayor parte tiene un riesgo alto debido a que el tiempo para realizar varias actividades no es el necesario para poder respirar y recuperar energía y se genera un desgaste laboral donde hay agotamiento y estrés que puede desembocar a enfermedades físicas como dolores musculares

Para lo cual es necesario que el docente por lo menos tenga un tiempo mínimo de 5 minutos para poder relajarse y recuperar energía para seguir cumpliendo con sus actividades diarias. Y puede desencadenar a enfermedades físicas y psicológicas que pueden alterar el bienestar del mismo (Rodríguez, 2018)

## Dimensión 7: Soporte y Apoyo

Tabla N 16: Dimensión Soporte y Apoyo

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	43	55%
Riesgo Medio	31	39%
Riesgo Alto	5	6%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 8: Dimensión Soporte y Apoyo



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 55% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 39% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de recuperación, por otro lado el 6% tienen un riesgo alto.

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro de la dimensión de soporte y apoyo existe un nivel de riesgo bajo debido a que existe el compañerismo, y la buena comunicación entre autoridades y Docentes para que puedan solucionar problemas para el bienestar de la Facultad y por ende la Universidad

Según (Ministerio de trabajo, 2017) manifiesta que es necesario mantener una buena comunicación para la resolución de problemas dentro de la organización y esto se logra mediante el compromiso de todo el equipo de trabajo para poder conseguir un ambiente armónico y sin duda con un mejor desempeño.

## Dimensión 8: Otros puntos importantes

Tabla N 17: Dimensión Otros puntos importantes

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
<b>Riesgo Bajo</b>	56	71%
<b>Riesgo Medio</b>	21	27%
<b>Riesgo Alto</b>	2	3%
<b>Total</b>	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 9: Dimensión Otros puntos importantes



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 71% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 27% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de recuperación, por otro lado el 2% tienen un riesgo alto.

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro de la dimensión otros puntos importantes están varios puntos como: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud autopercebida donde existe un riesgo bajo.

## Dimensión 8.1: Acoso Discriminatorio

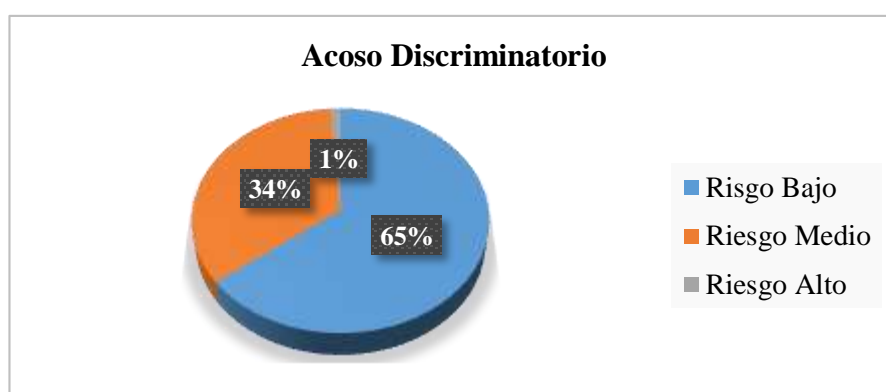
Tabla N 18: Dimensión Acoso Discriminatorio

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	51	65%
Riesgo Medio	27	34%
Riesgo Alto	1	1%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 10: Dimensión Acoso Discriminatorio



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 65% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 34% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de acoso discriminatorio, por otro lado el 1% tienen un riesgo alto.

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro de la dimensión de acoso discriminatorio existe un nivel de riesgo bajo ya que en la Universidad no existe algún tipo de discriminación si no existe un apoyo mutuo entre Docentes, administrativos, personal de servicio y autoridades para poder cumplir con los objetivos de la organización. Cabe recalcar que en la Facultad existen Docentes de diferentes países.

Según (Vicentine, 2019) manifiesta que el acoso discriminatorio derivan deficiencias estructurales dentro de una organización para así poder combatir riesgos psicosociales y tener desgaste laboral.

## Dimensión 8.2: Acoso Laboral

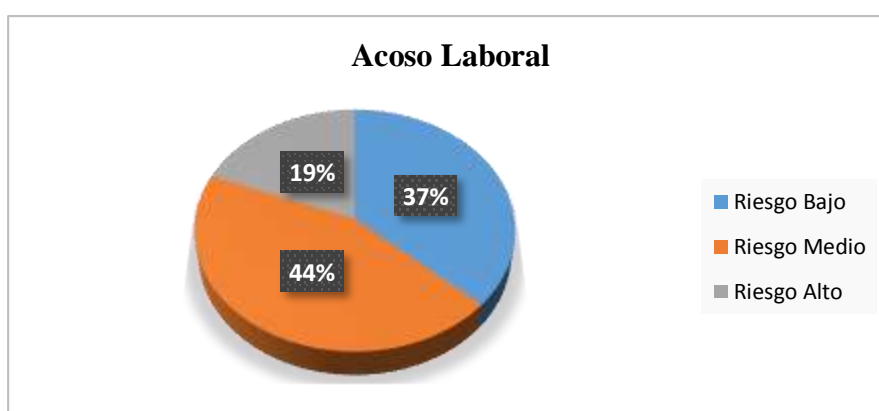
Tabla N 19: Dimensión Acoso Laboral

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	36	46%
Riesgo Medio	26	33%
Riesgo Alto	17	21%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 11: Dimensión Acoso Laboral



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 46% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 33% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de acoso laboral, por otro lado el 21% tienen un riesgo alto

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro de la dimensión de acoso laboral la mayor parte de los Docentes tiene un riesgo bajo porque existe el debido respeto entre los colaboradores de la Universidad, no existe ningún tipo de humillaciones y acciones mal intencionadas para perjudicar a los demás

Según (Ministerio de Empleo Y seguridad Social, 2018) manifiesta que el acoso laboral tiene que ver con las altas exigencias, falta claridad de sus actividades acusando conflictos interpersonales entre jefes y colaboradores.

### Dimensión 8.3: Acoso Sexual

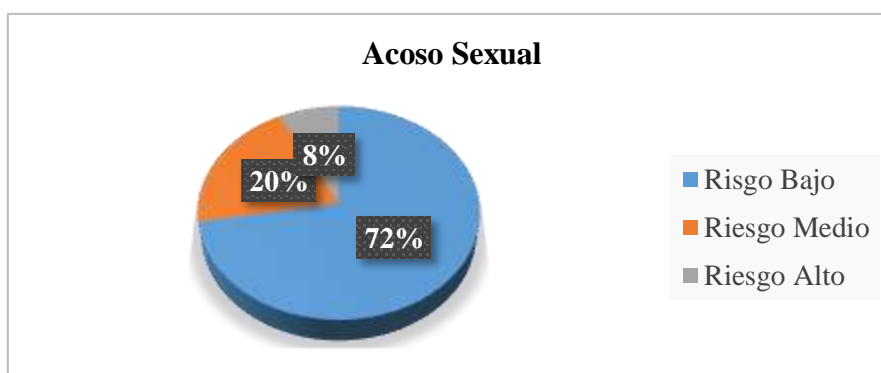
Tabla N 20: Dimensión Acoso Sexual

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	57	72%
Riesgo Medio	16	20%
Riesgo Alto	6	8%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 12: Dimensión Acoso Sexual



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

#### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 72% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 20% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de acoso sexual, por otro lado el 8% tienen un riesgo alto.

#### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de acoso sexual hay un nivel de riesgo bajo porque no existe insinuaciones que afecten la integridad física, psicológica y moral de docente a docente o de docente ha autoridad.

Cabe recalcar que el acoso sexual está planteado de una manera muy significativa ya que es considerado como violencia laboral porque afectan el bienestar de los colaboradores y buen desarrollo del trabajo. El acoso laboral puede causar severos daños psicológicos como ansiedad, depresión y por ende llegar al estrés que es el resultado de los anteriores síntomas formando un riesgo psicosocial que afecta a la persona y a la misma institución por baja productividad (Serrano Arguello)



## Dimensión 8.4: Adicción al Trabajo

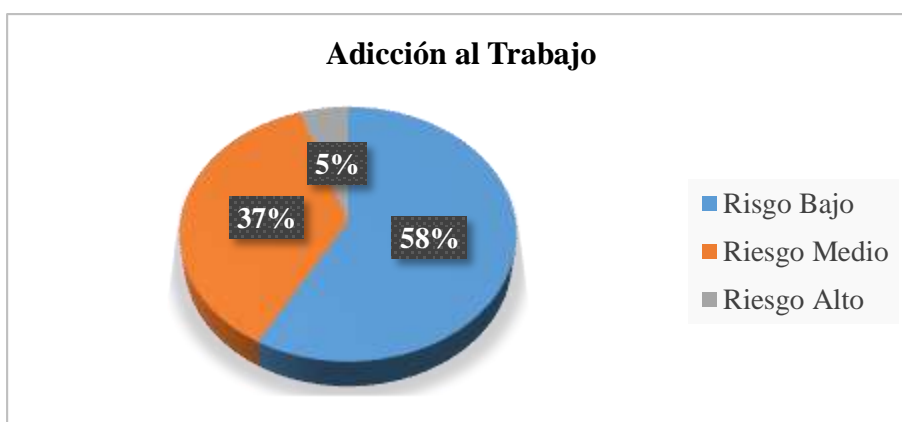
Tabla N 21: Dimensión Adicción al Trabajo

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	46	58%
Riesgo Medio	29	37%
Riesgo Alto	4	5%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 13: Dimensión Adicción al Trabajo



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 58% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 37% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de adicción, por otro lado el 5% tienen un riesgo alto

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión de adicción de trabajo hay un nivel de riesgo bajo puesto que en los resultados de carga y ritmo de trabajo es alto, no se necesita adquirir más actividades para sobrecargarse de trabajo y no tener un buen desempeño

Según (Ministerio de trabajo, 2017) manifiesta que la adicción al trabajo puede llegar a ser un riesgo psicosocial porque los colaboradores no pueden desconcentrarse de sus actividades cotidianas, y es un factor que desemboca a la sobrecarga laboral que da como resultado estrés.

## Dimensión 8.5: Condiciones de Trabajo

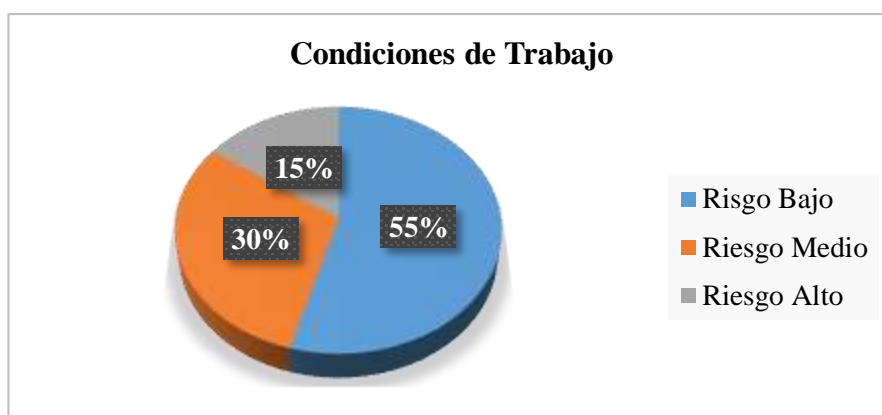
Tabla N 22: Dimensión Condiciones de Trabajo

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	43	55%
Riesgo Medio	24	30%
Riesgo Alto	12	15%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 14: Dimensión Condiciones de Trabajo



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 55% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 30% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de adicción, por otro lado el 15% tienen un riesgo alto.

