

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

Tema: “LA SOBRECARGA LABORAL Y EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental

Autor: Psic. Ind. Tarquino Andrés Saltos Pomboza

Director: Ing. Luis Alberto Morales Perrazo Mg.

Ambato – Ecuador
2017

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial

El Tribunal receptor del Trabajo de Investigación Presidido por la Ingeniera Pilar Urrutia, Magister; Presidenta del Tribunal, e Integrado por los señores Ing. Christian José Mariño Rivera Mg., Ing. Eddison Patricio Jordán Hidalgo Mg., Ing. Cesar Aníbal Rosero Mantilla Mg., designados por la Unidad Académica de Titulación de Posgrado de la Facultad de Ingeniería en Sistemas , Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Investigación con el Tema: “LA SOBRECARGA LABORAL Y EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO” elaborado y presentado por el Psicólogo Industrial Tarquino Andrés Saltos Pomboza, para optar por el Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Investigación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



.....
Ing. Elsa Pilar Urrutia Urrutia Mg.
Presidente del Tribunal



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



.....
Ing. Christian José Mariño Rivera Mg.
Miembro del Tribunal



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

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

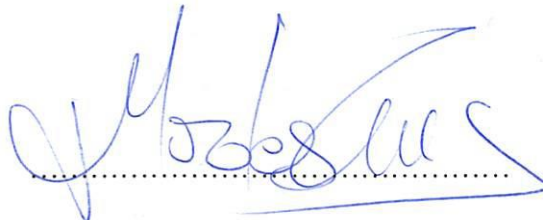
Las responsabilidades de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Investigación presentado con el tema: “LA SOBRECARGA LABORAL Y EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”, le corresponden exclusivamente al Psic. Ind. Tarquino Andrés Saltos Pomboza, Autor bajo la Dirección del Ing. Luis Alberto Morales Perrazo Mg., Director de trabajo de Investigación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Psic. Ind. Tarquino Andrés Saltos Pomboza

c.c. 1803742723

AUTOR



Ing. Luis Alberto Morales Perrazo Mg

c.c.1803485695

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Investigación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



.....

Psic. Ind. Tarquino Andrés Saltos Pomboza

c.c. 1803742723

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial	¡Error! Marcador no definido.
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	iv
DERECHOS DE AUTOR	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
AGRADECIMIENTO	xi
DEDICATORIA	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
El Problema	3
1.1 Tema de Investigación.....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2 Diagrama Causa – Efecto.....	7
1.2.3 Análisis Crítico	8
1.2.4 Prognosis	8
1.2.5 Formulación del Problema	10
1.2.6 Interrogantes.....	10
1.2.7 Delimitación del Objetivo de Investigación.....	11
1.3 Justificación.....	11

1.4	Objetivos	13
1.4.1	General	13
1.4.2	Específicos	13
CAPÍTULO II		14
MARCO TEÓRICO		14
2.1	Antecedentes Investigativos	14
2.2	Fundamentación Filosófica	17
2.3	Fundamentación Legal	18
2.4	Categorías Fundamentales.....	23
2.4.1	Marco Contextual de la Variable Independiente.....	26
	Sobrecarga Laboral.....	26
2.4.2	Marco Contextual de la Variable Dependiente	31
2.4.3	Marco contextual de comprobación de la hipótesis	38
2.5	Hipótesis.....	39
2.6	Señalamiento de Variables de la Hipótesis	39
CAPÍTULO III.....		40
Metodología.....		40
3.1	Enfoque	40
3.2	Modalidad Básica de la Investigación.....	40
3.3	Nivel o Tipo de Investigación	41
3.4	Población y Muestra.....	41
3.5	Operacionalización de Variables.....	42
3.6	Recolección de Información.....	46
3.7	Plan de Procesamiento de la Información	47
CAPÍTULO IV.....		48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		48

4.1	Introducción.....	48
4.2.	Distribución de Barras de los factores relacionados al estrés	48
	48
4.2.1.	Distribución de Barras de los factores Intra-laborales de estrés	49
	49
4.2.2.	Análisis de Correlación	51
4.2.3.	Análisis de Correlación (Especifica).....	54
4.2.4.	Nivel Sobrecarga Laboral	56
4.2.5.	Nivel de Estrés	56
4.3.	Comprobación de la Hipótesis	57
4.3.1.	Análisis ANOVA (Análisis de Variables)	57
CAPITULO V		59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		59
5.1	Conclusiones	59
CAPÍTULO VI.....		61
PROPUESTA.....		61
6.1	Datos Informativos	61
6.1.1	Título.....	61
6.1.2	Institución Ejecutora.....	61
6.1.3	Beneficiarios.....	62
6.1.4	Tiempo Estimado para la Ejecución.....	62
6.1.5	Equipo Técnico Responsable	62
6.1.6.	Modelo de Propuesta	62
6.2	Antecedentes de la Propuesta	63
6.3	Justificación de la Propuesta	63
6.4	Objetivos	65

6.5 Análisis de Factibilidad	65
6.6 Fundamentación	66
6.7 Metodología, Modelo Operativo	69
6.9 Desarrollo de la Propuesta.....	70
6.9 Plan de Capacitación	73
6.8 Administración	82
6.9 Previsión de la evaluación	82
7.0 Conclusiones y Recomendaciones	83
7. BLIBLIOGRAFIA	85
Anexos.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla # 1 Operacionalización de variables variable independiente	42
Tabla # 2Operacionalización de variables - variable dependiente.....	43
Tabla # 3 Recolección de la Información	46
Tabla # 4 Correlaciones Generales	51
Tabla # 5 Correlaciones Especifica Intra - Laboral	54
Tabla #6 Análisis Anova.....	57
Tabla# 7 Temas bloque 1	76
Tabla #8 Temas bloque 2	77
Tabla #9 Modelo de Priorización.....	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico # 1 Diagrama Causa - Efecto	7
Grafico # 2 Pirámide de Kelsen	18
Grafico # 3 Categorías fundamentales	23
Grafico # 4 Constelación de ideas variable independiente	24
Grafico # 5 Constelación de Ideas Variable Dependiente	25
Grafico # 6 Factores determinantes y consecuencias del trabajo mental.....	27
Grafico # 7 Factores de Estrés	48
Grafico # 8 Factores Intra-Laborales de estrés	49
Grafico # 9 Nivel de Sobrecarga Laboral Elaborado por Investigador.....	56
Grafico # 10 Nivel de Estrés	56
Grafico # 11 Modelo de Propuesta.....	62
Grafico # 12 Modelo Reestructuración de distributivo.....	71
Grafico # 13 Ayudante de Catedra.....	72
Grafico # 14 Modelo del Programa de Capacitación.....	72
Grafico # 15 Modelo Operativo	69

AGRADECIMIENTO

A Dios mi guía.

A mis Padres por su apoyo y ejemplo de vida.

A mis Hermanos por su apoyo y cariño

A mi Prometida por su motivación para la finalización de este trabajo.

A mi Director de tesis con su experiencia ha generado conocimientos valiosos en mi carrera.

A la Coordinación de la Unidad de Gestión de Riesgos de la Universidad Técnica de Ambato por guía y entrega en este trabajo.

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos quienes a través de su imagen y cariño e guiado mi vida.

A los servidores universitarios: docentes, administrativos y trabajadores, quienes son la base fundamental de las actividades ejecutadas en la institución.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial
Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental

TEMA

“La sobrecarga laboral y el estrés en los docentes de la facultad de ingeniería en sistemas electrónica e industrial de la Universidad Técnica de Ambato”.

AUTOR: Psic. Ind. Tarquino Andrés Saltos Pomboza

DIRECTOR: Ing. Luis Alberto Morales Perrazo Mg

FECHA: 17 de Marzo del 2017

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación hace referencia a la problemática mundial, nacional y local, del cansancio que sufren los docentes universitarios, describiendo dos factores importantes y la búsqueda de su relación entre sí. El documento muestra la investigación de la sobrecarga laboral y su influencia en el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato por tal motivo permite determinar una correlación de variables, toda la investigación se obtiene gracias al empleo del método Psicométrico (Método V. Ponce).

De la aplicación del Test y el análisis de los resultados se determinó que el factor más significativo intra laboral relacionado al estrés son “tiempo que se da para responder y la cantidad de información que recibe, obteniendo un nivel de estrés del 12 % y un nivel de sobrecarga laboral del 6.1 % de la población estudiada, concluyendo que los docentes de la FISEI muestran un nivel de estrés importante, determinado por el factor Metal Motor el cual de acuerdo a investigaciones realizadas es el factor principal del cansancio docente.

Palabras claves: Método V. Ponce, sobrecarga laboral, estrés, docentes, distres, riesgo, riesgo psicosocial, tarea, actividades, priorización, Universidad, complejo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial
Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental

THEME

"The work overload and the stress in the teachers of the engineering faculty in electronic and industrial systems of the Technical University of Ambato".

AUTHOR: Psic. Ind. Tarquino Andrés Saltos Pomboza

DIRECTED BY: Ing. Luis Alberto Morales Perrazo Mg

DATE: March 17, 2017

EXECUTIVE SUMMARY

The present research refers to the global, national and local problems of tiredness suffered by university teachers, describing two important factors and the search for their relationship with each other. The document shows the investigation of the work overload and its influence on the stress of the teachers of the Faculty of Engineering in Systems, Electronics and Industrial of the Technical University of Ambato for such reason allows to determine a correlation of variables, all the research is obtained Thanks to the use of the Psychometric method (Method V. Ponce).

From the application of the Test and the analysis of the results it was determined that the most significant intra-labor factor related to stress are "time given to respond and the amount of information that receives, obtaining a stress level of 12% and a level Of 6.1 % of the population studied, concluding that the teachers of the FISEI show an important level of stress, determined by the Metal Motor factor which, according to research, is the main factor of teacher fatigue.

Keywords: V. Ponce method, work overload, stress, teachers. Distres, risk, psychosocial risk, task, activities, prioritization, university, complex.

INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral está formada por las exigencias tanto psicológicas como físicas, aspectos intra y extra laborales son parte de este problema, los cuales se presentan en todo tipo de instituciones, en las universidades los que pueden presentar este tipo de problemas son los docentes, los cuales por los nuevos niveles de exigencias académicas en el país, se han visto en la necesidad de dedicar más tiempo y esfuerzo a las actividades universitarias, generando una serie de problemas a la salud del docente.

El estrés actualmente es conocido como la enfermedad del siglo XXI, siendo un problema no solo para las empresas, instituciones y los colaboradores, produciendo problemas a nivel físico, mental y social, cuanto mas importancia y apoyo se le dé al colaborador menor será la probabilidad de que sufra estrés.

En la presente investigación, que está estructurada en capítulos, se aborda en primer lugar una investigación del estado del arte respecto a la sobrecarga laboral y el estrés, recalcando los problemas determinados de acuerdo al test aplicado los cuales son: tiempo que se da para respuesta y complejidad de respuesta que se exige, de los cuales nace la propuesta.

En el segundo capítulo se aborda sobre la base teórica de la sobrecarga laboral y el estrés para la evaluación de los factores se aplica el test psicométrico Integral y Sistemático modelo V. PONCE el cual va a determinar la presencia o no de este síntoma.

El proceso metodológico a seguir y las categorías involucradas en la categorización de las variables dependientes e independientes son explicadas en el tercer capítulo.

El desarrollo total de la investigación se desarrolló con la aplicación del test psicométrico integral MODELO V. PONCE y la obtención de los resultados del test psicométrico, están en el cuarto capítulo, seguido del quinto capítulo con las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

En el sexto capítulo se desarrolla la propuesta que consiste en dar soluciones concretas a los problemas encontrados; se concluye el trabajo con la bibliografía y los anexos que complementan la investigación.