### Interpretación:

En cuanto a las condiciones de trabajo, los Docentes de la Universidad están con un Riesgo bajo, lo que nos dice que las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven son óptimas

Según (Villar Navarro, 2015) manifiesta que los trabajadores cuando no tienen las condiciones de trabajo óptimas y necesarias puede producir daños ergonómicos, que pueden llegar a lesiones de tipo músculo – esqueléticas dando como resultado insatisfacción laboral.

## Dimensión 8.6: Doble Presencia (Familiar – Laboral)

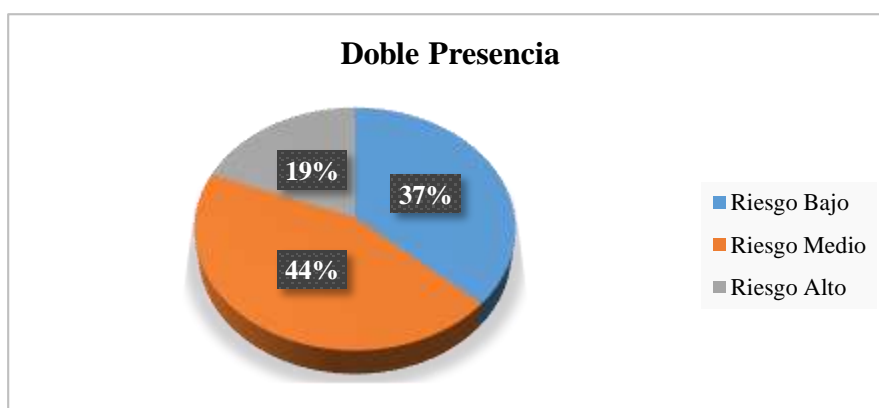
Tabla N 23: Dimensión Doble Presencia

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	41	52%
Riesgo Medio	32	41%
Riesgo Alto	6	8%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 15: Dimensión Doble Presencia



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 52% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 40% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de doble presencia, por otro lado el 8% tienen un riesgo alto.

### Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de doble presencia (laboral-familiar) la mayor parte de los Docentes presentan niveles de riesgo bajo lo que quiere decir que no existe conflictos entre las actividades del trabajo y la vida personal y familiar de los colaboradores de la institución. Según (Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y salud, s.f.) manifiesta que la doble presencia es un problema de riesgo psicosocial en el cual las mujeres son más aprehensibles a portar esta dimensión porque realiza actividades extras en casa y se da un conflicto entre la vida personal y laboral.

## Dimensión 8.7: Estabilidad laboral y Emocional

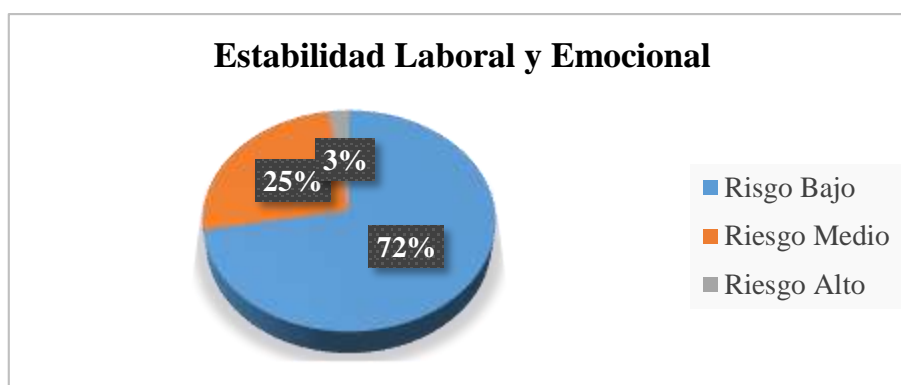
Tabla N 24: Dimensión Estabilidad laboral y Emocional

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	57	72%
Riesgo Medio	20	25%
Riesgo Alto	2	3%
Total	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 16: Dimensión Estabilidad laboral y Emocional



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 72% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 25% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de estabilidad laboral y emocional, y por otro lado el 3% tienen un riesgo alto.

### Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de estabilidad emocional y laboral la mayor parte de los Docentes presentan niveles de riesgo bajo, debido a que existe una buena comunicación entre los colaboradores y autoridades, y los mismos se sienten motivados para realizar las actividades correspondientes teniendo un buen desempeño laboral. Según (Ayala Marín & Cardona Arango, 2016) manifiestan que las emociones positivas que tengan los colaboradores afecta de una manera significativa para tener un buen ambiente laboral y un buen rendimiento por los mismos, a lo contrario de las emociones negativas que afectan el comportamiento del grupo de trabajo y su desempeño es bajo.

## Dimensión 8.8: Salud Auto percibida

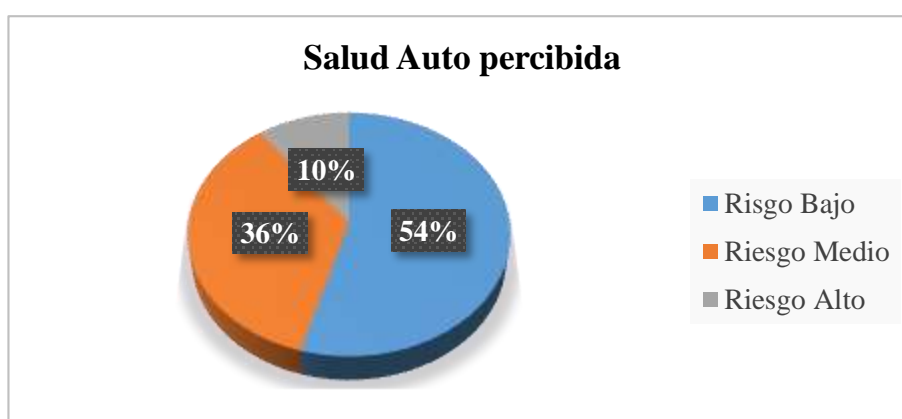
Tabla N 25: Dimensión Salud Auto percibida

Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	43	54%
Riesgo Medio	28	36%
Riesgo Alto	8	10%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Gráfico N° 17: Dimensión Salud Auto percibida



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Software Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### Análisis:

De los 79 Docentes encuestados el 54% tienen un riesgo bajo, mientras tanto el 36% se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de salud auto percibida, y por otro lado el 10% tienen un riesgo alto

### Interpretación:

Según los resultados obtenidos dentro de la dimensión de salud auto percibida la mayor parte de los Docentes presentan niveles de riesgo bajo ya que no existe una percepción negativa en cuanto a su salud física y mental realizando sus actividades cotidianas.

Cuando existe una percepción negativa quiere decir que los trabajadores no se sienten bien con las actividades que realiza, es necesario preocuparse de esta dimensión ya que puede llegar a formarse una enfermedad, que daña el desempeño laboral del trabajador (Ministerio de trabajo, 2017)

### 3.1.2 Análisis e interpretación de la evaluación del desempeño

Para el análisis de la variable dependiente, se ha tomado en cuenta el porcentaje de las evaluaciones de desempeño que se realiza en el semestre a los Docentes, por parte de los alumnos, autoridades y una autoevaluación.

#### Heteroevaluación:

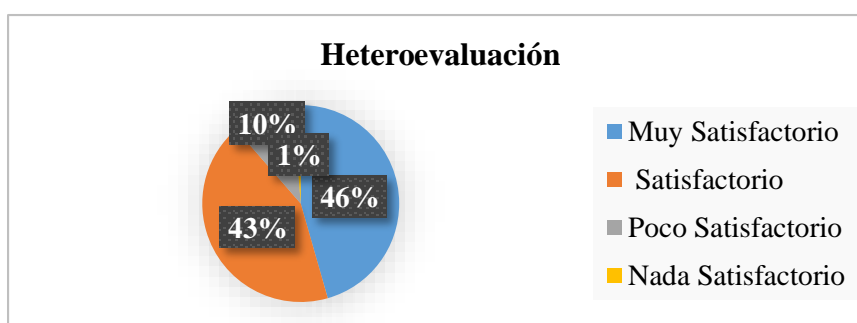
Tabla N 26: Heteroevaluación

Nivel de Desempeño	Docentes	Porcentaje
<b>Muy Satisfactorio</b>	36	46%
<b>Satisfactorio</b>	34	43%
<b>Poco Satisfactorio</b>	8	10%
<b>Nada Satisfactorio</b>	1	1%
<b>Total</b>	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Universidad Técnica de Cotopaxi

Gráfico N° 18: Heteroevaluación



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Universidad Técnica de Cotopaxi

#### Analisis:

De los 79 Docentes evaluados el 46% tienen un desempeño muy satisfactorio, el 43% tiene un desempeño satisfactorio, el 10% tiene un desempeño poco satisfactorio y el 1% tiene un desempeño nada satisfactorio.

#### Interpretación:

La mayor parte de los Docentes tiene un desempeño satisfactorio en el cual quiere decir que los alumnos están satisfechos con el trabajo de los mismos. Cabe recalcar que esta evaluación es evaluada por los alumnos de la institución; en el cual se mide la responsabilidad y el compromiso del Docente en sus actividades cotidianas. Este tipo de evaluaciones causan tensión y estrés a Docentes porque los estudiantes tienen diferentes criterios y suelen poner bajas calificaciones para perjudicar la calificación del docente (Angel, 2018)

## Autoevaluación:

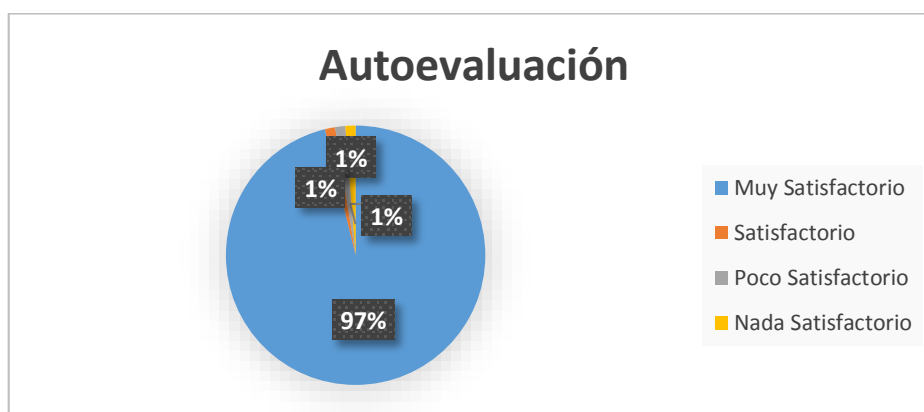
Tabla N 27: Autoevaluación

Nivel de desempeño	Docentes	Porcentaje
<b>Muy Satisfactorio</b>	76	97%
<b>Satisfactorio</b>	1	1%
<b>Poco Satisfactorio</b>	1	1%
<b>Nada Satisfactorio</b>	1	1%
<b>Total</b>	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Universidad Técnica de Cotopaxi

Gráfico N° 19: Autoevaluación



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Universidad Técnica de Cotopaxi

### Análisis:

De los 79 Docentes evaluados el 96% tienen un desempeño muy satisfactorio, el 1% tiene un desempeño satisfactorio, el 1% tiene un desempeño poco satisfactorio y un 1% tiene un desempeño nada satisfactorio

### Interpretación:

En la autoevaluación la mayor parte de Docentes tienen un desempeño muy satisfactorio lo que quiere decir que los mismos cumplen con la responsabilidad, compromiso y el liderazgo necesario para cumplir con las actividades encomendadas. Cabe recalcar que los Docentes son los que se evalúan reflexionando de las actividades que realizan día a día.