CAPITULO I

El Problema

1.1 Tema de Investigación

La Sobrecarga Laboral y el Estrés en los Docentes de la Facultad de Ingeniería e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

El cansancio emocional a nivel mundial nace a raíz de los cambios y requerimiento laborales actuales, los cuales han aumentado por la competencia e inestabilidad laboral, el crecimiento industrial lo que ha obligado a las empresas a situarse en mejor posición comercial causando diferentes reacciones en el trabajador. El crecimiento de las exigencias académicas a nivel mundial ha obligado a que el nivel de preparación de los docentes aumenten, de igual manera las exigencias laborales a causa de las mejoras de los procesos académicos ha generado el incremento de las responsabilidades y del tiempo de dedicación al trabajo. (Vázquez, 2001)

El incremento de responsabilidades y de tiempo de entrega de las tareas, causa en los colaboradores sobrecarga laboral factor determinante en cansancio emocional, la situación económica actual genera en el colaborador esa necesidad

de conseguir dinero ubicándose en cualquier tipo de trabajo, sin conocimientos ni preparación previa, esto mezclado con diferentes factores estresantes es causa directa de Riesgo Psicosocial con posibilidad tanto de enfermedades profesionales como de accidentes (Freire, M. A., Oliveira, E. N., Neto, F. R. G. X., Lopes, R. E., Ferreira, A. G. N., & Gomes, B. V., 2015).

El escenario laboral y académico del Ecuador esta, caracterizado por la inestabilidad y el presente interés de sobresalir, observando un alto nivel de complejidad. Es un escenario dinámico, de convenios internacionales, reingeniería del sector público y desarrollo tecnológico, donde nace la necesidad de reducción de costes en servicios. Las amenazas laborales se ven afectadas por otros aspectos sociales que han cambiado de forma radical y que son un factor más a este problema, como por ejemplo un menor nivel de autonomía, una mayor sobrecarga debido a la reducción de personal y al aumento de responsabilidades y el aumento de los problemas emocionales (Acosta, 2009).

La reducción de personal y aumento de responsabilidades están llevando a una serie de consecuencias tanto personales, como laborales, siendo estas causas de varias enfermedades profesionales y accidentes laborales, en materia de salud la población trabajadora se encuentra muy afectada. Podemos indicar datos del 2014, de la Dirección de Riesgos del Trabajo registró 447 enfermedades, y en lo que va de este año se reportan 121. A escala nacional se enferman cinco de cada 1 000 trabajadores. Lo que conlleva que cada trabajador debería producir a mayor medida para que se pueda suplir dicho déficit. Esta pérdida de recursos debido al creciente aumento de los problemas de salud, pérdida de días de trabajo, bajas laborales, absentismo y abandono, nos indica que los problemas de estrés a causa de dichos factores sean de gran importancia. (Torres, 2015)

En la Universidad Técnica de Ambato (UTA) la presencia de riesgo psicosocial se encuentra de manera muy elevada ya que por las actividades de la Institución no representan causa directa para accidentes laborales, no obstante no

significa que no lo este, ya que los factores de riesgo psicosocial pueden conllevar al trabajador a tener un accidente laboral.

El cansancio emocional a causa de la sobrecarga laboral en los docentes de la UTA actualmente se encuentra creciendo, ya que la universidad está en una carrera por la acreditación la cual ha llevado a los docentes y todo el personal de la UTA a dar mayor nivel de tiempo en las actividades, generando estas una sobrecarga laboral muy elevada, esto aumenta ya sea por la inestabilidad laboral, la rotación de trabajo y los cambios en las instituciones públicas, presentado varios problemas a nivel del rendimiento en los docentes. Factores Psicosociales como los problemas familiares se han convertido en un problema de estudio muy importante para Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los cambios de horarios, la falta de motivación personal, las relaciones interpersonales, el poco reconocimiento, entre otros, aspectos importantes, son quienes generan una influencia sobre el bienestar psicológico, en la que se encuentra satisfacción y auto-compensación que si no se presentan, llevan al agotamiento emocional y el estrés causa directa y objeto de investigación, de ahí la creciente conciencia que se tiene de los aspectos negativos del estrés laboral asistencial prolongado (Sobrecarga Laboral), específico en los profesionales con relaciones constantes y directas con otras personas, (Freubenberger, 1974, Maslach, 1982), que afecta tanto al bienestar físico como mental de los docentes, así como en las relaciones laborales con compañeros, estudiantes y demás miembros universitarios; contribuyendo estos factores a dar una determinación a la calidad de vida laboral para el docente, así como a la calidad de sus enseñanzas. (Freubenberger, 2005)

Los docentes de la UTA dedican una parte o casi todo su tiempo laboral a la impartición de clases, a la realización de actividades de planificación y gestión académica, se dedican también a tareas de reformas de mallas curriculares, tramites de acreditación, investigación, elaboración de materiales didácticos y,

recientemente, a la tutoría, estas actividades influenciadas con todos los demás problemas personales y sociales conllevan a la causa de estrés y sobrecarga laboral de los docentes de la UTA.

La Universidad Técnica de Ambato es una institución con un nivel de exigencias tanto laborales como académicas muy altas, siendo esto factor determinante para la aparición de enfermedades relacionadas al estrés, el aumento poblacional y el crecimiento físico a causa de los procesos de acreditación , han llevado a generar esfuerzos conjuntos a nivel muy alto.

1.2.2 Diagrama Causa – Efecto

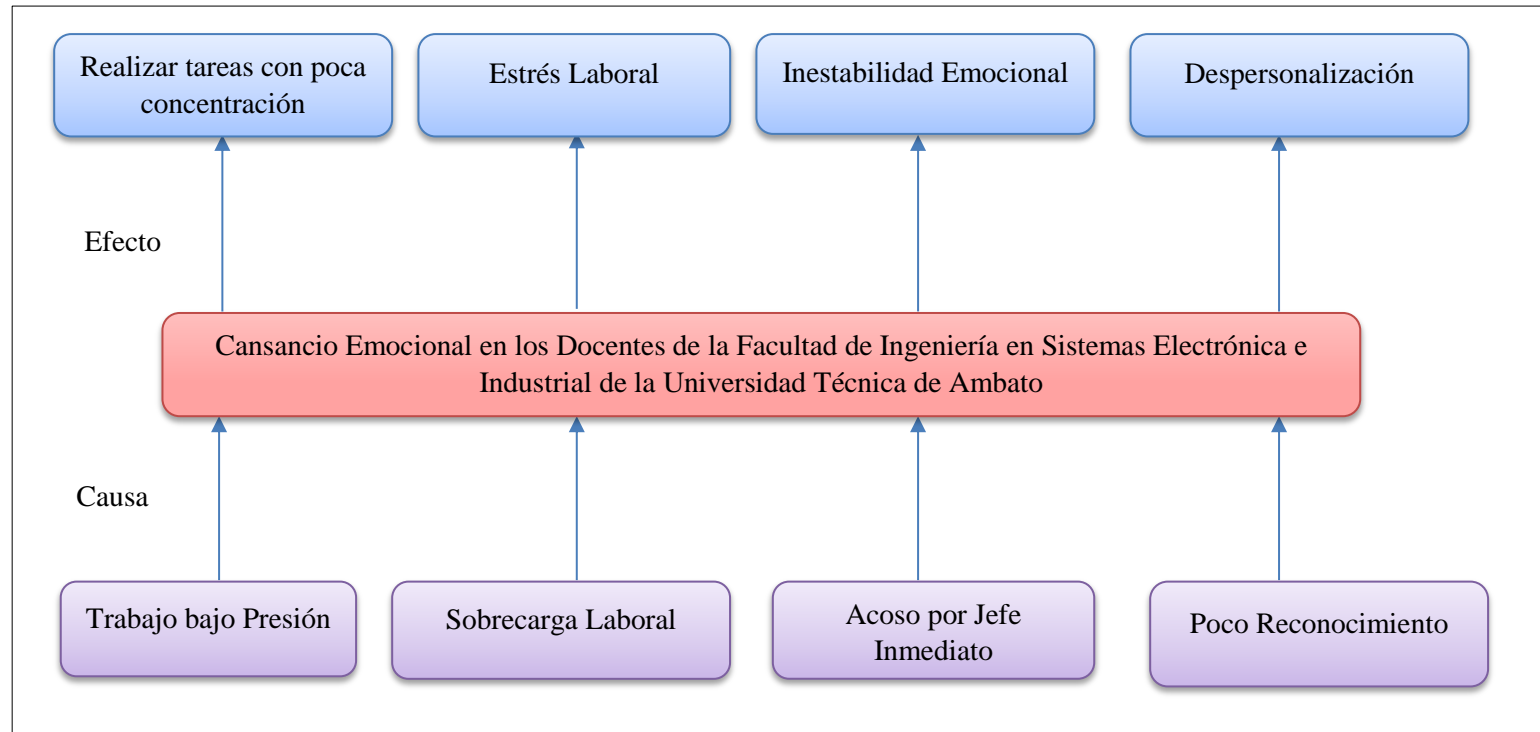


Grafico # 1 Diagrama Causa - Efecto

Elaborado: Investigador

1.2.3 Análisis Crítico

A causa del trabajo bajo presión los colaboradores y en este caso los docentes de la UTA generan poca productividad en su trabajo ya que no focalizan su concentración en una sola tarea, las realizan de manera incorrecta, con baja calidad, sin iniciativa causando fallas en los procesos e indicadores Universitarios.

La sobrecarga laboral, sin tomar en cuenta horarios y conocimientos de cada uno de los docentes genera estrés laboral, obligando a los docentes a realizar el trabajo faltante en sus hogares siendo este tiempo no recompensado económicamente, esto es causa de más problemas en los hogares por la falta de dedicación y tiempo a la familia de igual manera manifestados en enfermedades a causa del estrés.

El acoso laboral es una realidad, pero poco investigado en todas las instituciones, esta problemática nace a raíz de una serie de comportamientos y conductas abusivas, dirigidas a humillar psicológicamente a un trabajador, afectando la autoestima y la moral, mediante una situación de violencia psicológica continuada y repetitiva afectando a su salud.

El poco reconocimiento de las labores realizadas es algo muy común en las instituciones públicas y privadas, siendo este factor causa de la despersonalización lo cual es que el trabajador no se sienta identificado en su puesto, ni en la institución, realizando un trabajo por obligación mas no por gusto.

1.2.4 Prognosis

En caso de que la universidad no tome medidas correctivas respecto a este problema, el estrés laboral llegara a un punto donde los docentes reflejen un

estado de tensión excesivo, con una mezcla de cansancio físico, mental y psicológico debido a la sobrecarga de trabajo maneja en su vida diaria de trabajo. Provocando en los colaboradores enfermedades crónicas que alteren su conducta al momento de ejecutar sus funciones de docencia.

Como respuesta a la presión en el puesto de trabajo se producirán efectos negativos tales como: preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse representando para la facultad un problema que influirá negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento laboral de los docentes universitarios.

La estabilidad emocional juega un papel muy importante en un docente, pues es importante recordar que una persona que trabaja dentro de una universidad tiene contacto directo a diario, con toda la comunidad universitaria: autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo y de seguridad, por lo mismo es fundamental que cada colaborador de una institución educativa se encuentre en un entorno adecuado de trabajo y con la carga de tareas y responsabilidades adecuadas para cada docente.

De no tomarse medidas de control, prevención y corrección a lo mencionado anteriormente, el estrés laboral se manifestara en las personas de diferentes formas afectando a su estabilidad emocional y permitiendo el desarrollo deficiente de funciones dentro y fuera del aula, un docente poseedor de una enfermedad psicosocial tendrá, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, mal humor, hipersensibilidad a las críticas.

Si la facultad en donde se realiza la investigación planteada, no da solución inmediata al problema, lamentablemente persistirá el estrés en cada uno de los miembros de la universidad, incrementando la inestabilidad laboral y emocional en los docentes, generando así una mayor susceptibilidad al momento de trabajar.