Cuando existe este tipo de evaluaciones suele presentarse una evaluación errónea donde los resultados no pueden ser acordes al cumplimiento de actividades que realiza el docente en el aula de trabajo y no se puede tomar corregir los errores que se puede estar cometiendo por parte de las autoridades (Martinez M. , 2018)

## Coevaluación Pares

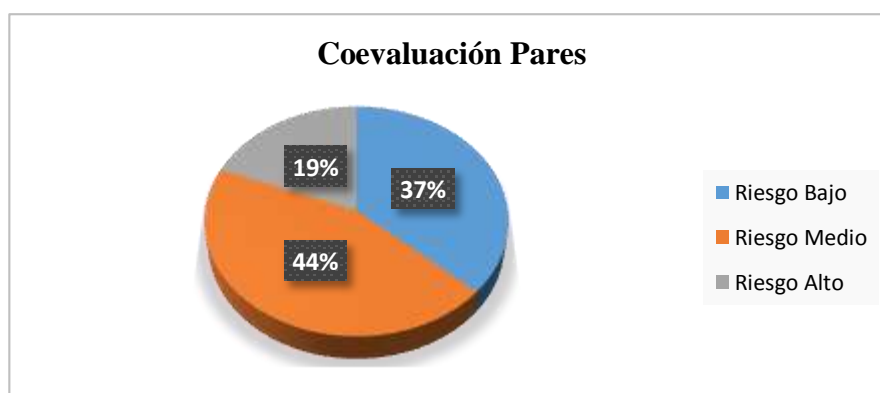
**Tabla N 28:** Coevaluación Pares

Nivel de desempeño	Docentes	Porcentaje
<b>Muy Satisfactorio</b>	77	98%
<b>Satisfactorio</b>	1	1%
<b>Poco Satisfactorio</b>	1	1%
<b>Nada Satisfactorio</b>	0	0%
<b>Total</b>	79	100%

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Fuente:** Universidad Técnica de Cotopaxi

**Gráfico N° 20:** Coevaluación Pares



**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Fuente:** Universidad Técnica de Cotopaxi

### **Análisis:**

Delos 79 Docentes evaluados el 79% tiene un desempeño muy satisfactorio, el 1% tiene un desempeño satisfactorio, el 1% tiene un desempeño poco satisfactorio y el 0% un nivel de riesgo nada satisfactorio

### **Interpretación:**

La mayor parte de los Docentes tienen un porcentaje alto en un desempeño muy satisfactorio lo que quiere decir que tanto los Docentes como los estudiantes están caminando juntos, porque en este tipo de evaluación se verifica el tipo de enseñanza-aprendizaje que el docente brinda al estudiante.

Este tipo de evaluaciones puede causar ansiedad porque aquí no solo se evalúa el tipo de competencias que tiene el Docente, sino también la metodología que utiliza para enseñar y el compromiso existente por parte de los Docentes al momento y de enseñar y por otro lado el estudiante con las mismas ganas de aprender (Gomez, 2017)



## Coevaluación directivos

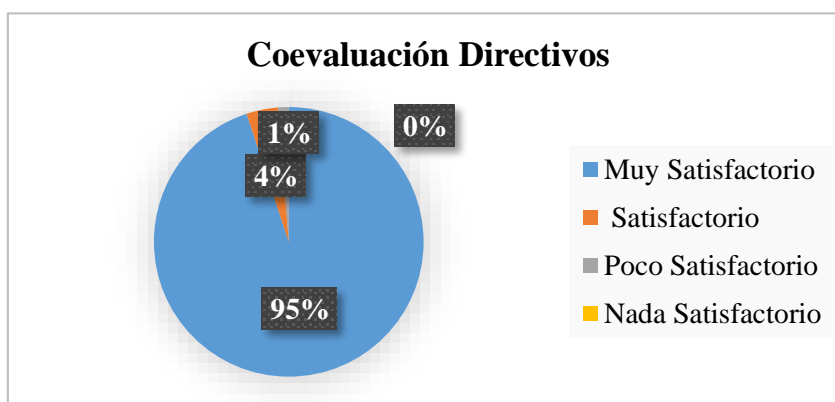
Tabla N 29: Coevaluación directivos

Nivel de desempeño	Docentes	Porcentaje
<b>Muy Satisfactorio</b>	75	95%
<b>Satisfactorio</b>	3	4%
<b>Poco Satisfactorio</b>	1	1%
<b>Nada Satisfactorio</b>	0	0%
<b>Total</b>	79	100%

Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Universidad Técnica de Cotopaxi

Gráfico N° 21: Coevaluación directivos



Elaborado por: Karol Lizbeth Cajas Almache

Fuente: Universidad Técnica de Cotopaxi

### Análisis:

De los 79 Docentes evaluados el 95% tienen un nivel de desempeño muy satisfactorio, el 4% tienen un desempeño satisfactorio, el 1% tienen un desempeño poco satisfactorio y el 0% tienen un desempeño nada satisfactorio.

### Interpretación:

La mayor parte de los Docentes tienen un nivel de desempeño muy satisfactorio lo que quiere decir que cumplen con las normas, políticas e instrucciones que tiene la universidad; este tipo de pruebas está evaluada por las autoridades donde los mismos se encargan de verificar que cumplan con los sílabos y las diferentes actividades.

Este tipo de pruebas causa en los Docentes un nivel de tensión y estrés al momento de ingresar a clases porque deben realizar las actividades para que puedan ser aprobadas, cuando los Docentes tienen varios modelos deben realizar, investigar para poder hacer sino son expertos en los modelos que deben realizar (Ayala Marín & Cardona Arango, 2016)

## Análisis e Interpretación de Resultados – Tablas Cruzadas

**Tabla N 30:** Comparación de las dimensiones según el género

Género	Carga y Ritmo de Trabajo			Desarrollo de Competencias			Recuperación		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Mujer	58,33%	36,11%	5,56%	19,45%	44,44%	36,11%	55,56%	41,67%	2,77%
Hombre	46,51%	39,53%	13,96%	20,93%	44,19%	34,88	48,84%	44,19%	6,98%

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Fuente:** Universidad Técnica de Cotopaxi

En la siguiente tabla se encuentra los riesgos psicosociales en donde se encontró riesgos altos es por ende que se ha realizado una comparación entre hombres y mujeres en las diferentes dimensiones en donde se encontró el problema para conocer cuál de los dos géneros tiene mayor exposición a contraer dichos riesgos

### Análisis

- En la dimensión carga y ritmo de trabajo podemos observar que en las mujeres tienen un 58,33% de riesgo alto, 36,11% un riesgo medio y un 5,56% un riesgo bajo mientras que los hombres tienen un 46,51% de riesgo alto, 39,53% un riesgo medio y un 13,96% un riesgo bajo
- En la dimensión desarrollo de competencias se puede visualizar que en las mujeres existe un 19,45% de riesgo alto, un 44,44% de un riesgo medio y un 36,11% de un riesgo bajo mientras que en los hombres existe un 19,45% de riesgo alto, un 44,19% de un riesgo medio y un 34,88% de un riesgo bajo
- En la dimensión de recuperación se puede observar que en las mujeres existe un 55,56% de un riesgo alto, un 41,67% un riesgo medio y un 7,77% un riesgo bajo mientras que en los hombres existe un 48,84% de riesgo alto, un 44,19% de riesgo medio y un 6,98% de un riesgo bajo

### Interpretación:

Como se puede evidenciar las mujeres están expuestas a tener mayor riesgos psicosociales que los hombres puesto que en cada una de las dimensiones problemas hay un mayor porcentaje de riesgo alto lo que quiere decir que las mujeres sufren más precariedad laboral puesto que tienen que trabajar y también son las encargadas de la atención y cuidado de la familia, lo que significa que la mujer al momento de

realizar sus actividades laborales no terminan al momento de acabar su jornada laboral sino que deben realizar diferentes actividades de la casa.

Las mujeres no tienen una recuperación necesaria como se debe tener puesto que a comparación de los hombres sus esposas son las encargadas del cuidado y los quehaceres del hogar entonces los hombres cuando terminan su jornada laboral no tienen preocupaciones como la mujer que trabaja, se ocupa de las actividades del hogar es por ello que existe una fatiga mental y física que perjudica a la mujer y puede desencadenar en problemas de productividad y perjudica a la institución

**Tabla N 31:** Comparación de las dimensiones según el género y edad

Género	Edad del Trabajador	Carga y Ritmo de Trabajo			Desarrollo de Competencias			Recuperación		
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Mujeres	<b>16-24 años</b>	1	0	0	0	0	1	0	1	0
	<b>25-34 años</b>	1	4	1	2	1	3	4	2	0
	<b>35-43 años</b>	8	7	2	4	10	3	7	8	2
	<b>44-52 años</b>	7	2	1	2	5	3	5	4	1
	<b>Igual o superior a 53</b>	2	0	0	0	0	2	2	0	0
Hombres	<b>16-24 años</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>25-34 años</b>	2	2	1	2	2	1	3	1	1
	<b>35-43 años</b>	7	9	1	3	7	7	6	10	1
	<b>44-52 años</b>	9	5	1	2	8	5	6	6	5
	<b>Igual o superior a 53</b>	2	2	2	2	2	2	1	3	2

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Fuente:** Universidad Técnica de Cotopaxi

## **Análisis e Interpretación**

En la tabla se puede evidenciar los datos obtenidos según el género y la edad de cada uno de los colaboradores de la institución en cada una de las dimensiones que se ha obtenido un riesgo alto

Esta tabla nos ayudará a conocer quién de los dos géneros y según las edades que se tiene afecta más los riesgos psicosociales

En las dimensiones de mayor problema se puede visualizar que en las mujeres hay un mayor índice de riesgo a partir de los 35 años en adelante lo que quiere decir que cuando la edad sigue avanzando, las responsabilidades siguen creciendo y la energía ya no es la misma, no es lo mismo tener una edad de 16- 24 años ha tener una edad de más de 35 años, cabe recalcar que las mujeres deben también ocuparse de los quehaceres del hogar, no cuentan con el tiempo necesario para poder seguir formándose académicamente, no es fácil tener que lidiar con más trabajo después de una jornada laboral pesada

Podemos decir que tanto a hombres como a mujeres les influye por igual la carga de trabajo y el desarrollo de competencias para poder tener un buen desempeño laboral y conciliar la vida laboral y familiar

En los hombres existe mayor riesgo psicosocial en las dimensiones de nivel alto de riesgo psicosocial puesto que al pasar los años, tanto hombres y mujeres va seguir bajando la energía no se puede comparar las ganas y fuerza que tienen con personas que tengan una edad de 25 años

### 3.2 Verificación de la Hipótesis

Para la verificación de la hipótesis y la relación de la variable independiente (riesgos psicosociales) y la variable dependiente (desempeño laboral) se procede a la utilización del análisis correlacional Rho de Spearman

#### 3.2.1 Formulación de la Hipótesis de Investigación

H0: Los Factores de Riesgo Psicosocial **NO** influyen en el Desempeño Laboral en los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi”

H1: Los Factores de Riesgo Psicosocial **SI** influyen en el Desempeño Laboral en los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi”

#### 3.2.2 Especificación del Estadígrafo

Tabla N 32: Puntuaciones finales de las 2 variables

Variable Independiente: Carga y Ritmo de Trabajo		
Nivel de Riesgo	Docentes	Porcentaje
Riesgo Bajo	8	10%
Riesgo Medio	31	39%
Riesgo Alto	40	51%
Total	79	100%
Variable Dependiente: Heteroevaluación		
Nivel de Desempeño	Docentes	Porcentaje
Muy Satisfactorio	36	46%
Satisfactorio	34	43%
Poco Satisfactorio	8	10%
Nada Satisfactorio	1	1%
Total	79	100%

**Fuente:** Resultados de las variables

**Realizado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

#### 3.2.3 Análisis Correlacional de RHO Spearman

Tabla N 33: Rango de correlación de RHO Spearman

Escala	Rango de relación
0,00 - 0,25	Escasa o nula
0,26 - 0,50	Débil
0,51 - 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76 - 1,00	Entre fuerte y perfecta

**Fuente:** Martínez et. al., (2009)

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**Tabla N 34:** Análisis Correlacional RHO Spearman

<b>Rho de Spearman</b>	<b>Riesgos Psicosociales</b>		<b>Riesgos Psicosociales</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
		Coefficiente de correlación	1,000	<b>0.445</b>
		Significancia bilateral		0.000
	N	79	79	
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coefficiente de correlación	<b>0,445</b>	1,000
		Significancia bilateral	0.000	
N		79	79	

**Fuente:** Datos Programa Estadístico SPSS

**Realizado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

### **Análisis e Interpretación de Datos:**

Los resultados obtenidos mide la asociación de las dos variables, El análisis de la investigación, por ende, expresan un sentido positivo o directo (directamente proporcional) que se determinó mediante una prueba de hipótesis sobre el coeficiente y la construcción de un intervalo de confianza. En este caso, la significancia bilateral es de 0,445 lo cual refleja una correlación de rango “Débil”

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 Conclusiones

Una vez realizada la investigación se puede concluir que:

- Según los datos obtenidos por la correlación de Spearman existe relación entre las variables independiente (Riesgos psicosociales) y dependiente (Desempeño Laboral) débil aun cuando puesto que la significancia bilateral es de 0,445 lo cual refleja una correlación de rango “Débil”

En los resultados obtenidos con la aplicación del Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios Laborales del Ministerio de Trabajo se puede evidenciar que existen riesgos significativos en las dimensiones de Carga y Ritmo de trabajo con un porcentaje de (51%) y en Recuperación con un porcentaje de (51%) afectando a 40 docentes teniendo un alto índice de riesgo psicosocial

- Con la base de datos del departamento de Recursos Humanos de la Universidad Técnica de Cotopaxi se ha analizado la información de desempeño de los Docentes y se tiene como resultado que en la Heteroevaluación 46% muy satisfactorio, 43% satisfactorio, 10% poco satisfactorio y con el 1% nada satisfactorio, Autoevaluación 96% muy satisfactorio y con el 1% satisfactorio, poco satisfactorio, nada satisfactorio, Coevaluación pares 97 muy satisfactorio, 1% satisfactorio y poco satisfactorio y Coevaluación directivos 95% muy satisfactorio 4% satisfactorio y 1% poco satisfactorio, la mayor parte de docentes tienen un desempeño muy satisfactorio y satisfactorio y una mínima parte tiene un desempeño poco satisfactorio la evaluación docente determina que los docentes cumple con toda la planificación establecida



- En las tablas cruzadas divididos entre género: (femenino-masculino) se puede evidenciar que existe mayor exposición a riesgos psicosociales el género femenino puesto que al llevar a su carga el cuidado de la familia, el trabajo no existe el tiempo necesario para tener una buena recuperación en comparación del género masculino que su principal objetivo es trabajar y no debe preocuparse de los quehaceres del hogar puestos que sus esposas realizan dichas actividades
- Según la comparación entre años de edad y cada una de las dimensiones problemas se puede evidenciar que existe mayor riesgo psicosocial en colaboradores que tienen un rango de edad avanzado puesto que pasando los años la energía ya no es la misma

#### **4.2 Recomendaciones**

- Se recomienda realizar un plan de intervención de factores de riesgo psicosocial para la Universidad Técnica de Cotopaxi
- Se recomienda tomar medidas respecto a las dimensiones de riesgos psicosociales que presentan un nivel de riesgo alto , puesto que las mismas pueden causar enfermedades como estrés, ansiedad y dolores musculares; y desencadenar un desempeño bajo de los Docentes
- Se recomienda tener capacitaciones o charlas de cómo se pueden prevenir los riesgos psicosociales y los mismos como pueden afectar la salud y bienestar del trabajador.
- Se recomienda tener espacios de interacción entre Docentes y autoridades para que se pueda tener un ambiente de trabajo optimo y con las relaciones interpersonales más estables
- Se recomienda que los coordinadores de carrera tengan conocimiento sobre administración de personal puesto que las actividades son encomendadas por los mismos y si no existe una planificación los docentes son los perjudicados con actividades extras que dañan la salud y bienestar de los mismos.

## **Bibliografía**

- Angel, V. N. (2018). Modelo de autoevaluación y heteroevaluación. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v44/1517-9702-ep-44-e170360.pdf>
- Arias, F. (s.f.). Planificación de Proyectos. Obtenido de Planificación de Proyectos: [http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseño-de-la-investigación\\_21.html](http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseño-de-la-investigación_21.html)
- Arias, F. (s.f.). Proyecto de Investigación. Obtenido de Proyecto de Investigación: <https://tesisplus.com/investigacion-explicativa/investigacion-explicativa-segun-autores/>
- Ayala Marín, A. F., & Cardona Arango, M. (2016). Emociones y Desempeño Laboral. *Psyconex*, 9.
- Berrío, J. G. (s.f.). Cálculo Chi- Cuadrado. Obtenido de Cálculo Chi- Cuadrado: <https://www.geogebra.org/m/YQCfcR2J>
- Fernández, Sara. (s.f.). LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PUEDE EXIGIR QUE LOS METODOS CUMPLAN LOS REQUERIMIENTOS TÉCNICOS, OPERATIVOS Y JURIDICOS. 12.
- Gomez, M. (2 de Octubre de 2017). Revista Iberoamerica. Obtenido de Revista Iberoamerica: <file:///C:/Users/CAJASK/Downloads/Dialnet-CoevaluacionOEvaluacionCompartidaEnElContextoUnive-6205632.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y salud. (s.f.). Doble Presencia. Obtenido de Doble Presencia: <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%20guez-Romero-Rodri%20guez-Romo.pdf;jsessionid=51A65A248042C3DE41E76EAE0BDFB431?sequence=1>
- Martinez, J. F., & Bestratén Belloví, M. (s.f.). Desarrollo de Competencias y riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 8.
- Martinez, M. (31 de Enero de 2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional. Obtenido de Autoevaluación y reflexión

- docente para la mejora de la competencia profesional:  
[https://www.um.es/ead/red/56/martinez\\_et\\_al.pdf](https://www.um.es/ead/red/56/martinez_et_al.pdf)
- Martins, S. p. (2015). Planificación de proyectos. Obtenido de Planificación de proyectos:  
[http://planificaciondeproyektosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseño-de-la-investigación\\_21.html](http://planificaciondeproyektosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseño-de-la-investigación_21.html)
- Ministerio de Empleo Y seguridad Social. (2018). Riesgos Psicosociales frente al acoso laboral. Obtenido de Riesgos Psicosociales frente al acoso laboral:  
[http://www.canarias.ccoo.es/comunes/recursos/13/2408806-Folleto\\_Riesgos\\_Psicosociales\\_Intervención\\_frente\\_al\\_acoso\\_laboral.pdf](http://www.canarias.ccoo.es/comunes/recursos/13/2408806-Folleto_Riesgos_Psicosociales_Intervención_frente_al_acoso_laboral.pdf)
- Ministerio de trabajo. (16 de Junio de 2017). Ministerio de Trabajo. Obtenido de Ministerio de trabajo:  
[http://sut.trabajo.gob.ec/publico/Programas/Prevención%20de%20Riesgo%20Psicosocial/3\\_GU%20PARA%20LA%20APLICACIÓN%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACIÓN%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf](http://sut.trabajo.gob.ec/publico/Programas/Prevención%20de%20Riesgo%20Psicosocial/3_GU%20PARA%20LA%20APLICACIÓN%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACIÓN%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf)
- Morales Cartaya, A. (s.f.). ECURED. Obtenido de ECURED:  
[https://www.ecured.cu/Desempeño\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral)
- Organización Internacional de trabajo. (s.f.). Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral . Obtenido de Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral : [http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl\\_riesgo-psicosocial.pdf](http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf)
- Pacheco, A., & Tenorio, F. (Marzo de 2015). Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana:  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>
- Paglilla, R., & Paglilla, D. (s.f.). Revista Iberoamericana de Educación. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación:  
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/experiencias143.htm>
- Perez, B. y. (2015). Eumed.net. Obtenido de Eumed.net: [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque\\_cualitativo.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html)

- Rivera Santibañez, C. (2017). Estilos de Liderazgo, riesgos psicosociales y satisfacción laboral . Universidad de Concepción, 65.
- Rodriguez, R. (27 de Septiembre de 2018). La Vanguardia. Obtenido de La Vanguardia:  
<https://www.lavanguardia.com/vivo/20180927/452053415326/como-saber-sufres-desgaste-laboral.html>
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (s.f.). Factores Psicosociales y de Organización. 88.
- Serrano Arguello, N. (s.f.). EL ACOSO SEXUAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL. EL ACOSO SEXUAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL, 20.
- Sociales, Instituto de Seguridad y Servicios. (2016). Universidad de Cuenca. Obtenido de Universidad de Cuenca:  
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- Universidad Técnica de Cotopaxi. (2019). Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de Universidad Técnica de Cotopaxi:  
<http://avirtuales.utc.edu.ec/moodleinvestigacion/course/index.php?categoryid=80>
- Vicentine, A. (2019). Formación de Seguridad Laboral. Obtenido de Formación de Seguridad Laboral: <http://www.seguridad-laboral.es/prevencion/riesgos-psicosociales/la-prevencion-del-acoso-moral-en-el-trabajo>
- Villar Navarro, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral . 276.

# ANEXOS

## Anexo 1

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



#### Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

**Muchas gracias por su colaboración**

#### DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21 años

G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>N R</b>	<b>Ítem</b>				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>				<b>Puntos</b>	

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

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

<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>N R</b>	<b>Ítem</b>				

15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>	<b>Puntos</b>		

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

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

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

<b>OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>					
<b>N R</b>	<b>Ítem</b>	<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				

36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
59					

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

<b>RESULTADO POR DIMENSIONES</b>	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	<b>0</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	<b>0</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7



Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

#### Interpretación de Resultados:

**Bajo:** El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

**Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**Alto:** El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

**Anexo 2**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

**HETEROEVALUACIÓN DOCENCIA**

*Periodo académico: Abril 2019 – Agosto 2019*

*Estimados estudiantes la Universidad Técnica de Cotopaxi en su afán de mejoramiento continuo en todas sus funciones, orientado a alcanzar la calidad de su quehacer institucional, desarrolla procesos de evaluación del desempeño docente; por ello se solicita se sirva llenar la presente encuesta con absoluta honestidad de manera que nos permita adquirir información para evaluar a su docente en la asignatura correspondiente, a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje con correctivos adecuados y oportunos. Es importante señalar que la información presentada en esta encuesta guarda absoluta confidencialidad.*

ESCALA DE CALIFICACIÓN			
(4) SATISFACTORIO	(3) MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	(2) POCO SATISFACTORIO	(1) DEFICIENTE

En qué medida del 1 al 4 (siendo 4 la apreciación más alta o mejor) usted evalúa a su docente en las siguientes cuestiones:

No.	Ítems	4	3	2	1
1	¿Entrega el syllabus y socializa los contenidos de la asignatura?				
2	¿Da a conocer los resultados de aprendizaje a ser alcanzados?				
3	¿Planifica de forma adecuada el tiempo destinado a cada actividad en los espacios de aprendizaje (aula, aula virtual, laboratorios, otros)?				
4	¿Posee dominio de la asignatura lo que permite responder con seguridad y solvencia las interrogantes planteadas?				
5	¿Realiza actividades de motivación para lograr el interés en la asignatura y la participación activa de todos los estudiantes?				
6	¿Utiliza diferentes estrategias metodológicas que facilitan la comprensión de los temas tratados en clase?				
7	¿Utiliza bibliografía básica, complementaria y virtual señalada en el syllabus?				
8	¿Utiliza recursos informáticos (pizarra interactivas, aulas virtuales, software especializado, audiovisuales, entre otros)?				
9	¿Las evaluaciones y/o productos académicos presentan coherencia con los temas impartidos en clases?				
10	¿Presenta, sociabiliza rúbricas (parámetros de evaluación) para la calificación en cada Producto Académico?				
11	¿Las calificaciones de los productos académicos son socializadas antes de ser registrados en el sistema académico?				
12	¿Orienta a los estudiantes en su proceso formativo mediante tutorías?				
13	¿Las tutorías realizadas por el docente permiten fortalecer el aprendizaje?				
14	¿Utiliza y actualiza la plataforma Moodle en el proceso de enseñanza, además utiliza bibliografía de bases digitales y otras?				
15	¿Es puntual y responsable con sus actividades encomiendas lo que han permitida cubrir con sus expectativas académicas?				