Día a día dentro de esta institución educativa hay personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, por este motivo es imprescindible buscar mejoras para contar con las condiciones físicas adecuadas de trabajo, minimizando la probabilidad de sufrir accidentes a un docente.

La seguridad y tranquilidad de cada docente no deben representar una preocupación extra que aumentada a la carga laboral, conlleve a tener altos niveles de estrés. Por todas estas razones el problema debe ser solucionado de manera inmediata con el firme propósito de mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Es urgente que la universidad tome en cuenta que la mejor forma de evitar la presencia de estrés laboral es comenzar a implementar metodologías encaminadas a la prevención y manejo del estrés, la única manera de que un docente tenga altos niveles de rendimiento laboral es ofrecerle primero estabilidad en el área de trabajo manifestada en la adecuada carga de trabajo, responsabilidades acorde a la persona y una adecuada comunicación entre jefe inmediato y docente.

1.2.5 Formulación del Problema

- ¿Cuál es nivel de sobrecarga laboral y su incidencia en el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato?

1.2.6 Interrogantes

- ¿Qué nivel de sobrecarga laboral tienen los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato?

- ¿Cuáles son los niveles de estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato?
- ¿Existen alternativas que reduzcan la sobrecarga laboral y el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato?

1.2.7 Delimitación del Objetivo de Investigación

- Campo: Ingeniería
- Área: Sistemas de control
- Aspecto: Seguridad y prevención de riesgos laborales
- Espacial: Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato
- Temporal: a partir del periodo académico octubre 2016 – marzo 2017
- Unidades de Observación: Docentes de la FISEI

1.3 Justificación

Los docentes universitarios representan una parte muy importante dentro de una Universidad. En la actualidad las exigencias académicas y en general el mundo en sí, ha provocado que los docentes, sobreexploten sus habilidades físicas, emocionales y mentales a ritmo acelerado, lo cual puede conllevar a una persona a entrar a un desgaste o cansancio emocional elevado llevando a sufrir la enfermedad del siglo XXI denominada, estrés laboral. La investigación tiene como **interés** el investigar si el estrés laboral está determinado por la sobrecarga laboral que enfrentan todos los días los docentes de la de la Universidad Técnica de Ambato.

La problemática planteada aun no recibe la atención que se requiere por parte de las instituciones educativas públicas en el Ecuador, por eso la **importancia** de investigar y realizar este proyecto, ya que servirá de base fundamental para brindar información, acerca de las situaciones y aspectos que pueden ser factores estresores en las personas, con la finalidad de entender que el estrés es un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta de un individuo y de esta manera se pueda mejorar procedimientos, políticas, y la creación de programas y campañas para enfrentar una enfermedad pero sobre todo prevenirla.

En la actualidad no existen investigaciones, sobre la existencia del estrés laboral y sus efectos en los docentes universitarios en la Universidad Técnica de Ambato, motivo por el cual este proyecto puede manifestarse con un nivel de **originalidad**, pretendiendo mostrar la realidad innegable dentro de una universidad pública. Si bien es cierto, la presencia de estrés en cierto nivel puede llegar a considerarse normal, porque ayuda a la mejora de habilidades del personal para la consecución de objetivos, el exceso de éste puede traer graves consecuencias a largo y corto plazo.

La Universidad Técnica de Ambato cuenta con los recursos necesarios, institucionales, humanos, financieros, materiales y sobre todo la motivación, el interés y tiempo de la comunidad universitaria interesada en este proyecto que está encaminado a investigar la realidad interna de la misma, y comprender cómo afecta este fenómeno a sus miembros, por lo tanto la investigación es completamente **factible**.

Para la elaboración de este proyecto se cuenta con el apoyo de las autoridades de la facultad mencionada anteriormente, quienes con gran apertura brindaran la información necesaria para el éxito de la investigación planteada. Como parte esencial se tendrá la colaboración y disponibilidad de los docentes universitarios, contribuyendo así con datos valiosos para la obtención de buenos resultados que

beneficiaran a toda la comunidad universitaria en especial a la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

- Evaluar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato

1.4.2 Específicos

- Determinar el nivel de sobrecarga laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato.
- Medir el nivel de estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato.
- Establecer alternativas para disminuir el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Según Luz Marina Méndez Hinojos, Mónica González, Magaly Cárdenas, 2014, en su trabajo de investigación “Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios”, indica que los resultados arrojaron correlaciones significativas y negativas del estrés con la edad, la antigüedad y la experiencia docente; al tiempo que la falta de reconocimiento al docente y su salario bajo fueron los indicadores con medias mayores. Además se encontró que hay mayor porcentaje de sujetos en el rango mayor al esperado en el estrés de rol que en el estrés percibido, encontrándose que el principal indicador de estrés percibido fue “el no tener tiempo suficiente para realizar las actividades”, y en el estrés de rol “el poco financiamiento para su labor y el trabajar más de lo que dicta su función como docente”. (Luz Mendez, 2014)

De acuerdo a Sánchez Julián Manuel Domínguez Fernández año 2010, en su trabajo de Investigación “ESTRÉS LABORAL POR ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y SÍNDROME DE BURN-OUT, Y SU RELACIÓN CON EL AUTOCONCEPTO, LA ADAPTACIÓN DE CONDUCTA Y LA PERSONALIDAD, EN TRABAJADORES DE ATENCIÓN A LA SALUD”, menciona que los niveles de Estrés laboral son elevados, pero similares a los de otros estudios en el ámbito sanitario; y efectuaremos su comparación en el apartado DISCUSIÓN. Un 17,1% de los trabajadores refieren puntuaciones compatibles con Síndrome de Desgaste Profesional; llegando a un 75,1% los que refieren cualquier tipo de estrategia de acoso laboral en los últimos 6 meses, con

un IGAP de 1,36 (80,21 puntos), un NEAP de 9,97 puntos y una IMAP de 1. (Dominguez, 2010)

Según Jesús. Herranz-Bellido, Abilio Reig-Ferrer, Julio Cabrero-García, afirmar que entre el profesorado de la Universidad de Alicante la prevalencia del síndrome de burnout es prácticamente insignificante. Hay que resaltar, no obstante, el porcentaje preocupante de profesores que refiere una baja realización personal en el trabajo, es decir, que experimenta una reducción importante en la sensación de logro personal que se traduce en un tendencia a desarrollar sentimientos de inutilidad e incompetencia y descontento general tanto consigo mismo como con la labor realizada. Por el contrario, hemos encontrado que casi un 15 % de los profesares universitarios presenta una situación de implicación laboral, caracterizada por una alta energía, un bajo cansancio emocional). (Jesús. Herranz-Bellido, 2004)

Chipe Loor, Gisella Elizabeth en su investigación realizada en el año 2013, con el tema “Incidencia de la carga laboral en el estrés de los trabajadores del departamento de fibra óptica de la empresa Telconet s.a. sucursal de Guayaquil”, encontró como resultados, que las exigencias psicológicas laborales que demanda el puesto de trabajo y al cual están sometidos constantemente los trabajadores. Los Colaboradores se encuentran inmersos asiduamente en las exigencias del trabajo, sus conflictos y responsabilidades de su hogar lo que hace que tarde o temprano esta exposición se convierte en estresores que en muchos casos merman la capacidad del trabajador así como la productividad de la empresa. (Chipe Loor, 2013)

Según SANCHEZ, Florencia Cecilia, en su trabajo de investigación realizado en el año 2011 “ESTRÉS LABORAL, SATISFACCION EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA CEREALERA”. La relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa, es decir, los trabajadores que tiene

menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés. Caso contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es en forma positiva, era de esperar que una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico. (Sanchez, 2011)

Aimee Vilaret Serpa, Ángela Ortiz Imbaquingo en su investigación en el año 2013 “Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito”. Considera que la carga mental que poseen los docentes es media-alta en cuanto a las medias obtenidas en todas las dimensiones relacionadas. Cuando se realizó el análisis de la relación entre las dimensiones de la carga mental y las Dimensiones de Burnout, se obtuvo que: Las demandas cognitivas y complejidad de la tarea, las características de la tarea, la organización transitoria del trabajo, el ritmo rápido de trabajo y las consecuencias para la salud se relacionan con las dimensiones agotamiento emocional y Despersonalización de forma directa, aunque en algunos casos de una manera baja. (Aimee Vilaret Serpa, 2013)

Pamela Cumanda Martinez Saltos en su trabajo de investigación en el año 2017, describe todos los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la UTA de manera que permite encontrar una correlación de variables obteniendo niveles intolerables de dichos factores, todo lo antes mencionado se obtiene gracias al empleo del método Psicométrica (Método V. Ponce). Determinando que, las posturas inadecuadas de trabajo son una de los factores que más presentan los servidores universitarios además le acompaña los aspectos en que se refiere a relaciones familiares todo esto desencadenando en daños a la salud tales como problemas musculares, gastrointestinales, cardiovasculares e incluso víctimas de Burt Ount y adicción al trabajo. (Martinez, 2017)

Edwin Vinicio Ponce Perugachi, en su trabajo de investigación 2014, “Metodología psicométrica integral y sistemática Modelo V. Ponce, para la medición y evaluación de riesgos psicosociales laborales”, menciona La metodología psicométrica integral y sistemática Modelo V. Ponce aporta al diagnóstico de aspectos psicosociales laborales, con la estandarización y normalización de los instrumentos aplicados, tomando en cuenta que su estudio siempre es particular al grupo investigado, y no comparativo con resultados ajenos al contexto donde se realice el estudio, El Modelo V. Ponce es un aporte cuantitativo que se sirve de la psicometría y sus teorías: medición, test, escalamiento y correlación, para instaurar un modelo que explique objetivamente las relaciones existentes en el constructo de Aspectos Psicosociales Laborales (Ponce, 2014).

2.2 Fundamentación Filosófica

La presente investigación se fundamenta en el paradigma critico-propositivo, ya que nace de problemas reales, los cuales se enfocan a los problemas que tienen los docentes universitarios, a nivel laboral, los cuales son afacetados por diferentes aspectos como la sobrecarga de trabajo, el estrés, problemas de familia etc.

Dando una visión real a la situación se puede denotar el riesgo psicosocial en la que se encuentran los docentes de la Universidad Técnica de Ambato en este caso los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial.

La importancia de la investigación es que proporciona datos necesarios para determinar los problemas laborales en los que se encuentran los docentes universitarios causados por la sobrecarga laboral y el estrés.