**Anexo 3:**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

**AUTOEVALUACIÓN DOCENCIA**

*Periodo académico: Abril 2019 - Agosto 2019*

*Estimados profesores e investigadores universitarios, la Universidad Técnica de Cotopaxi en su afán de mejoramiento continuo en todas sus funciones, orientado a alcanzar la calidad de su quehacer institucional, desarrolla procesos de evaluación del desempeño docente; por ello se solicita se sirva llenar la presente encuesta con absoluta honestidad de manera que nos permita adquirir información para evaluar su actividad docente en las diferentes asignaturas que imparte a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje con correctivos adecuados y oportunos. Es importante señalar que la información presentada en esta encuesta guarda absoluta confidencialidad.*

ESCALA DE CALIFICACIÓN			
(4) SATISFACTORIO	(3) MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	(2) POCO SATISFACTORIO	(1) DEFICIENTE

En qué medida del 1 al 4 (siendo 4 la apreciación más alta o mejor) usted evalúa a su docente en las siguientes cuestiones:

No.	Ítems	4	3	2	1
1	¿Entrega el syllabus y socializa los contenidos de la asignatura?				
2	¿Da a conocer los resultados de aprendizaje a ser alcanzados?				
3	¿Planifica de forma adecuada el tiempo destinado a cada actividad en los espacios de aprendizaje (aula, aula virtual, laboratorios, otros)?				
4	¿Posee dominio de la asignatura lo que permite responder con seguridad y solvencia las interrogantes planteadas?				
5	¿Realiza actividades de motivación para lograr el interés en la asignatura y la participación activa de todos los estudiantes?				
6	¿Utiliza diferentes estrategias metodológicas que facilitan la comprensión de los temas tratados en clase?				
7	¿Utiliza bibliografía básica, complementaria y virtual señalada en el syllabus?				
8	¿Utiliza recursos informáticos (pizarra interactivas, aulas virtuales, software especializado, audiovisuales, entre otros)?				
9	¿Las evaluaciones y/o productos académicos presentan coherencia con los temas impartidos en clases?				
10	¿Presenta, sociabiliza rúbricas (parámetros de evaluación) para la calificación en cada Producto Académico?				
11	¿Las calificaciones de los productos académicos son socializadas antes de ser registrados en el sistema académico?				
12	¿Orienta a los estudiantes en su proceso formativo mediante tutorías?				
13	¿Las tutorías realizadas por el docente permiten fortalecer el aprendizaje?				
14	¿Utiliza y actualiza la plataforma Moodle en el proceso de enseñanza, además utiliza bibliografía de bases digitales y otras?				
15	¿Es puntual y responsable con sus actividades encomiadas lo que han permitida cubrir con sus expectativas académicas?				

**Anexo 4:**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD  
COEVALUACIÓN PARES ACADÉMICOS DOCENCIA**

*Periodo académico: Abril 2019 – Agosto 2019*

*Estimados profesores e investigadores, la Universidad Técnica de Cotopaxi en su afán de mejoramiento continuo en todas sus funciones, orientado a alcanzar la calidad de su quehacer institucional, desarrolla procesos de evaluación del desempeño docente; por ello se solicita se sirva llenar la presente encuesta con absoluta honestidad de manera que nos permita adquirir información para evaluar al docente en la asignatura correspondiente, a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje con correctivos adecuados y oportunos. Es importante señalar que la información presentada en esta encuesta guarda absoluta confidencialidad.*

ESCALA DE CALIFICACIÓN			
(4)	(3)	(2)	(1)
MUY SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	POCO SATISFACTORIO	DEFICIENTE

En qué medida del 1 al 4 (siendo 4 la apreciación más alta o mejor) usted evalúa al profesor universitario en las siguientes cuestiones:

No.	Ítems	Puntos	4	3	2	1
<b>I</b>	<b>Gestión del Silabo.- El docente a ser evaluado presenta:</b>					
1	Socialización del Silabo al inicio del periodo académico	0.20				
2	Coherencia entre el Silabo y la temática impartida	0.10				
3	Coherencia de los elementos del Silabo (Contenidos, Evaluación, Metodología, , resultados de Aprendizaje, Bibliografía)	0.20				
<b>II</b>	<b>Planificación .- El docente a ser evaluado presenta:</b>					
4	Temática a abordar en la clases	0.10				
5	Objetivo claramente definido	0.10				
6	Contenidos esenciales	0.10				
7	Metodología	0.10				
8	Recursos	0.10				
9	Evaluación	0.10				
10	Trabajo Autónomo	0.10				
11	Bibliografía	0.10				
<b>III</b>	<b>Dominio Científico del tema</b>					
12	Presentación de los conceptos y categorías esenciales con sus definiciones	0.10				
13	Actualización del tema	0.10				
14	Contextualización del tema a la realidad	0.10				
15	Dominio de la asignatura lo que permite responder con seguridad y solvencia las interrogantes planteadas	0.20				

<b>IV</b>	<b>Proceso pedagógico - didáctico</b>					
16	Preparación de los condiciones previas o punto de partida para la clase	<b>0.10</b>				
17	Orientación hacia el objetivo de la clase	<b>0.10</b>				
18	Tratamiento didáctico del contenido de la clase	<b>0.10</b>				
19	Uso de los recursos didácticos	<b>0.10</b>				
20	Manejo de la bibliografía concerniente al tema	<b>0.10</b>				
21	Manejo del sistema de evaluación	<b>0.10</b>				
22	Orientación del trabajo autónomo	<b>0.10</b>				
<b>V</b>	<b>Gestión del Aula</b>					
23	Saludos	<b>0.10</b>				
24	Organización del aula	<b>0.10</b>				
25	Organización de la participación de los estudiantes (equipos, individual, frontal)	<b>0.10</b>				
26	Conducción de la participación de los estudiantes (uso de preguntas, situaciones problemáticas u otras variantes)	<b>0.10</b>				
27	Comunicación (docente estudiantes y estudiantes - estudiantes)	<b>0.10</b>				

**Anexo 5**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

**COEVALUACIÓN DIRECTIVOS ACADÉMICOS - DOCENCIA**

*Periodo académico: Abril 2019 – Agosto 2019*

*Estimado directivo académico, la Universidad Técnica de Cotopaxi en su afán de mejoramiento continuo en todas sus funciones, orientado a alcanzar la calidad de su quehacer institucional, desarrolla procesos de evaluación del desempeño docente; por ello se solicita se sirva llenar la presente encuesta con absoluta honestidad de manera que nos permita adquirir información para evaluar al docente en la asignatura correspondiente, a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje con correctivos adecuados y oportunos. Es importante señalar que la información presentada en esta encuesta guarda absoluta confidencialidad.*

<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>			
(4) SATISFACTORIO	(3) MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	(2) POCO SATISFACTORIO	(1) DEFICIENTE

En qué medida del 1 al 4 (siendo 4 la apreciación más alta o mejor) usted evalúa a su docente en las siguientes cuestiones:

No.	Ítems	Puntos	4	3	2	1
1	¿El docente presenta coherencia del sílabo con el plan analítico?	0.2				
2	¿El docente a ser evaluado presentó y socializó el sílabo a los estudiantes durante el ciclo académico?	0.2				
3	¿Se cumplió eficientemente la planificación académica?	0.2				
4	¿Existe una adecuada orientación, acompañamiento y motivación en la realización del trabajo autónomo estudiantil?	0.2				
5	¿El profesor presenta coherencia entre los resultados de aprendizaje de las asignaturas con los contenidos, con las metodologías, con los mecanismos de evaluación?	0.2				
6	¿El profesor utiliza materiales didácticos reales o virtuales a través de las TICs?	0.2				
7	¿El profesor utiliza las plataformas y bibliotecas virtuales?	0.2				
8	La promoción alcanzada por el profesor es: Del 80% al 100% Satisfactorio (4); del 60% al 79% Medianamente Satisfactorio (3); del 40% al 59% Poco Satisfactorio (2); y menor al 40% Deficiente (1).	0.2				
9	¿El profesor participa en proyectos de vinculación y otras actividades generadas desde la cátedra y/o participación en prácticas preprofesionales?	0.2				
10	¿El profesor se actualiza en el área de conocimiento afín y/o en educación, pedagogía, didáctica o TICs?	0.2				



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL**

**MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:**

---

“PLAN DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL  
PARA LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”

---

**AUTORA:** Karol Lizbeth Cajas Almache

**TUTOR:** Ing. Mg. Rommel Santiago Velastegui Hernández

AMBATO-ECUADOR

2019- 2020



**PLAN DE INTERVENCION  
DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES PARA  
LOS DOCENTES DE LA  
UNIVERSIDAD TECNICA DE  
COTOPAXI  
2020**



## ÍNDICE GENERAL

PROPUESTA .....	1
1. Datos informativos .....	1
2. Justificación .....	1
3. Objetivos .....	2
3.1 Objetivo General .....	2
3.2 Objetivos Específicos .....	2
4. Análisis de Factibilidad .....	3
5. Alcance .....	5
Plan de Capacitación .....	6
1. Objetivo: .....	6
2. Financiamiento .....	14
3. Introducción: .....	16
4. Objetivos .....	16
4.1 Objetivo General .....	16
4.2 Objetivos Específicos .....	16
5. Marco Conceptual .....	17
5.1 Pausas Activas .....	17
5.2 Beneficios .....	17
5.3 Alcance .....	18
6. Ejercicios Propuestos .....	18
6.1 Técnicas de Relajación .....	18
6.2 Técnicas de Respiración .....	20
6.3 Técnicas de Relajación Muscular .....	23
6.4 Ejercicios de hombros .....	25
6.5 Ejercicios de Brazos .....	27
6.6 Ejercicios de piernas - caderas .....	30

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Plan de Capacitación “Carga y ritmo de trabajo .....	10
Tabla 2: Plan de Capacitación “Desarrollo de competencias" .....	12
Tabla 3: Plan de Capacitación "Recuperación" .....	13
Tabla 4: Presupuesto de las capacitaciones.....	14


## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Cronograma del Plan de Capacitaciones .....	15
--	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Meditación.....	19
Figura 2: Técnica de Imaginación Guiada .....	20
Figura 3: Respiración Diafragmática .....	21
Figura 4: Respiración Alterna lado derecho.....	21

Figura 5: Respiración Alterna lado izquierdo .....	21
Figura 6: Respiración Completa.....	22
Figura 7: Estiramiento de Cuello .....	23
Figura 8: Rotación de Cuello .....	24
Figura 9: Estiramiento de los hombros con el brazo paralelo .....	25
Figura 10: Postura de carga de vaca.....	26
Figura 11: Estiramiento de los hombros hacia atrás .....	27
Figura 12: Ejercicio Brazos.....	28
Figura 13: Estiramiento brazo atrás .....	29
Figura 14: Brazos atrás y dedos entrelazados .....	29
Figura 15: Estiramiento Cuádriceps.....	30
Figura 16: Rotación de Cintura.....	31
Figura 17: Ejercicio de Gemelos.....	31
Figura 18: Movimiento de Ojos .....	31
Figura 19: Movimiento de Manos.....	31
Figura 20: Relajación Oídos.....	31

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

## PROPUESTA

### 1. Datos informativos

**Título:** Plan de intervención de Factores de Riesgo Psicosocial para los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi

**Institución Ejecutora:** Universidad Técnica de Ambato

**Beneficiarios:**

- La investigadora
- Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi
- Autoridades de la Universidad Técnica de Cotopaxi

**Ubicación:** Ecuador, Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga, Av. Simón Rodríguez


**Equipo Técnico Responsable:**

- Universidad Técnica de Cotopaxi
- Mg. Ing. Rommel Santiago Velastegui Hernández
- Karol Lizbeth Cajas Almache

### 2. Justificación

El plan de Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial para el semestre Abril – Agosto 2020 constituye un instrumento que determina las prioridades de las necesidades que tienen los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

La capacitación es un proceso sistemático donde los coordinadores de cada una de las carreras de la institución adquieren conocimientos y habilidades para impulsar el conocimiento y el bienestar de los colaboradores de la institución

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

Este plan de capacitación está orientado a lograr la prevención de riesgos psicosociales, la integración de los colaboradores y el incremento del desempeño laboral en cada una de las actividades que realizan.