2.3 Fundamentación Legal

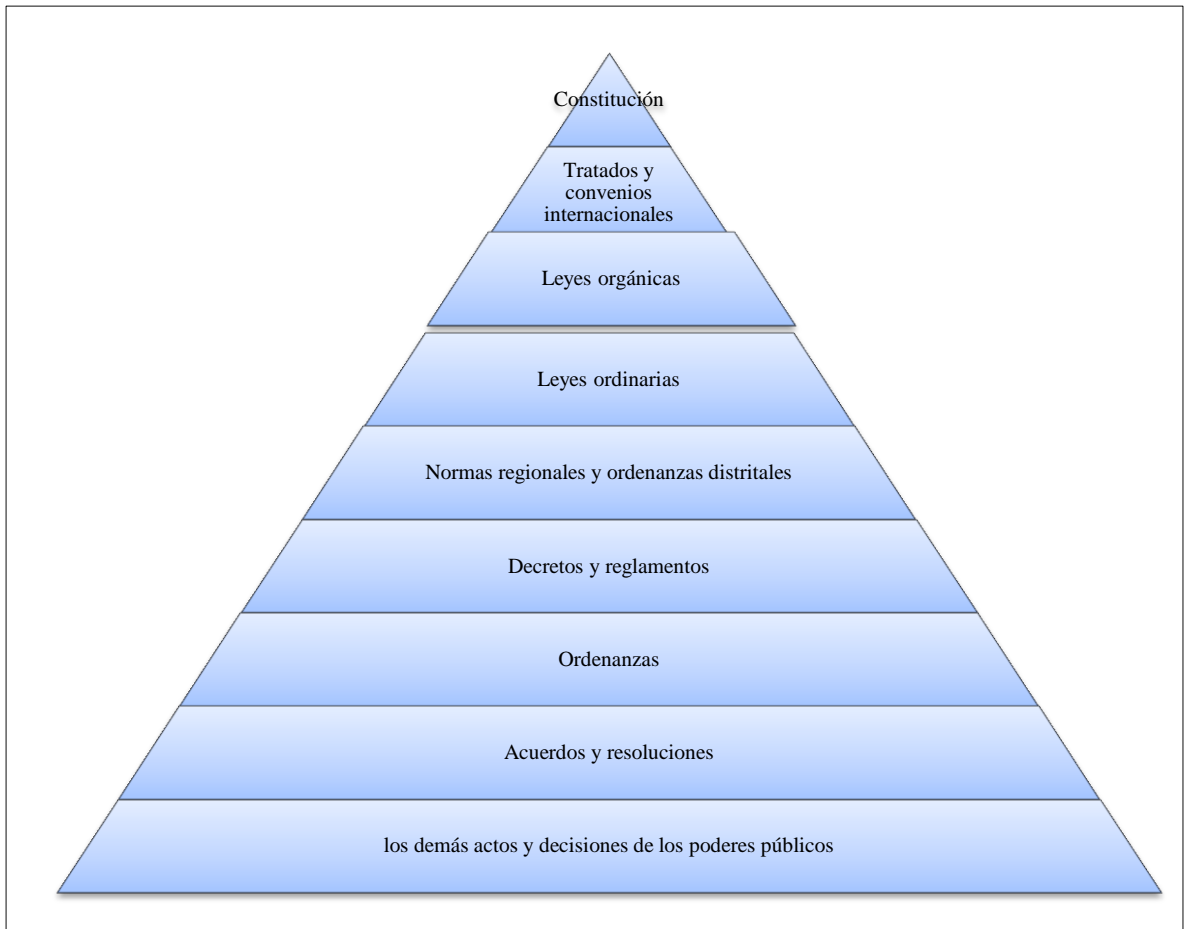


Grafico # 2 Pirámide de Kelsen

Referencia: Hans Kelsen / Elaborado: investigador

Constitución del Ecuador 2008, De acuerdo a la asamblea constituyente: Artículo 326, numeral 5 (2008) “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Disposiciones Generales

Artículo 1.- A los fines de esta decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan:

h) Condiciones y medio ambiente de trabajo: aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Quedan específicamente incluidos en esta definición:

iv. la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

Artículo 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

Artículo 26.- El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b) Gestión Técnica:

- Identificación de Factores de Riesgo
- Evaluación de los Factores de Riesgo
- Control de Factores de Riesgo
- Seguimiento de Medidas de Control

Resolución CD333 Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2 MEDICIÓN

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

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

DECRETO NO. 710 CORRESPONDIENTE AL REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL, SUPLEMENTO NO. 418 DE 1 DE ABRIL DE 2011.

Artículo 236.- Bienestar social.- A efectos del plan de salud ocupacional integral, el Estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familia.

SEPTIMA: Apoyo psicológico.- Quien denuncie haber sido víctima de un acto de violencia laboral o haber sufrido acoso sexual, abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole, durante el proceso de investigación de los hechos en el respectivo sumario administrativo, tendrá acompañamiento psicológico con profesionales médicos de los órganos especializados del sector público, como parte del apoyo brindado por parte del sistema de salud ocupacional

Según la (OIT, 1984), “la IX Reunión del comité mixto de la organización internacional del trabajo y de la organización mundial de la salud OIT/OMS, los factores de riesgo psicológico son aquellos que se originan de las interacciones

entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización” (p. 34.3).

Según el (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2010), dentro del Decreto Ejecutivo 2393, en el Art. 11. Obligaciones de los empleadores. Numeral 2: “adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que pueden afectar la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”(p.8).

Gobierno de España.-RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005.

Estrés laboral

El estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/ Eurocuadros) de un Acuerdo Marco sobre esta materia. Al igual que hicimos en el ANC 2003 en relación con el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes compartimos el Acuerdo sobre estrés en el lugar de trabajo, cuyo texto se incorpora como anexo a este Acuerdo. Consideramos el Acuerdo Europeo un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral. CCOO, UGT, CEPYME y CEOE, en aplicación del Acuerdo Europeo, transmitimos a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo de esta manera a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas (España, 2005).

Gobierno de Colombia RESOLUCIÓN 002646 DE 2008

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Artículo 7°. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

- a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
- b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- e) Acceso a servicios de salud. (Colombia, 2008)

2.4 Categorías Fundamentales

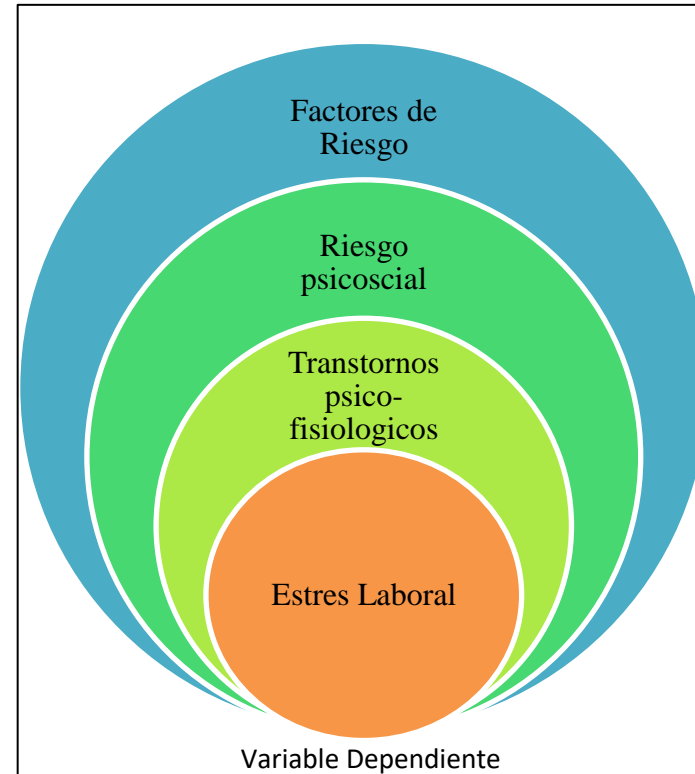
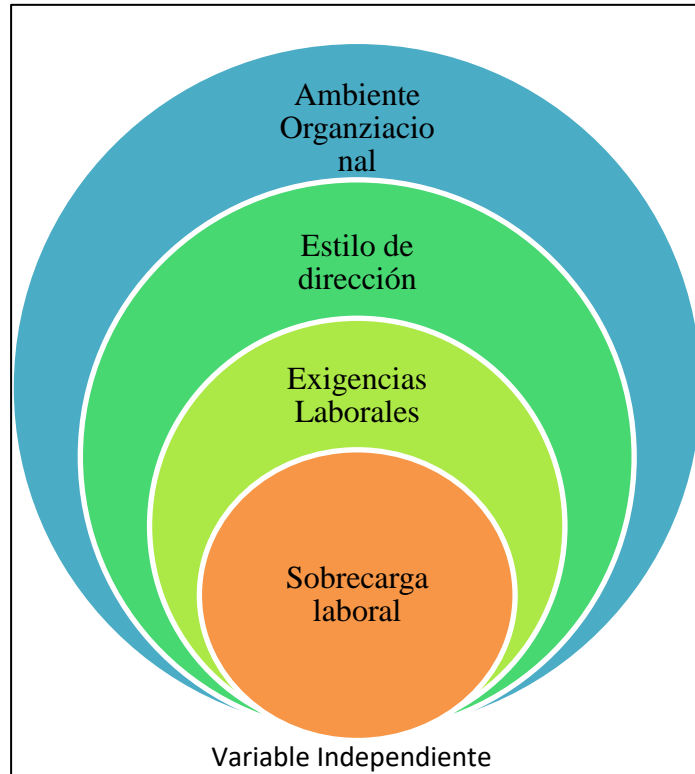


Grafico # 3 Categorías fundamentales

Elaborado: Investigador

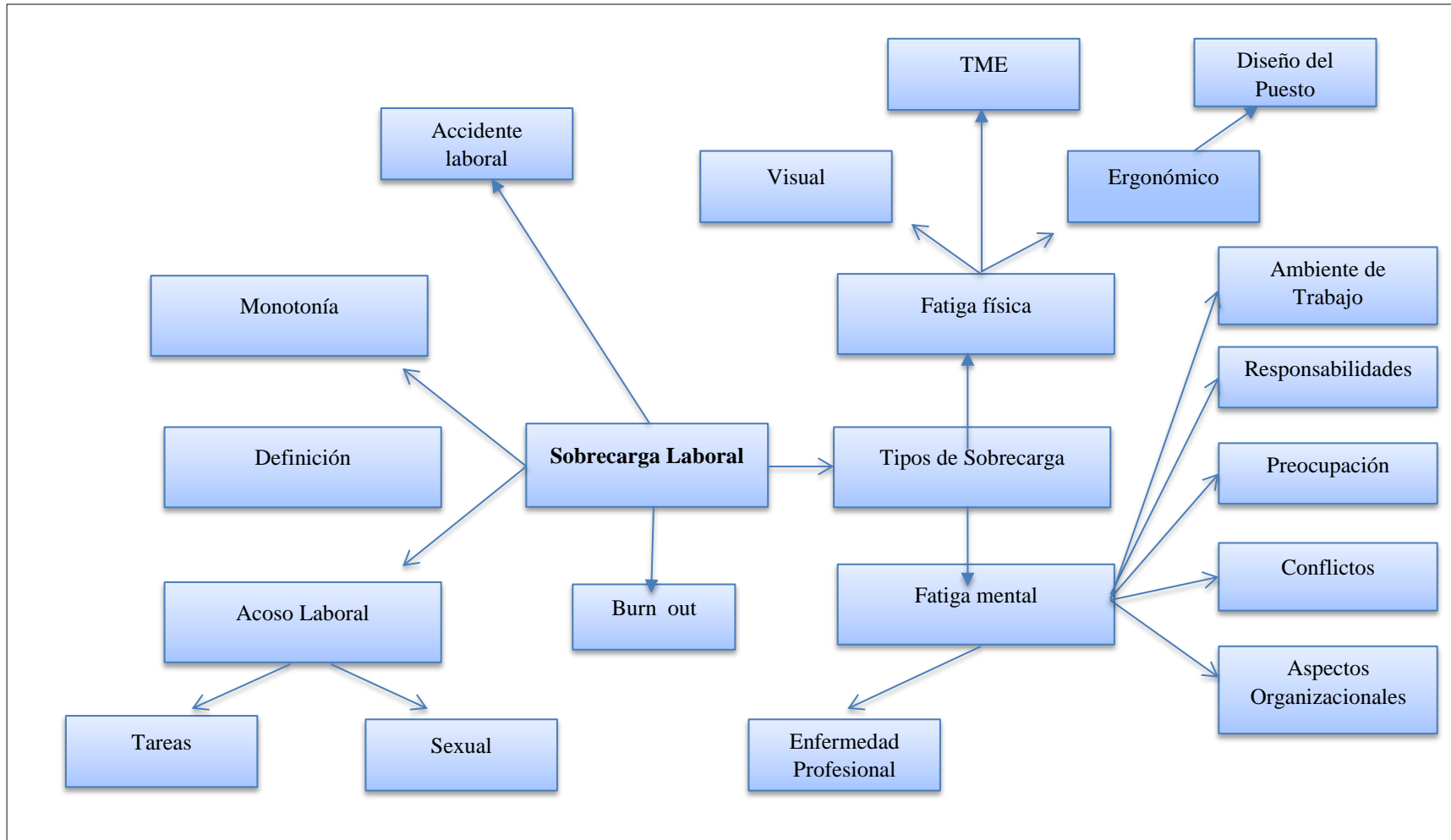


Grafico # 4 Constelación de ideas variable independiente

Elaborado: Investigador

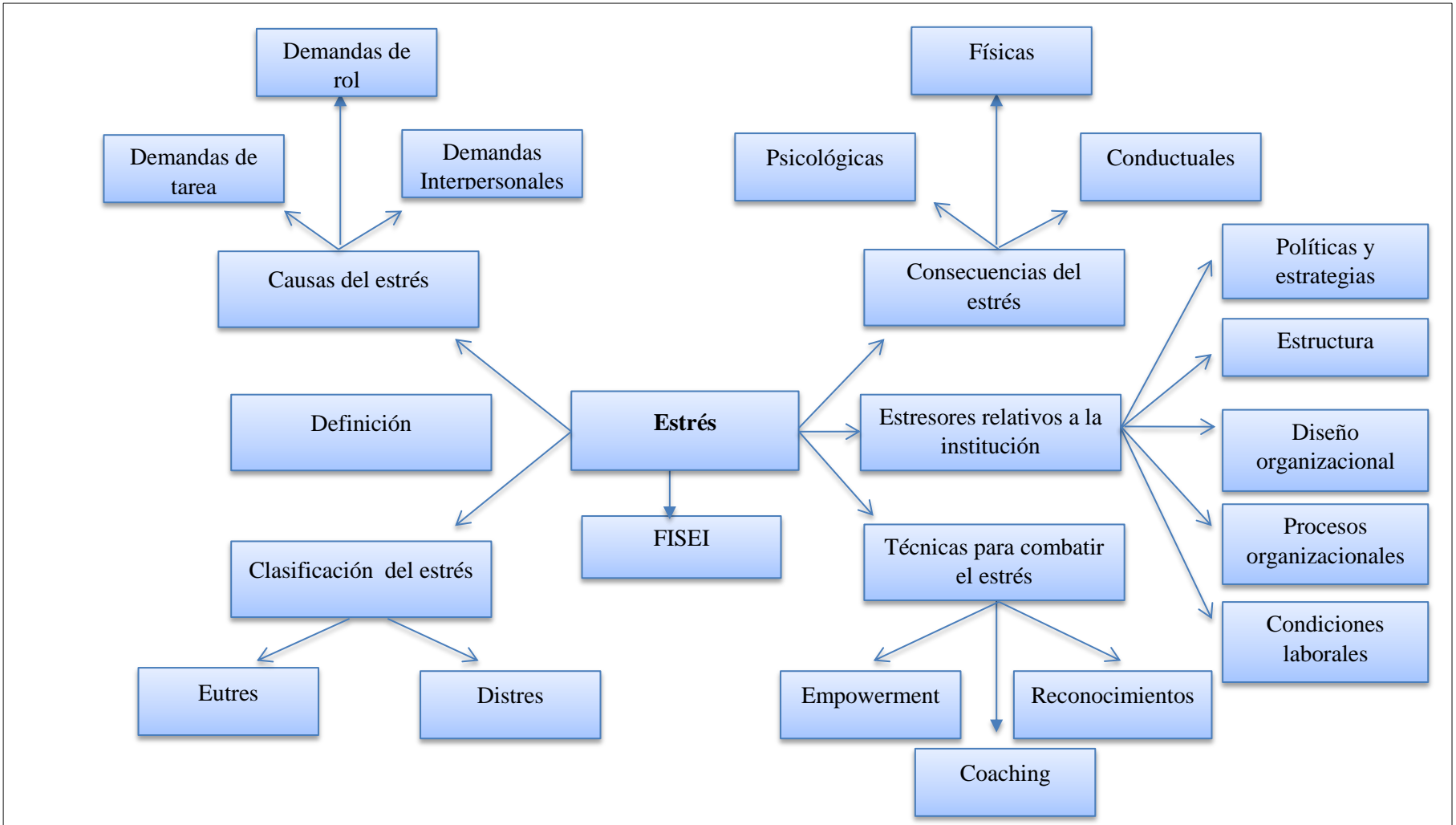


Grafico #5 Constelación de Ideas Variable Dependiente

Elaborado: Investigador

2.4.1 Marco Contextual de la Variable Independiente

Sobrecarga Laboral

La carga de trabajo se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental, que genera fatiga. (Alcayaga, 2016)

Carga de trabajo

El trabajo es una actividad humana a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad. La ejecución de un trabajo implica el desarrollo de unas operaciones motoras y unas operaciones cognoscitivas. El grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinará la carga de trabajo. (NTP, NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación, 1998)

La ejecución de un trabajo cubre un doble fin: por una parte conseguir los objetivos de producción; por otra, desarrollar el potencial del trabajador. Es decir, que, a partir de la realización de la tarea, el individuo puede desarrollar sus capacidades. En estos términos no suele hablarse del trabajo como una "carga". Normalmente este concepto tiene una connotación negativa y se refiere a la incapacidad o dificultad de respuesta en un momento dado; es decir, cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades del trabajo. En este sentido la carga de trabajo viene determinada por la interacción entre: El nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales...). El grado de movilización del sujeto, el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo la tarea. Determinado por las

características individuales (edad, formación, experiencia, fatiga...) (NTP, NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación, 1998)

Carga mental

El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales, pero a nivel teórico, para favorecer el análisis, diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine. Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental". El desarrollo tecnológico conlleva, al mismo tiempo que una reducción paulatina de la actividad física en muchos puestos de trabajo, la creación de nuevos puestos en los que predomina la actividad mental (control de procesos automáticos, informatización...). La disminución del esfuerzo muscular va asociada en muchos casos a un aumento de la información que se maneja. (NTP, NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación, 1998)

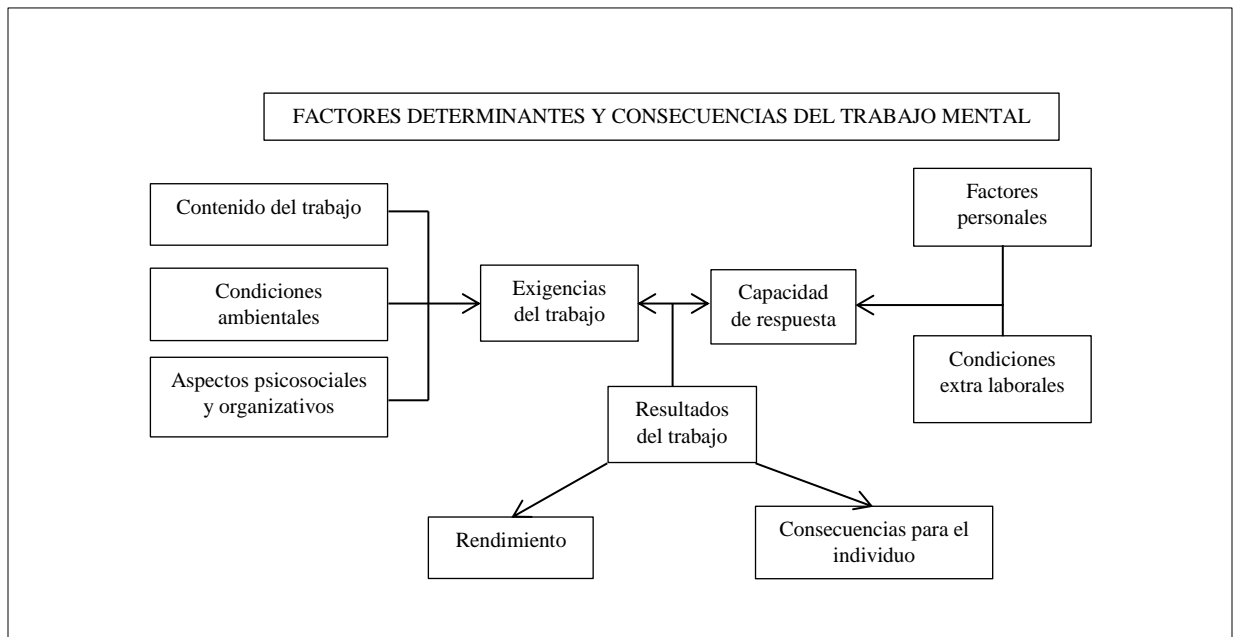


Grafico #6 Factores determinantes y consecuencias del trabajo mental

Fuente: Expone las consecuencias del trabajo mental (NTP, NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación, 1998)

Monotonía

Se ha establecido la existencia de relación entre el trabajo monótono y repetitivo, y la insatisfacción laboral de trabajador. Para que un trabajo sea interesante debe ser variado y debe tener una cierta multiplicidad de tareas y de atribuciones (Izquierdo, 2017).

Acoso Laboral

Es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral (Chile, 2007).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el mobbing en el ambiente de trabajo para indicar el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo, el objetivo o la víctima, ocasionalmente puede practicarse en grupos (Salud, 2017).

BURN OUT

Se ha conceptualizado como un agotamiento físico y mental, y se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Se da específicamente en aquellas profesiones que mantienen un contacto directo y constante con personas que son beneficiarias del propio trabajo (docentes, sanitarios, trabajadores sociales, etc.) (Izquierdo, 2017).

Condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente (Maslach, 1981).

TME

Son un conjunto de lesiones inflamatorias o degenerativas de músculos, tendones, articulaciones, ligamentos, nervios, etc. Sus localizaciones más frecuentes se observan en cuello, espalda, hombros, codos, muñecas y manos. Los diagnósticos más comunes son las tendinitis, tenosinovitis, síndrome del túnel carpiano, mialgias, cervicalgias, lumbalgias, etc. El síntoma predominante es el dolor asociado a inflamación, pérdida de fuerza y disminución o incapacidad funcional de la zona anatómica afectada (Navarra, 2007).

Ergonomía

Como definición de ergonomía industrial “el estudio sistemático de la relación entre los trabajadores y su estación de trabajo. Mediante la aplicación de información sobre las características humanas (físicas, mentales, posibilidades y limitaciones) al diseño de las estaciones de trabajo, buscando adaptarse a los operarios, para garantizar que las operaciones se desarrollen con seguridad, comodidad, sin errores, sin fatiga excesiva y que el resultado sea un trabajo más efectivo y eficiente” (Carcamo, 1991).

Tipos de Sobrecarga

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España - INSHT-, la carga de trabajo, se entiende como “el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral” (p. 1 – s.f.). No obstante hay que tener en cuenta que las variables –físicas y mentales- a determinar son diferentes y su valoración se debe realizar de manera independiente.

La sobrecarga laboral como aquella responsabilidad donde en términos cualitativos y cuantitativos se genera un estresor significativo, que puede estar asociado a exceso de tareas, deterioro psicológico, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos que pueden incrementar los niveles de

agotamiento emocional y físico de los profesionales. (CANOLES, ONEYS DEL CARMEN DE ARCO - Gil-Monte, García-Juesas y Hernández , 2013 - 2008)

Fatiga Física

La fatiga física o muscular es la disminución de la capacidad física del individuo debida bien a una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva, bien a una tensión excesiva del conjunto del organismo o bien a un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor (musculoesquelético). Cuando la carga física de trabajo supera la capacidad del individuo se llega a un estado de fatiga muscular, que se manifiesta como una sensación desagradable de cansancio y malestar, acompañada de una disminución del rendimiento (MURCIA, 2017).