Debido a las múltiples actividades que el docente Universitario realiza día a día, desde la actualización curricular hasta la misma atención familiar, debido a una serie de factores de carácter social, político, económico entre otros genera un desgaste en cada una de las funciones que este desarrolla durante su jornada de trabajo.

El recurso más importante para una institución siempre es el talento humano es por ello que se debe tener una mayor preocupación por el mismo ya que si no se tiene un personal adecuado no se puede cumplir con los objetivos y metas de la institución

En tal virtud en el presente trabajo se enfoca en la prevención de las situaciones problemáticas relacionadas con los riesgos psicosociales, tomando en cuenta los aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente y el desempeño de cada uno de estos.

Por la cual se desarrollara un plan de capacitación y un plan de pausas activas para la prevención de altos riesgos que pueden dañar la salud, bienestar y satisfacción del empleado


#### **4. Objetivos**

##### **4.1 Objetivo General**

- Elaborar un Plan de Prevención de riesgos psicosociales para los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi

##### **4.2 Objetivos Específicos**

- Ejecutar un plan de capacitación sobre los riesgos psicosociales de las dimensiones con mayor riesgo en el cuestionario de Riesgos Laborales
- Crear un plan de pausas activas para el control de estrés en los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

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

## 5. Análisis de Factibilidad

### Legal


La Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

#### CAPÍTULO II : Política de Prevención De Riesgos Laborales

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

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

- a) Propiciar y apoyar una coordinación interinstitucional que permita una planificación adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en cada sector económico
- b) Identificar y actualizar los principales problemas de índole general o sectorial y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y tecnológicos
- c) Definir las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas, evitando de este modo el conflicto de competencias
- d) Actualizar, sistematizar y armonizar sus normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo propiciando programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, orientado a la creación y/o fortalecimiento de los Planes Nacionales de Normalización Técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

e) Elaborar un Mapa de Riesgos

f) Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, mediante la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica, organizando, entre otros, grupos específicos de inspección, vigilancia y control dotados de herramientas técnicas y jurídicas para su ejercicio eficaz

g) Establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, así como un registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se utilizará con fines estadísticos y para la investigación de sus causas


h) Propiciar la creación de un sistema de aseguramiento de los riesgos profesionales que cubra la población trabajadora

i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales

j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo

k) Supervisar y certificar la formación que, en materia de prevención y formación de la seguridad y salud en el trabajo, recibirán los profesionales y técnicos de carreras afines. Los gobiernos definirán y vigilarán una política en materia de formación del recurso humano adecuada para asumir las acciones de promoción de la salud y la prevención de los riesgos en el trabajo, de acuerdo con sus reales necesidades, sin disminución de la calidad de la formación ni de la prestación de los servicios. Los gobiernos impulsarán la certificación de calidad de los profesionales en la materia, la cual tendrá validez en todos los Países Miembros

l) Asegurar el asesoramiento a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores , s.f.)

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


### **Organizacional**

Con el desarrollo de la organización, los Coordinadores de carrera ayudarán a los Docentes a realizar sus actividades cotidianas para un mejor rendimiento y evitar riesgos psicosociales que ayudarán a tener un mejor desempeño de cada uno de los trabajadores

### **6. Alcance**

El presente plan de capacitación está dirigido para todos los Docentes y coordinadores de las diferentes carreras de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi.



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

## Plan de Capacitación

### 1. Objetivo:

Prevenir situaciones de riesgos psicosociales que dañen el bienestar de los Docentes de acuerdo a las necesidades de los riesgos más altos de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### Metas:

Capacitar al 100% a los Coordinadores de Carrera

### Responsabilidades para la intervención del plan de factores de riesgo psicosocial:

#### a. La investigadora

Coordinar y dar el seguimiento que se realicen las capacitaciones

Evaluadora de las capacitaciones que se están realizando y las pausas activas

#### b. Médico Ocupacional

Coordinar y estructurar las diferentes capacitaciones para los Docentes de las diferentes carreras


Garantizar el cumplimiento de las capacitaciones según sean las necesidades de los Docentes

#### c. De los Coordinadores de Carrera

Asistir a las capacitaciones programadas según las fechas y horas establecidas

### Estrategias:


- Socialización de resultados obtenidos
- Capacitaciones teóricas
- Realizar talleres
- Metodología de exposición, diálogo y debates
- Proyección de videos educativos

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

- Talleres prácticos de pausas activas

### **Registro**

Los eventos de capacitación serán registrados por los coordinadores de carrera con una firma de entrada y una de salida para la verificación de los Docentes en toda la capacitación.

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

### **Protocolo de Intervención de Riesgos Psicosociales**

- 1. Intervención primaria:** Este tipo de intervención se da cuando los resultados son un nivel de riesgo bajo en donde la institución no presenta alguna preocupación y se debe realizar otra prueba
- 2. Intervención secundaria:** Este tipo de intervención se refiere a tomar medidas preventivas o estrategias de los diferentes tipos de riesgos en donde existe ya un riesgo moderado es decir de un 30% en cada una de las dimensiones; ya que a pesar de que sea un riesgo medio sino se actúa de una manera inmediata puede llegar a un riesgo alto
- 3. Intervención Terciaria:** Este tipo de intervención es la más alta de los riesgos psicosociales es cuando existe ya un riesgo alto y considerado en cada uno de los trabajadores; en este tipo de intervenciones se debe actuar cuando ya existe más de un 50% en las dimensiones que evaluadas


Es por ello que este protocolo de intervención se va a dar estrategias para mejorar las siguientes dimensiones:

- Carga y Ritmo de Trabajo
- Desarrollo de Competencias
- Recuperación

En esta investigación son las dimensiones en las que los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación tienen un riesgo alto y considerado, en donde puede afectar la salud y bienestar de cada uno de los Docentes

#### **Carga y Ritmo de Trabajo**

En esta dimensión se tomará en cuenta el método del proceso interno de Martha Alles que consiste en que los directivos y coordinadores de carrera clarifiquen las expectativas de los procesos como planificación y fijación de objetivos para la institución; de la misma manera se busca que los Docentes que ayudarán a alcanzar las metas que tienen en primer lugar como institución y en segundo lugar como Facultad.

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

Para ello se debe tener en cuenta el tipo de liderazgo y planificación de cada uno de los Coordinadores de carrera para que puedan tener un mejor manejo de las actividades que se deban realizar a nivel institucional y no se sobrecargue de trabajo a los Docentes; por ello es necesario que los coordinadores de carrera sean buenos líderes para que puedan orientar, motivar y guiar a cada uno de los Docentes para que puedan tener una buena organización de trabajo

Es necesario que los coordinadores de carrera puedan ser líderes que motiven a cada uno de los miembros de su equipo para que puedan tener el carisma y el empoderamiento con la institución para que haya un mejor compromiso y el interés por realizar las actividades sean positivas y altas

La institución sufre las consecuencias negativas de la sobrecarga de trabajo; es por ello que no se puede obtener un buen desempeño, y hay un resultado de absentismo


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

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

Tema	Subtemas	Recursos	Encargado	A quien está dirigido	Metodología	Resultados
<b>Carga y Ritmo de Trabajo</b>	-Liderazgo -Tipos de liderazgo -Administración de tiempo -Priorización de actividades -Comunicación entre jefes y colaboradores -Administración y relación de equipos de trabajo -Manejo y administración de personal	-Salón de juntas de la Facultad -Infocus -Lapto -Parlantes Hojas -Carpetas Esferográficos	-Medico Ocupacional -Psicóloga Industrial Departamento de Gestión de Riesgos -Staff -Recursos Humanos	A los Coordinadores de cada una de las carreras	-Exposiciones -Intervención del Medico Ocupacional -Intervención del departamento de Gestión de Riesgos -Intervención Psicóloga Industrial -Videos de interacción y discusión	<p style="text-align: center;"><b>A nivel individual</b></p> -Los coordinadores de carrera asistirán a las capacitaciones para poder tener una mejor guía para el cumplimiento de las diferentes actividades -Podrán tener mayor conocimiento sobre administrar el tiempo -Ayuda al manejo de actividades según prioridades para el cumplimiento de objetivos - Ayudará al manejo y mayor relación entre jefes y empleados <p style="text-align: center;"><b>A nivel grupal</b></p> -Cada uno de los coordinadores de carrera podrán tener una mayor relación de comunicación y se podrán planificar las actividades según prioridades y se podrán tener un mayor control y orden para que no exista sobrecarga de trabajo <p style="text-align: center;"><b>A nivel organizacional</b></p> -La institución podrá contar con un mejor desempeño, trabajo en equipo, un grupo de trabajo motivado, empoderado y sobre todo podrán realizar todas las actividades necesarias en un tiempo estimulado y no sobrecargando el trabajo -Incremente la eficiencia y la eficacia de cada uno de los colaboradores -Se promueve un ambiente organizacional adecuado - Incrementan la motivación y consecuentemente la productividad y calidad.

**Fuente:** Personal

**Realizado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

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

### **Desarrollo de Competencias**

El talento humano es la principal ventaja competitiva que puede tener una organización; es por ello que el departamento de Recursos Humanos tiene la función de contratar al personal adecuado y óptimo para ocupar una vacante con la finalidad de poder conseguir los objetivos y metas institucionales

Es por ello que para poder contratar a la persona adecuada se debe tener en cuenta las competencias necesarias para la vacante, es por eso que el departamento de Recursos Humanos debe contar con un Manual de puestos por competencias en donde haya la información de las habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes, y conocimientos necesarios para contratar a la persona idónea para el puesto de trabajo

El departamento de Recursos Humanos debe diseñar estrategias para conseguir a las personas idóneas para que cumplan con las expectativas en primer lugar del puesto de trabajo y en segundo lugar de la institución a la que van a pertenecer

Es necesario motivar al colaborador es por ello que el área de Talento Humano puede gestionar planes de carrera, en donde los protagonistas son los colaboradores que pueden ocupar vacantes con mayor jerarquía y para ello es necesario tener en cuenta las competencias necesarias

-

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

**Tabla 2:** Plan de Capacitación “Desarrollo de competencias”

<b>Tema</b>	<b>Subtemas</b>	<b>Recursos</b>	<b>Encargado</b>	<b>A quien está dirigido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Resultados</b>
<b>Desarrollo de Competencias</b>	-Manual de puestos por competencias -Programas de educación y entrenamiento a Docentes - Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol - Diseño del trabajo -Planes de Carrera	-Sala de juntas de la Facultad -Infocus -Lapto -Parlantes Hojas -Carpeta -Esferográficos	Medico Ocupacional -Psicóloga Industrial -Departamento de Gestión de Riesgos -Staff - Recursos Humanos - Personal	Departamento de Recursos Humanos	-Intervención de la psicóloga Industrial -Videos - Debate	<p style="text-align: center;"><b>A nivel Individual</b></p> El departamento de Recursos Humanos ayudará a que los colaboradores que formen parte de la institución tengan las mejores competencias para ocupar una vacante <p style="text-align: center;"><b>A nivel Grupal</b></p> Los colaboradores de la institución serán calificados y tendrán las competencias necesarias <p style="text-align: center;"><b>A nivel Organizacional</b></p> La institución al tener colaboradores calificados se podrá tener un mejor una ventaja competitiva, logrará conseguir los objetivos institucionales