Fatiga Mental

Se define la fatiga mental (7) como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental. La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante una impresión de fatiga, una peor relación esfuerzo/resultados, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc. Pero el alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona (445, NTP, 1999).

Ambiente De Trabajo

La relación laboral se expresa y desarrolla en un conjunto humano en que inter/actúan factores económicos, técnicos, sociales, culturales, psíquicos. Dado que el empleador y los trabajadores transcurren la mayor parte de su vida en dicho ambiente, todos han de tender a su hominización”.

Toda organización es un sistema social; si ésta funciona generando en su seno un ambiente óptimo, capaz de satisfacer las necesidades de los trabajadores, éstos lograrán crecer, desarrollarse y encontrar su mayor satisfacción y autorrealización, lo que redundará en la consecución de los objetivos de la empresa. Según E. H. SCHEIN, el ambiente o clima organizacional es el conjunto de variables que intervienen para determinar el estado interno y la salud de la organización. Estas variables son: beneficios, relación superior / supervisado, incentivos, participación, políticas, procedimientos, seguridad, servicios, salarios... las condiciones de trabajo en general (Nicolaci, 2008).

2.4.2 Marco Contextual de la Variable Dependiente

Estrés

Una definición que tiene gran aceptación y que ofrece una información que permita identificar al estrés psicosocial, es la de Mc Grath (1970): "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)". Esta definición hace referencia a un proceso homeostático que es resultado del balance entre las demandas de la realidad y la capacidad de respuesta del individuo, siendo modulado este balance por la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo. (NTP, NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral, 1999)

Fases

Fase de reacción de alarma.- Ante un estímulo estresante, en un primer momento, la resistencia baja por debajo de lo normal, pero se produce una reacción automática encaminada a preparar el organismo para la acción, para la respuesta. Se

produce un aumento de la frecuencia cardiaca, aumenta la coagulabilidad de la sangre y su concentración en las zonas en las que puede ser necesaria para la acción (músculos, cerebros, corazón). También aumenta la capacidad respiratoria y se agudizan los sentidos. Cuando el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase de resistencia. (NTP, NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral, 1999)

Fase de resistencia.- En la que desaparecen los cambios iniciales y aparecen otros de carácter más específico para enfrentarse a la situación. Se alcanza un alto nivel de resistencia, de capacidad de esfuerzo frente a la situación. Cuando el estímulo es excesivamente prolongado o alcanza una gran intensidad y el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento. (NTP, NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral, 1999)

Fase de agotamiento.- Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas para afrontar el estímulo a una progresiva extenuación de la energía que puede llevar a la enfermedad o incluso a la muerte. Paralelamente a esta activación fisiológica se da una activación psicológica, también de carácter no específico. Ante un determinado estímulo se produce un incremento de la capacidad de atención y concentración que permite el mantenimiento del enfoque perceptivo de una forma continuada y precisa sobre ese estímulo. (NTP, NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral, 1999)

Causa Del Estrés

El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece.

Se consideran estresores los estímulos que provocan el desencadenamiento del estrés en un momento determinado. Los principales estresores sociales que afectan al individuo son:

- Factores Laborales (iluminación, ruido, temperatura, carga física, carga mental, ambiente laboral)
- Factores Familiares (Relación y ambiente familiar)
- Factores Personales (patrones de conducta)

Entre las principales causas del estrés se encuentran:

- Estrés por excesiva tensión física o psíquica
- Estrés por aumento de responsabilidad
- Estrés por trabajo repetitivo
- Estrés por inestabilidad laboral
- Estrés por aumento de carga mental
- Estrés por desmotivación
- BURNOUT (estar quemado)
- MOBBING (atacar, atropellar) (Dr. Enrique Comín Anadón, Dr. Ignacio de la Fuente Albarr, Dr. Alfredo Gracia Galve, 2017)

Eutrés

Representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias.

La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que lo mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/original. Se enfrentan y resuelven problemas. Los estresantes positivos pueden ser una gran alegría, éxito

profesional, el éxito en un examen, satisfacción sentimental, la satisfacción de un trabajo agradable, entre otros.

El eustres es un estado importante para la salud del ser humano el cual resulta en una diversidad de beneficios y efectos positivos, tales como el mejoramiento del nivel de conocimiento, ejecuciones cognitivas y de comportamiento superiores. Es un estrés para ser buscado con avidez y utilizado como auxiliador para el crecimiento personal y profesional (Estado, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del, 2017).

Distres

Según Hans Selye, representa aquel “Estrés perjudicante o desagradable”. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades sicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable. La vida cotidiana se encuentra repleta de los estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo, entre otros (Estado, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del, 2017).

Consecuencias del Estrés

Las consecuencias comunes generadas por el estrés se dan en los ámbitos:

Psicológicos: preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, bloqueos mentales, hipersensibilidad a las críticas, mal humor, susceptibilidad a sufrir

accidentes, trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de alimentación, trastornos de personalidad y trastornos esquizofrénicos.

Físicos: alteraciones cardiovasculares, dermatológicas, sexuales, musculoesqueléticas, digestivas, sistema inmunológico, cefaleas, trastornos gastrointestinales.

Conductuales: Hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, comer excesivamente, falta de apetito, adicciones, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos frecuentes.

Los efectos negativos del estrés no solo pueden perjudicar al individuo sino también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad, deteriorando la calidad de las relaciones tanto familiares como laborales, pudiendo provocar dichas relaciones (Estado, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del, 2017).

Empowerment

La palabra conjuga la noción de personas que tiene el control sobre ellas mismas y sus entornos, que expanden sus posibilidades y horizontes y se elevan a niveles más altos de logro y satisfacción personal. Para empezar a entender el total significado y el impacto del empowerment, hay que verlo a niveles. En primer lugar, a nivel político y nacional, donde se ha introducido poco a poco en el lenguaje que se usa día a día como un mecanismo de auto-ayuda. Se basa en la suposición de que las únicas personas que pueden cambiar las cosas o intervenir en sus propias vidas son ellas mismas. En segundo lugar, a un nivel de organización, el empowerment siempre va en busca de nuevas ideas y conceptos. La palabra encaja con los conceptos modernos

que dirigen las organizaciones en la actualidad como la calidad total, la mejora continua, la gestión del rendimiento, grupos de trabajo auto-dirigidos, gestión de competencias, etc (Wilson, 2004).

Coaching

La palabra coaching viene del húngaro "kocsi", una carreta especial con un sistema de suspensión más cómodo que toma el nombre de la ciudad húngara de Kocs. Este término pasó al alemán como "kutsche", al italiano como "cocchio", al inglés como "coach" y al español como "coche". El Coaching transporta a las personas de un lugar a otro, es decir de donde están a donde quieren estar.

Según La Internacional Coach Federation (Icf)

- "El Coaching acelera el avance hacia los objetivos fijados por el coachee, al proporcionarle un enfoque diferente y una mayor consciencia de sus posibilidades de elección."
- "El Coaching toma como punta de partida la situación actual y se centra en lo que el coachee está dispuesto a hacer para llegar a donde le gustaría estar en el futuro, siendo consciente de que todo resultado depende de las intenciones, elecciones y acciones conseguida por el coachee y respaldadas por la valía profesional del coach y por la aplicación del método del coaching."

Asesco (Asociación Española De Coaching)

- El coaching profesional es un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial mediante un gran conjunto de herramientas que ayudan a cubrir el vacío existente entre donde una persona está ahora y donde se desea estar. En la relación de Coaching el coach ayuda al desarrollo personal elevando la consciencia, generando responsabilidad u construyendo autoconfianza (Zapata, 2012).

Diseño Organizacional

El diseño organizacional ha ido evolucionando, transitando el enfoque funcional al enfoque integrado. El modelo de diseño organizacional responde a la necesidad de contar con una herramienta que permita la introducción de formas organizativas complementadas con el enfoque estratégico, de procesos y de competencias teniendo en cuenta las bases metodológicas específicas de cada organización y la integración con los sistemas y tecnologías de la información.

Es una solución para centros de investigación tecnológica, que permite obtener diferentes resultados como el análisis organizacional, la proyección estratégica y su materialización a diferentes niveles. También permite obtener la gestión de las necesidades orientada hacia el cliente; el diseño de los procesos clave integrados con las tecnologías de la información y las comunicaciones, los procesos de gestión y de apoyo, en interrelación con el entorno y entre sí. Otros resultados son el diseño de los sistemas de gestión, el modelo de la organización, el sistema de control de gestión (con el cuadro de mando integral y el control de riesgos), el manual de funciones, la estructura organizativa, la plantilla de personal, el reglamento interno y el código de ética, en el marco del estricto cumplimiento de las regulaciones legales (Sosa, 2008).

Condiciones Laborales

Existen diversas concepciones sobre el término de condiciones de trabajo, en el Art 4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en su apartado 7 se define la condición de trabajo como “ cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”, entendiéndose como salud, la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (1946): “ un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad”.

Aunque existan muchas definiciones sobre este concepto, lo importante es “su perspectiva relacional”, las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos. (Castillo y Prieto, 1990: 121).

Cuando analiza un psicólogo a un trabajador es importante analizar su conducta, esta conducta va depender de las condiciones de trabajo, por tanto se puede decir que condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador”; estos factores son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador para luego evaluarle como las condiciones que tiene el trabajador para llevar a cabo su tarea(Castillo y Villena, 1998:. 111).

2.4.3 Marco contextual de comprobación de la hipótesis

Modelo de Correlación de Variables.- El concepto de correlación no fue inventado en realidad por los especialistas en estadística. Es uno de los procesos mentales más básicos. Los primeros humanos deben haber pensado en términos de correlaciones todo el tiempo, al menos aquellos que sobrevivieron. “Cada vez que nieva, los animales que cazamos huyen. La nieve es sinónimo de ausencia de animales. Cuando vuelva a nevar tendremos que seguir a los animales para no morir de hambre” (Rodrigo Morales, 2009).

Modelo Anova.- La técnica del Análisis de la Varianza (ANOVA o AVAR) es una de las técnicas más utilizadas en los análisis de los datos de los diseños experimentales. Se utiliza cuando queremos contrastar más de dos medias, por lo que puede verse como una extensión de la prueba t para diferencias de dos medias. El ANOVA es un método muy flexible que permite construir modelos estadísticos para el análisis de los datos experimentales cuyo valor ha sido constatado en muy

diversas circunstancias. Básicamente es un procedimiento que permite dividir la varianza de la variable dependiente en dos o más componentes, cada uno de los cuales puede ser atribuido a una fuente (variable o factor) identificable (Tamayo, 2017).

2.5 Hipótesis

Hi: La sobrecarga laboral incide en el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato.

2.6 Señalamiento de Variables de la Hipótesis

- Variable independiente: sobrecarga laboral
- Variable dependiente: estrés laboral

CAPÍTULO III

Metodología

3.1 Enfoque

Para ejecutar la investigación se utiliza un enfoque cualicuantitativo. Cualitativo porque se resaltan aspectos humanísticos en el que participan los individuos y está enfocada en los “docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial”, para dar solución al problema bajo la guía de personas especializadas en la temática y contando con la participación de todos los docentes de dicha facultad, es decir, con la aplicación de este enfoque la investigación trata de alcanzar los objetivos propuestos.

3.2 Modalidad Básica de la Investigación

La modalidad de la presente investigación se desarrolla en el ámbito bibliográfica debido a que se analiza información de diferentes fuentes tales como libros, páginas ilustrativas de internet y a su vez de tesis relacionadas al tema, esto es de gran importancia para la construcción del marco teórico, con la ayuda de esta información y con el criterio de algunos autores que con sus distintos puntos de vista aportan con una base científica para la presente investigación.

Aplicada, ya que la problemática debe ser intervenida y mejorada en base a conceptos pertinentes para lo cual se propondrá una secuencia de acción o un prototipo de solución al problema de investigación del presente trabajo

De campo porque el trabajo de investigación se realiza dentro de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato donde se obtuvo información con la población analizada.

3.3 Nivel o Tipo de Investigación

Los niveles con los cuales se realizara la presente investigación son los siguientes:

-Exploratorio

En esta etapa la metodología usada es flexible ya que su metodología es mas amplia y ayuda a investigar problemas del comportamiento humano, formula la hipótesis, además permite sondear el problema dando mayor amplitud.

-Asociación de Variables

Permite establecer asociación entre las variables de estudio, determinar el grado de incidencia que tiene una variable con la otra, es decir determinar los resultados de la sobrecarga laboral en el estrés de los docentes de la facultad.

3.4 Población y Muestra

La población dentro de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato es de es de 65 docentes del periodo académico abril – septiembre 2016, 52 hombres y 13 mujeres, por ser una población reducida, no se utiliza muestra.

3.5 Operacionalización de Variables

Tabla # 1 Operacionalización de variables variable independiente

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS INSTRUMENTOS
Sobrecarga de trabajo: El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.	Complejidad	Niveles de sobrecarga que tienen los docentes de la facultad	¿Su carga de trabajo es abrumadora?	Instrumento ecuatoriano para la medición cuantitativa del riesgo psicosocial laboral mediante el Modelo V. Ponce
	Tiempo	Tiempo para actividades.	¿Tiene demasiadas cosas que hacer en muy poco tiempo. Debo trabajar en mi propio tiempo?	Instrumento ecuatoriano para la medición cuantitativa del riesgo psicosocial laboral mediante el Modelo V. Ponce
	Capacidad	Nivel de competencias	¿Están orientadas sus actividades a sus competencias?	Instrumento ecuatoriano para la medición cuantitativa del riesgo psicosocial laboral mediante el Modelo V. Ponce

Elaborado: Investigador

Tabla # 2 Operacionalización de variables - variable dependiente

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS INSTRUMENTOS
Mc Grath (1970): "El estrés un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)".	- Desequilibrio	Problemas de Salud Características de la tarea Ritmo de trabajo	¿Siente que su salud se está deteriorando por la complejidad de tareas que debe realizar en su trabajo?	Instrumento ecuatoriano para la medición cuantitativa del riesgo psicosocial laboral mediante el Modelo V. Ponce
	-Capacidades de respuesta	Nivel de respuesta	¿En su actividad laboral como considera su capacidad de respuesta?	Instrumento ecuatoriano para la medición cuantitativa del riesgo psicosocial laboral mediante el Modelo V. Ponce
	Consecuencias	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	¿Qué tipo de consecuencias han generado sus actividades de docencia?	Instrumento ecuatoriano para la medición cuantitativa del riesgo psicosocial laboral mediante el Modelo V. Ponce

Elaborado: Investigador

3.5.1 Técnicas e Instrumentos

3.5.1.1 Técnicas

Psicométrica (Método V. Ponce): según (Ponce, León & Pando, 2014), “el diseño metodológico psicométrico integral y sistemático Modelo V. Ponce organiza su labor con datos procesados, tanto en estandarización como en normalización, de factores psicosociales y establece las relaciones de diagnóstico del Riesgo Psicosocial Laboral” (p. 1) (Martinez, 2017).

Para indicar la validez del test modelo V. Ponce se revisó documentación internacional donde la revista Mexicana de Salud en el Trabajo REMESAT en un artículo indica el procedimiento metodológico del test que se indica a continuación:

La metodología psicométrica integral y sistemática Modelo V. Ponce está diseñada en cuatro fases sistemáticas y continuas:

- Fase 1. Revisión bibliográfica para abordaje del tema en forma puntual, donde el estudio de la instrumentación fue un aporte significativo en el momento de clasificarlos de acuerdo con el factor psicosocial, factor psicosocial de riesgo y riesgo psicosocial.
- Fase 2. Se presentó los resúmenes de tales revisiones bibliográficas expertos sobre el tema psicométrico y psicosocial laboral, para establecer la validez de criterio sobre el diseño metodológico y el procesamiento de datos arrojados por los instrumentos.
- Fase 3. Se aplicó una prueba piloto para concretar los detalles del procedimiento desde su aplicación hasta llegar al diagnóstico, corrigiendo imprecisiones que aparecían en el transcurso del trabajo de campo.

- Fase 4. Constó de la aplicación de los instrumentos a la población previamente escogida, corrección de respuestas, procesamiento psicométrico, combinación de variables mediante correlación lineal, para un posterior análisis de datos y discusión de resultados. (Ponce, 2014)

Cuestionario: es planteado en base a los factores psicosociales laborales relacionados con el la sobrecarga laboral y su influencia en el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato con el afán de aplicar el método V. Ponce y relacionar las variables del proyecto de investigación y encontrar resultados que encaminen a una solución idónea para el problema.

3.5.1.2 Instrumentos

Encuesta o test: la encuesta es aplicada a todo el personal docente de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato con el objetivo de encontrar los factores psicosociales laborales relacionados con la sobrecarga laboral (Martinez, 2017) y su incidencia en el estrés de los docentes de la FISEI, poniendo énfasis en los factores intra laborales.

3.6 Recolección de Información

Tabla # 3 Recolección de la Información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.¿Para qué?	Para determinar la incidencia de la sobrecarga laboral en el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial.
2.¿De qué personas u objetos?	De los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial.
3.¿Sobre qué aspectos?	Sobre carga laboral y estrés
4.¿Quién, quiénes?	Investigador
5.¿Cuándo?	En el segundo semestre del año 2016
6.¿Dónde?	Universidad técnica de Ambato, Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial.
7.¿Cuántas veces?	Dos veces
8.¿Qué técnicas de recolección?	Instrumento ecuatoriano para la medición cuantitativa del riesgo psicosocial laboral mediante el Modelo V. Ponce
9.¿Con qué?	Instrumento ecuatoriano para la medición cuantitativa del riesgo psicosocial laboral mediante el Modelo V. Ponce
10.¿En qué situación?	En horas académicas

Elaborado: Investigador

3.7 Plan de Procesamiento de la Información

La aplicación de encuestas se realizó a los docentes de la FISEI en las horas académicas de cada uno de los docentes para no interferir en sus horas de cátedra, lo cual lleva de 50 a 60 minutos por docente, realizándolo con la debida autorización de las autoridades de la universidad y de la facultad.

Para la realización de esta investigación se aplicara Instrumento ecuatoriano para la medición cuantitativa del riesgo psicosocial laboral mediante el Modelo V. Ponce el cual es un compendio de varios test estandarizados y validados a nivel del Ecuador entre estos están: Ista 21 (2000 Tage S. Kristenssen INSL Dinamarca – 2004 Pro ISTAS – 2010 ISTAS), Navarro (2006 Universidad de Navarra), Factores Psicosociales f-psico (2006 INSHT – 2010-2011), E. R. Ps, (1993 Medellín G. Bocanument y N. Berján) , Cuestionario de factores psicosociales MPF (2013 Dr. Victor Idoate García), Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CVFRP) (2010 La Federación de Trabajadores de la Enseñanza), Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010 Ministerio de protección social. Dra. Gloria Villalobos F.)

Para realizar el procesamiento de la información, se junta las hojas de respuestas del test los cuales son ingresados a una base de datos donde constan todos los factores relacionados al estrés en orden de aplicación, posteriormente se digitan los datos de acuerdo a los valores de los baremos contemplando entre 1 -5, los datos son procesados obteniendo un conjunto de valores cualitativos valorados entre leve – Intolerable, una vez obtenido los datos se realiza una normalización de los mismo agrupando los datos de tal forma que se pueda determinar 3 grupos de acción ante el problema encontrado, formado en tres grupos (protector, medio, vulnerable). El modelo está constituido por cuatro test, los cuales se analizan de forma independiente; realizando cuadros estadísticos, los mismos se interpretan y analizan, los resultados se validan con la misma escala de calificación del cuestionario y se comprueba la hipótesis por medio de la prueba estadística de correlación de las variables.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Introducción

Los resultados obtenidos de aplicación del cuestionario Intra Laboral que se detalla en el ANEXO 1 y bajo la aplicación del método V. Ponce (Martinez, 2017) a la población aplicada de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial se encontraron los siguientes niveles de factores psicosociales intra laborales. Es necesario indicar que se el cuestionario determina una categoría a los niveles con el fin de facilitar la interpretación de los resultados siendo así: 5 (intolerable), 4 (Importante), 3 (Medio), 2 (Trivial), 1 (Leve), para las tres variables del problema (Martinez, 2017).

4.2. Distribución de Barras de los factores relacionados al estrés

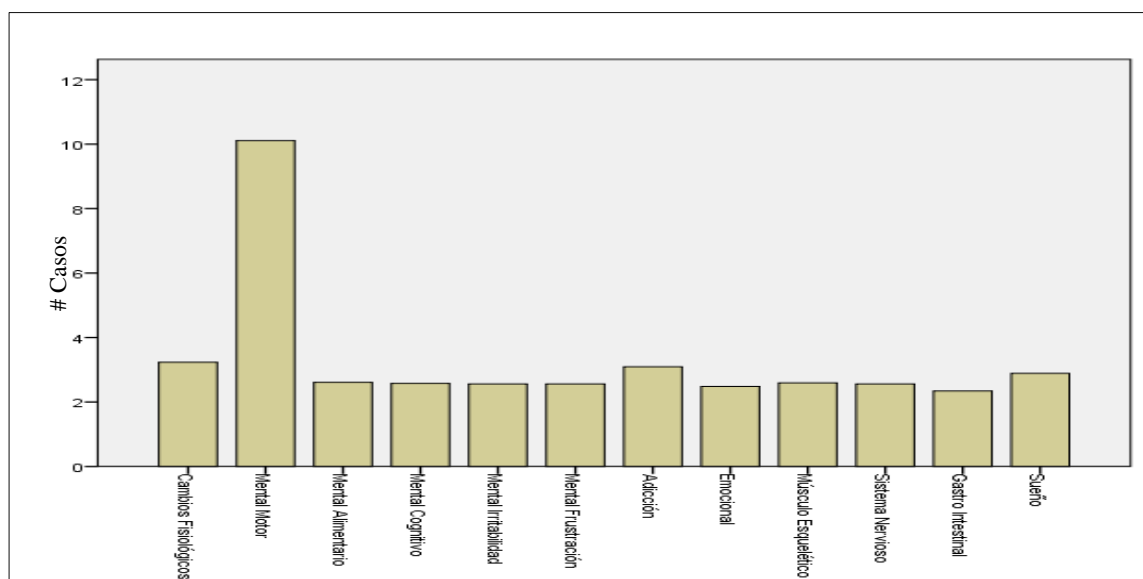


Grafico # 7 Factores de Estrés
Elaborado: Investigador

En el gráfico anterior se observa los niveles de los factores relacionados al estrés de los docentes de la FISEI, donde como factor más alto en niveles intolerables es el Mental Motor, mientras que en los demás factores se observan niveles tolerables.

Los resultados se manifiestan estructuralmente por factores de sobrecarga laboral, y adicción al trabajo hasta la fecha, se han llevado a cabo investigaciones sobre cada uno de estos conceptos en su relación con otras variables, pero no hay estudios que hayan indagado en la relación directa existente entre ambos constructos, no obstante al no dar atención a estos factores la condición de salud de los docentes de la FISEI puede verse afectada de manera tan grave que afecte tanto a una dimensión laboral como familiar.