**Fuente:** Personal

**Realizado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

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


**Tabla 3:** Plan de Capacitación "Recuperación"

Plan de Capacitación						
Tema	Subtemas	Recursos	Encargado	A quien está dirigido	Metodología	Resultados
<b>Recuperación</b>	-Pausas Activas -Técnicas de Relajación -Técnicas de Respiración -Técnicas de organización de actividades laborales según prioridades	-Instalaciones de la Universidad Técnica de Cotopaxi -Sala de Juntas de la Facultad -Infocus -Lapto -Parlantes Hojas -Carpetas Esferográficos	-Medico Ocupacional -Psicóloga Industrial -Departamento de Gestión de Riesgos -Staff - Recursos Humanos -Departamento Financiero	A todos los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	-Exposiciones -Intervención del Medico Ocupacional -Intervención del departamento de Gestión de Riesgos -Intervención Psicóloga Industrial -Videos de interacción	<p style="text-align: center;"><b>A nivel individual:</b></p> Cada uno de los colaboradores de la organización conocerán de las técnicas de relajación para poder continuar con las actividades cotidianas <p style="text-align: center;"><b>A nivel de Grupos:</b></p> El realizar pausas activas grupales puede ayudar a los colaboradores de la Facultad a tener mayor comunicación y puedan mejorar el ambiente de trabajo <p style="text-align: center;"><b>A nivel institucional:</b></p> Los colaboradores de la organización ayudarán al cumplimiento de metas y objetivos, el desempeño y productividad será optimo y adecuado

**Fuente:** Personal

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache



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

### **Financiamiento**

El presupuesto de las capacitaciones será financiado con la autorización de los coordinadores de carrera con un valor de 30 dólares para comprar los materiales de trabajo y para el pago de un capacitador para el tema de carga y ritmo de trabajo

Para la capacitación de desarrollo de competencias será financiado por la misma Universidad

Para la capacitación de recuperación y pausas activas se descontará un valor de 15 dólares para el pago de la capacitación y la bailo terapia que se va a realizar al final del semestre

### **Presupuesto**

**Tabla 4:** Presupuesto de las capacitaciones

Materiales	Valor por Unidad	Cantidad	Total
Resma de Hojas	\$5,00	1	\$5,00
Carpetas	\$0,50	100	\$50,00
Capacitador Ritmo y carga de trabajo	\$180	1	\$180
Capacitador de Desarrollo de Competencias	\$350	1	\$350
Capacitación recuperación pausas Activas	\$350	2	\$700
Refrigerio	\$5,00		\$395
<b>Total</b>			<b>\$1,680</b>

**Fuente:** Personal

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache


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

**Gráfico 1:** Cronograma del Plan de Capacitaciones

Actividades	Meses del Año																				Observaciones
	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Crear plan de Capacitación	■	■																			Se realizará según los riesgos altos de la investigación
Socialización del Plan de Capacitación y Pausas Activas	■	■																			Todos los Docentes de la Facultad
Capacitación Carga y Ritmo de Trabajo		■	■	■																	Coordinadores de Carrera
Capacitación Desarrollo de Competencias	■	■	■	■	■	■	■														La capacitación será para los Docentes de toda la Facultad
Capacitación Recuperación	■	■	■	■	■	■	■														
Pausas Activas							■	■	■	■	■	■									Se realizará actividades de recreación
Intervención Psicológica	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	Los Docentes pueden acudir a la intervención con la psicóloga clínica en todo el semestre

**Fuente:** Personal

**Elaborado por:** Karol Lizbeth Cajas Almache

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

## **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

### **Pausas Activas**

#### **1. Introducción:**

El plan de prevención de riesgos psicosociales tiene como finalidad prevenir, controlar y tomar conciencia en los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi sobre la importancia de tener un ambiente físico y psicológico saludable para el bienestar de cada uno de los integrantes de la institución.

Con este plan hay la finalidad de realizar pausas activas donde los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación puedan interactuar entre sí, también se quiere conseguir que se tome conciencia sobre hábitos saludables dentro de la jornada laboral para que los mismos cuando se sientan fatigados puedan realizar varias técnicas que serán especificadas a continuación y se pueda prevenir daños físicos como psicológicos y así poder originar espacios que mejoren el desempeño laboral de los Docentes y construir un ambiente laboral positivo con una buena comunicación entre autoridades y Docentes para el cumplimiento de objetivos.


#### **2. Objetivos**

##### **2.1 Objetivo General**

- Desarrollar un plan de pausas activas para reducir la rutina que tienen los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación que conllevan a enfermedades profesionales

##### **2.2 Objetivos Específicos**

- Prevenir alteraciones psicofísicas causadas por la fatiga física y mental
- Aumentar la armonía laboral y el rendimiento
- Elaborar un plan de pausas activas para las autoridades y Docentes de la Facultad de ciencias Humanas Y dela Educación

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

### **3. Marco Conceptual**

#### **3.1 Pausas Activas**

Las pausas activas es un proceso de recreación en la cual los colaboradores de una organización realizan actividades de descanso físico y mental cuando acaban de realizar sus actividades cotidianas, con la finalidad de evitar situaciones de fatiga, estrés, ansiedad y dolores musculares para revitalizar el cuerpo y la mente de tal manera incrementar la productividad (Pacheco & Tenorio, 2015)


Las pausas activas consiste en una rutina de estiramientos y ejercicios que ayudan a recuperar la energía de cada uno de los colaboradores y mejorar el desempeño y las actitudes para seguir con las actividades cotidianas; es necesario que se lo realice unos 5 minutos antes de entrar a una actividad en este caso sería antes de entrar a un salón de clases para poder tener un desempeño eficiente y poder romper la monotonía y reducir la tensión muscular

Estas pausas activas son necesarias realizarse en breves descansos durante toda la jornada laboral, para poder prevenir la fatiga física y mental que están expuestos los Docentes Universitarios al tener que realizar sus actividades de una manera monótona y repetitiva; donde el cuerpo la mayor parte del tiempo está estático al momento que se está dando las clases y no posee ningún movimiento de relajación, que podría llevar a dolores musculares

#### **3.2 Beneficios**

Las pausas Activas tienen los siguientes beneficios:

- Disminución de estrés
- Reduce la tensión muscular
- Mejoramiento del desempeño laboral
- Mejora la postura
- Rompe la rutina laboral
- Mayor nivel de eficiencia en el trabajo
- Reduce la fatiga laboral

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

- Reactiva la energía después de un día rutinario
- Mejora las relaciones interpersonales
- Reduce la fatiga mental y física
- Fortalece la atención

### **3.3 Alcance**

El presente plan de Pausas Activas está dirigido a todos los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en el cual se tome conciencia sobre el bienestar físico y psicológico para tener un mejor desempeño

### **4. Ejercicios Propuestos**

Este plan de prevención de riesgos psicosociales está enfocado en la realización de pausas activas, con una serie de técnicas y ejercicios que pueden ser utilizados en el área de trabajo en cualquier hora de jornada laboral con el propósito de que los colaboradores de la organización puedan recuperar energía y se liberen de esa carga física y mental que perjudica la salud y bienestar de los trabajadores


Estas actividades se pueden realizar todos los días unos 5 minutos antes de entrar a una nueva clase para poder realizar las actividades con un desempeño eficiente

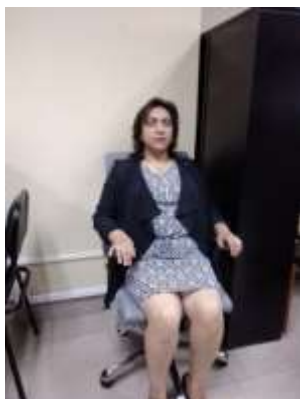
#### **4.1 Técnicas de Relajación**

Las técnicas de relajación tienen como objetivo lograr un tipo de conciencia donde los colaboradores de una organización puedan reducir la tensión física como psicológica

##### **a. Técnica de Meditación**

Este tipo de técnica ayuda a que los Docente puedan relajar su cuerpo y mente dejando atrás las preocupaciones laborales como familiares y puedan reducir la tensión que se encuentra ubicada en los músculos del cuerpo

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




**Figura 1: Meditación**

### **Pasos para realizar la técnica de meditación**

1. Sentarse en una silla cómoda
2. Tener la espalda recta manteniendo los brazos y hombros relajados sin ninguna tensión
3. Estar en un lugar tranquilo y silencioso
4. Respirar profundamente, poner la mano en el pecho y realizar una respiración diafragmática
5. Tener pensamientos positivos y dejar atrás los problemas
6. Si es necesario cerrar los ojos para poder tener un minuto de paz
7. Finalmente abrir los ojos y realizar 3 veces una respiración profunda inhalando y exhalando

### **Imaginación guiada**

Este tipo de técnica ayuda a dirigir pensamientos mediante sugerencias que nos ayuda a tener una mayor concentración y relajación con el simple hecho de imaginar situaciones como paisajes, sonidos, visualizar colores y oler diferentes tipos de flores, etc. Nos ayuda a disminuir la tensión y sobre todo tener una mejor concentración.

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



**Figura 2: Técnica de Imaginación Guiada**

### **Pasos para realizar la Técnica de Imaginación Guiada**


1. Estar en un lugar tranquilo y silencioso
2. Sentarse en una silla cómoda
3. Cerrar los ojos
4. Respiración diafragmática 3 veces antes de empezar esta técnica
5. Música relajante de fondo
6. Imaginar un escenario lleno de flores, cascadas, animales, etc
7. Explorar con los sentidos el escenario imaginado detalladamente todos los elementos del paisaje o escenario imaginado por ejemplo: el color de las flores, los rayos del sol, el sonido de los pajaritos, la brisa en tu cara, el tacto de las hojas, etc.
8. Al cabo de 5 a 10 minutos realiza una respiración profunda y abre los ojos lentamente

### **4.2 Técnicas de Respiración**

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

#### **Respiración Diafragmática**

Esta técnica de respiración implica el diafragma como el mismo nombre lo dice, este tipo de técnicas nos ayuda a evitar los niveles de estrés y ansiedad

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



**Figura 3: Respiración Diafragmática**

### **Pasos para una respiración Diafragmática**

1. Colocar una mano sobre el pecho y la otra sobre el vientre
2. Tomar aire profundamente con la nariz
3. Es necesario que se infle el estómago para saber que estamos haciendo correctamente la técnica
4. Hacer una pausa corta y soltar el aire lentamente por la boca
5. Realizar esta técnica por 5 minutos

**Respiración Alterna** Esta técnica consiste en inhalar aleatoriamente con cada una de las fosas nasales que nos ayudará a tener una situación de calma y tranquilidad.




**Figura 5: Respiración Alterna lado izquierdo**



**Figura 4: Respiración Alterna lado derecho**



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

### **Pasos Respiración Alterna**

1. Estar en un lugar calmado y tranquilo
2. Sentarse en una postura de meditación
3. Tapar la fosa nasal derecha con el pulgar e inhalar lentamente con la fosa nasal izquierda
4. Exhalar lentamente y realizarlo inversamente por 5 minutos

### **Respiración Completa**


Este tipo de respiración ayuda a tener un nivel mayor de relajación, con tan solo respirar completamente existe una relajación de todos los músculos del cuerpo y ayuda a tener un mayor autocontrol y un mayor nivel de serenidad



**Figura 6: Respiración Completa**

### **Pasos para realizar la respiración Diafragmática**

1. Estar en un lugar tranquilo y silencioso
2. Relajar los músculos de los brazos y hombros
3. El cuerpo debe estar en un estado de relajación sin tensión alguna
4. Poner los brazos en el abdomen
5. Inhalar lentamente por la nariz y llevar el aire hacia el abdomen

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

6. Seguidamente el aire debe llegar hacia las costillas
7. Lentamente sacar el aire y repetir varias ocasiones

### **4.3 Técnicas de Relajación Muscular**

#### **Ejercicios de Cuello**

Los ejercicios del cuello son necesarios para eliminar la tensión, y el estrés acumulado por el estrés o las malas posiciones al momento de trabajar sentado frente a un ordenador para la preparación de clases

#### **Estiramiento de Cuello**


Los estiramientos de cuello son importantes para eliminar la tensión y conseguir una postura relajada, después de un día cansado y

#### **Pasos para estiramiento de cuello**



**Figura 7: Estiramiento de Cuello**

1. Para este ejercicio la persona puede estar sentada o de pie
2. Debe separar las piernas al nivel de los hombros
3. Si la persona está parada tener una posición firme y la espalda recta
4. Si la persona está sentada debe tener la espalda recta
5. Inclinar la cabeza hacia adelante y hacia atrás lentamente
6. Respirar lentamente con los ojos cerrados

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

7. Se debe realizar el ejercicio lateralmente
8. Para ello se debe mover la cabeza de izquierda a derecha e intentar llevar la oreja al hombro
9. Para un mayor resultado se debe poner la mano sobre la sien para tener mayor resultados

### **Rotación de Cuello**


Este ejercicio es muy importante para disminuir la tensión del cuello, y relajar los músculos del cuello después de un día de trabajo pesado



**Figura 8: Rotación de Cuello**

### **Pasos para rotación de cuello**

1. Estar en lugar cómodo y tranquilo
2. En este tipo de ejercicios se lo pueden realizar sentados o de pie
3. Si la persona quiere realizarlo parada debe tener una posición recta, abierta las piernas al nivel de los hombros
4. Si la persona quiere realizarlo sentada debe acomodarse y poner la espalda recta
5. Seguidamente girar la cabeza de un lado hacia el otro

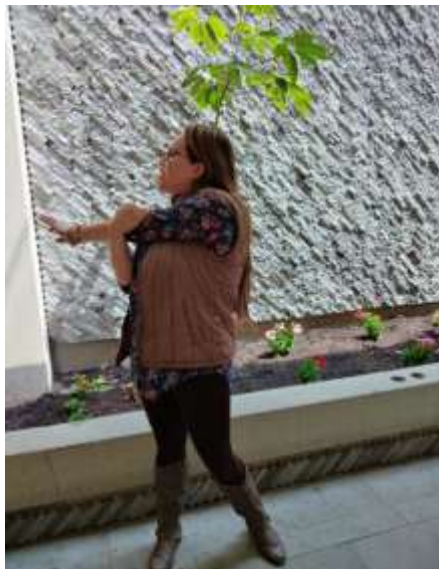
	<b>PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>REVISIÓN:</b>

6. El movimiento de la cabeza debe estar acompañado de una respiración profunda
7. El movimiento de la cabeza debe ser que la barbilla baje hasta el nivel de la garganta y llevándolo hacia atrás hasta lo que más se pueda
8. En caso de que este movimiento te maree , se lo puede realizar con los ojos cerrados

#### **4.4 Ejercicios de hombros**

##### **Estiramiento de los hombros con el brazo paralelo**


Este tipo de estiramiento ayuda a reducir la tensión muscular de los hombros, brazos y espalda y favorecer una mejor circulación después de estar escribiendo frente a un ordenador o pasar en una posición rutinaria



**Figura 9: Estiramiento de los hombros con el brazo paralelo**

##### **Pasos para realizar el estiramiento de hombros con brazo paralelo**

1. Ponerse de pie en una posición recta
2. Cruzar el brazo delante del cuerpo izquierda o derecha
3. Usa la mano contraria para empujar tu brazo, desde el codo para que se acerque a tu cuerpo
4. Mantener el movimiento de 10 a 20 segundos

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

5. Realizar los mismos pasos viceversa
6. Este ejercicio se lo puede realizar por 5 minutos

### **La postura de carga de vaca**


Este tipo de ejercicio es necesario para poder relajar los músculos de los brazos y espalda después de estar de pie mucho tiempo dando clases, cuando existe una gran cantidad de horas de pie suele doler la espalda es por ello que este tipo de estiramiento ayuda a nuestro cuerpo a relajarse y que el dolor desaparezca



**Figura 10: Postura de carga de vaca**

### **Pasos para realizar la postura de Carga de vaca**

1. Este ejercicio se lo puede realizar sentado o parado
2. Levantar el brazo izquierdo en línea recta
3. Llevar el brazo detrás de la cabeza
4. Poner la mano derecha detrás de la espalda y sujetar la mano izquierda
5. Estar en esa posición durante 10 segundos
6. Repetir aleatoriamente con el otro brazo

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

### **Estiramiento doble de los hombros hacia atrás**



**Figura 11: Estiramiento de los hombros hacia atrás**

### **Pasos para el estiramiento de los hombros hacia atrás**


1. Para este ejercicio es necesario estar de pie
2. El pie derecho debe estar un paso más adelante que el izquierdo para poder realizar el estiramiento
3. Se debe juntar las manos por detrás de la espalda
4. Levantar los brazos hasta sentir el estiramiento
5. Realizarlo 3 veces seguidas

### **4.5 Ejercicios de Brazos**

Estos ejercicios de estiramiento son necesarios para dejar atrás la monotonía y rutina del puesto de trabajo

#### **Brazos Arriba**

Este ejercicio es importante disminuye la tensión de los músculos de los brazos después de pasar horas sentados en un ordenador preparando clases, ya que los músculos al estar en la misma posición puede llegar a dolor la espalda, brazos y piernas

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

### **Pasos para realizar el ejercicio arriba los brazos**



**Figura 12: Ejercicio Brazos**


1. Estar en una posición firme abierta las piernas al nivel de los hombros
2. Espalda recta
3. Alzar los brazos
4. Entrelazar las manos hacia arriba
5. Ponerse en puntillas con la columna recta
6. Estirarse hasta donde más pueda las manos
7. Finalmente bajar lentamente los brazo y repetir 4 veces

### **Brazos atrás**

Este tipo de ejercicio ayuda a relajar tanto los brazos como la espalda, después de tener una postura estática y repetitiva por varias horas

### **Pasos para realizar el ejercicio brazos atrás**

1. En este ejercicio puedes estar de pie o sentada depende la comodidad que quieras tener
2. Espalda recta y mirada al frente
3. Alzar el brazo y ponerlo detrás de la cabeza tocando el hombro contrario

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

4. Y con la otra mano hacer presión sobre la otra para que el estiramiento sea el correcto



**Figura 13: Estiramiento brazo atrás**

### **Brazos y dedos entrelazados**


Este tipo de ejercicio ayuda tanto brazos como espalda con un estiramiento de los mismos para la relajación de los músculos



**Figura 14: Brazos atrás y dedos entrelazados**

### **Pasos para realizar el ejercicio de brazos y dedos entrelazados**



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

1. Ponerse de pie con las piernas abiertas al nivel de los hombros
2. Entrelazar los dedos detrás de la espalda
3. Girar lentamente los codos hacia adentro
4. Levantar los brazos por detrás de la espalda hasta que se note el estiramiento de brazos, pecho y hombros

#### **4.6 Ejercicios de piernas - caderas**

##### **Estiramiento de Cuádriceps**


Este tipo de ejercicios son necesarios para poder relajar los músculos de las piernas, los Docentes por lo general pasan de pie varias horas al día, es por ello que este tipo de ejercicio ayuda a mejorar la circulación y relajación de los músculos



**Figura 15: Estiramiento Cuádriceps**

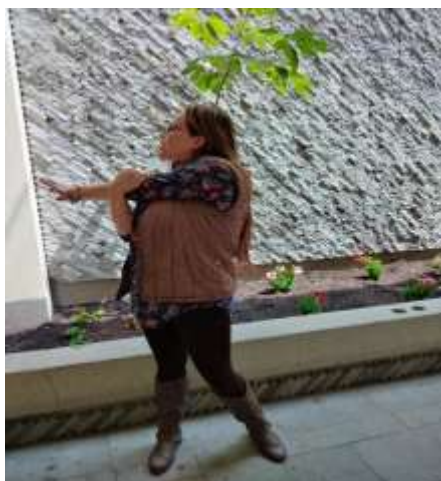
##### **Pasos para Estiramiento de Cuádriceps**

1. Ponerse de pie con la espalda recta
2. Flexionar una de piernas hacia atrás
3. Coger la punta del pie con la mano
4. Mantener con esta posición unos 5 a 10 segundos
5. Realizarlo con el otro pie y el otro brazo
6. Es necesario tener la mano apoyada contra la pared

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

### **Rotación de cintura**

Este tipo de ejercicio ayuda a descansar la espalda y la cintura debido a que los Docentes pasan de pie suele dolor la espalda y este tipo de ejercicio ayuda a aliviar el dolor causado por la tensión de los músculos que se encuentran en el mismo movimiento y bajar la tensión



**Figura 16: Rotación de Cintura**


### **Pasos para Rotación de Cintura**

1. Estar de pie con la espalda recta
2. Estar en un lugar cómodo
3. Este tipo de ejercicio puede estar acompañado de un estiramiento de brazos
4. Girar la espalda de derecha a izquierda
5. Cuando se dé el giro contar 15 segundos y girar al otro lado

### **Ejercicio Gemelos**

Este tipo de ejercicio ayuda a relajar los gemelos de las piernas y que los músculos no se contraigan para evitar calambres

1. Estar de pie en un lugar cómodo
2. Estar de pie con los pies unidos
3. Levantar las puntillas
4. Mantenerse de puntillas de 10 a 20 segundos

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

5. Repetir 5 veces




**Figura 17: Ejercicio de Gemelos**

### **Movimiento de Ojos**

Este tipo de ejercicio ayuda a descansar la vista, ya que un Docente pasa horas en un ordenador preparando sus clases y al momento de entrar a un aula de clases la mirada debe estar fija dando como resultado fatiga visual



**Figura 18: Movimiento de Ojos**

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

### **Pasos para Realizar el movimiento de ojos**

1. Este ejercicio se puede realizar sentado o de pie
2. Estar cómodamente y en silencio para poder realizar este tipo de ejercicio
3. Mirar de derecha a izquierda sin mover la cabeza
4. Mirar de arriba hacia abajo
5. Mirar de forma Diagonal
6. Realizar movimiento circulares de ojos
7. Concentrarse en un objeto para tener mayor concentración en los dos lados
8. Repetir el ejercicio 3 veces al día

### **Movimientos de manos**


Este tipo de ejercicios ayuda a relajar los músculos de las manos y dedos, mejorando las circulaciones luego de una jornada laboral repetitiva



**Figura 19: Movimiento de Manos**

### **Pasos para el movimiento de manos**

1. Siéntate cómodamente
2. Relaja la espalda y hombros

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

3. Abre las manos
4. Cierra las manos lentamente
5. Cuando estén cerradas las manos, aprieta lo más fuerte que puedas
6. Realízalo por 2 minutos
7. Seguidamente mueve las manos de forma circular
8. Realiza este ejercicio por 4 minutos

### **Relajación de oídos**

Este tipo de relación esta en conjunto con la técnica de imaginación guiada ya que con sonidos y música se puede dar una relajación general del cuerpo



**Figura 20: Relajación Oídos**

### **Pasos para relación de oídos**

1. Estar en un ambiente tranquilo y cómodo
2. Relajar los músculos
3. Para empezar con este tipo de relajación es necesario realizar una respiración diafragmática
4. Cerrar los ojos
5. Escuchar una canción, el sonido de la naturaleza