4.2.1. Distribución de Barras de los factores Intra-laborales de estrés

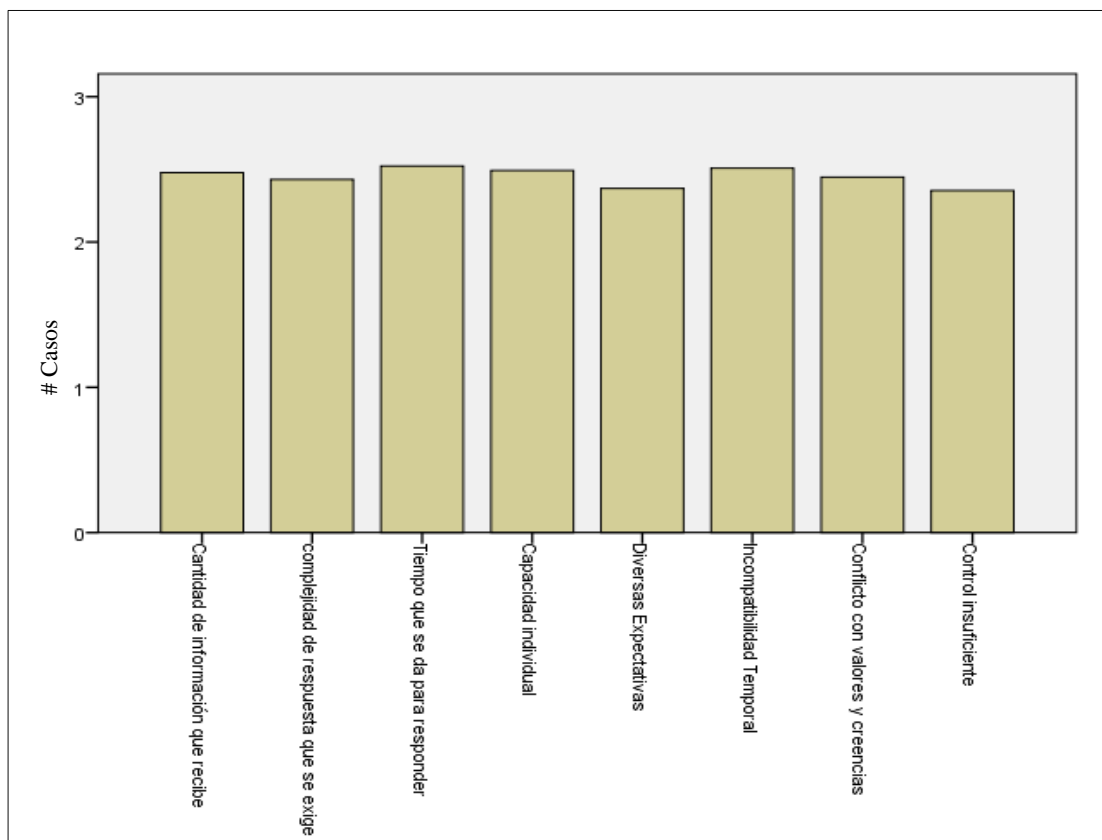


Gráfico # 8 Factores Intra-Laborales de estrés
Elaborado: Investigador

En el grafico anterior de los factores intra-laborales se observa que todas las variables se encuentran en un nivel promedio, los niveles más altos están en las variables de “tiempo que se da para responder y cantidad de información que recibe” siendo estos factores los más importantes en el análisis, esto significa que las exigencias actuales de acuerdo a diálogos que se realizó con docentes de la FISEI, manifestaron que por la carga de actividades que reciben y el tiempo de presentación de las mismas, las cuales de acuerdo a la realidad de UTA que se encuentra en acreditación se presenta como estrés en los docentes.

La poca atención a los factores intra laborales más significativos causarán en los docentes dificultades con sus actividades, por lo que es necesario aplicar una solución inmediata y de bajo costo al problema.

En la tabla # 4 que se muestra a continuación, se indica la aplicación de la prueba estadística de correlación de variables de todos los factores relacionados al distres en este estudio de investigación, mostrando los valores de Cantidad de información que recibe, complejidad de respuesta que se exige, Tiempo que se da para responder, Capacidad individual, Diversas Expectativas, Incompatibilidad Temporal, Conflicto con valores y creencias, Control insuficiente, Cambios Fisiológicos, Mental Motor, Mental Alimentario, Mental Cognitivo, Mental Irritabilidad, Mental Frustración, Adicción Emocional, Músculo Esquelético, Sistema Nervioso, Gastro Intestinal, Sueño, los mismo que por medio de una correlación de person la cual mide el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas, mostrando los valores de significancia entre las variables del estudio.

4.2.2. Análisis de Correlación

Tabla # 4 Correlaciones Generales

		Correlaciones																				
		Cantidad de información que recibe	Complejidad de respuesta que se exige	Tiempo que se da para responder	Capacidad individual	Diversas Expectativas	Incompatibilidad Temporal	Conflicto con valores y creencias	Control insuficiente	Cambios Fisiológicos	Mental Motor	Mental Alimentario	Mental Cognitivo	Mental Irritabilidad	Mental Frustración	Adicción	Emocional	Músculo Esquelético	Sistema Nervioso	Gastro Intestinal	Sueño	Riesgo sobrecarga laboral
Cantidad de información que recibe	Correlación de Pearson	1	,439**	,358**	,335**	,424**	,473**	,439**	,376**	,229	,080	,244	,256*	,229	,252*	,194	,204	,284*	,229	,124	,332**	,565**
	Sig. (bilateral)		,000	,003	,006	,000	,000	,000	,002	,066	,527	,051	,040	,067	,043	,125	,104	,022	,067	,325	,007	,000
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65
Complejidad de respuesta que se exige	Correlación de Pearson	,439**	1	,536**	,331**	,297*	,293*	,514**	,296*	,084	,296*	,333**	,208	,345**	,146	,084	,014	,222	,169	,170	,172	,534**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,007	,016	,018	,000	,017	,504	,017	,007	,097	,005	,247	,510	,915	,075	,179	,176	,171	,000
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Tiempo que se da para responder	Correlación de Pearson	,358**	,536**	1	,355**	,314*	,232	,410**	,417**	,128	,289*	,207	,258*	,258*	,169	,132	,185	,337**	,334**	,190	-,028	,345**
	Sig. (bilateral)	,003	,000		,004	,011	,063	,001	,001	,311	,019	,099	,038	,038	,178	,299	,140	,006	,007	,130	,822	,005
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Capacidad individual	Correlación de Pearson	,335**	,331**	,355**	1	,242	,222	,321**	,192	,029	-,092	,139	-,175	-,055	-,204	-,013	-,190	,058	-,053	-,026	,048	,172
	Sig. (bilateral)	,006	,007	,004		,052	,076	,009	,125	,816	,467	,268	,164	,661	,102	,919	,129	,645	,676	,838	,704	,171
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Diversas Expectativas	Correlación de Pearson	,424**	,297*	,314*	,242	1	,429**	,386**	,472**	,070	-,068	,021	,099	,316*	,146	,070	,147	,267*	,135	-,109	,199	,412**
	Sig. (bilateral)	,000	,016	,011	,052		,000	,002	,000	,577	,589	,871	,430	,010	,247	,583	,241	,032	,285	,386	,113	,001
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Incompatibilidad	Correlación de Pearson	,473**	,293*	,232	,222	,429**	1	,468**	,512**	,073	,093	,037	,240	,267*	,081	,163	,127	,309*	,152	,049	,183	,426**
	Sig. (bilateral)																					

Temporal	Sig. (bilateral)	,000	,018	,063	,076	,000		,000	,000	,566	,463	,772	,054	,031	,520	,199	,315	,012	,226	,696	,145	,000
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Conflicto con valores y creencias	Correlación de Pearson	,439**	,514**	,410**	,321**	,386**	,468**	1	,545**	,116	,189	,185	,313*	,521**	,193	,142	,210	,315*	,250*	,215	,220	,569**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,009	,002	,000		,000	,357	,131	,141	,011	,000	,124	,262	,093	,010	,044	,085	,078	,000
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Control insuficiente	Correlación de Pearson	,376**	,296*	,417**	,192	,472**	,512**	,545**	1	,031	,094	,104	,114	,326**	-,035	,195	,040	,174	,098	-,036	,179	,320**
	Sig. (bilateral)	,002	,017	,001	,125	,000	,000	,000		,805	,456	,411	,365	,008	,784	,122	,753	,166	,436	,776	,153	,009
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Cambios Fisiológicos	Correlación de Pearson	,229	,084	,128	,029	,070	,073	,116	,031	1	,494**	,380**	,508**	,401**	,455**	,338**	,561**	,393**	,429**	,314*	,258*	,244*
	Sig. (bilateral)	,066	,504	,311	,816	,577	,566	,357	,805		,000	,002	,000	,001	,000	,006	,000	,001	,000	,011	,038	,050
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Mental Motor	Correlación de Pearson	,080	,296*	,289*	-,092	-,068	,093	,189	,094	,494**	1	,517**	,526**	,483**	,400**	,361**	,433**	,252*	,380**	,276*	,114	,391**
	Sig. (bilateral)	,527	,017	,019	,467	,589	,463	,131	,456	,000		,000	,000	,000	,001	,003	,000	,042	,002	,026	,365	,001
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Mental Alimentario	Correlación de Pearson	,244	,333**	,207	,139	,021	,037	,185	,104	,380**	,517**	1	,372**	,385**	,344**	,426**	,209	,116	,114	,327**	,257*	,454**
	Sig. (bilateral)	,051	,007	,099	,268	,871	,772	,141	,411	,002	,000		,002	,002	,005	,000	,095	,357	,367	,008	,038	,000
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Mental Cognitivo	Correlación de Pearson	,256*	,208	,258*	-,175	,099	,240	,313*	,114	,508**	,526**	,372**	1	,624**	,489**	,352**	,592**	,505**	,570**	,359**	,278*	,491**
	Sig. (bilateral)	,040	,097	,038	,164	,430	,054	,011	,365	,000	,000	,002		,000	,000	,004	,000	,000	,000	,003	,025	,000
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Mental Irritabilidad	Correlación de Pearson	,229	,345**	,258*	-,055	,316*	,267*	,521**	,326**	,401**	,483**	,385**	,624**	1	,525**	,269*	,521**	,415**	,488**	,419**	,383**	,581**
	Sig. (bilateral)	,067	,005	,038	,661	,010	,031	,000	,008	,001	,000	,002	,000		,000	,031	,000	,001	,000	,001	,002	,000
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Mental Frustración	Correlación de Pearson	,252*	,146	,169	-,204	,146	,081	,193	-,035	,455**	,400**	,344**	,489**	,525**	1	,228	,590**	,297*	,426**	,232	,120	,478**

	Sig. (bilateral)	,043	,247	,178	,102	,247	,520	,124	,784	,000	,001	,005	,000	,000		,070	,000	,016	,000	,063	,342	,000
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Adicción	Correlación de Pearson	,194	,084	,132	-,013	,070	,163	,142	,195	,338**	,361**	,426**	,352**	,269*	,228	1	,213	,149	,067	,157	,181	,256*
	Sig. (bilateral)	,125	,510	,299	,919	,583	,199	,262	,122	,006	,003	,000	,004	,031	,070		,091	,239	,599	,216	,152	,042
		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Emocional	Correlación de Pearson	,204	,014	,185	-,190	,147	,127	,210	,040	,561**	,433**	,209	,592**	,521**	,590**	,213	1	,571**	,597**	,459**	,244*	,359**
	Sig. (bilateral)	,104	,915	,140	,129	,241	,315	,093	,753	,000	,000	,095	,000	,000	,000	,091		,000	,000	,000	,050	,003
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Músculo Esquelético	Correlación de Pearson	,284*	,222	,337**	,058	,267*	,309*	,315*	,174	,393**	,252*	,116	,505**	,415**	,297*	,149	,571**	1	,592**	,352**	,311*	,379**
	Sig. (bilateral)	,022	,075	,006	,645	,032	,012	,010	,166	,001	,042	,357	,000	,001	,016	,239	,000		,000	,004	,012	,002
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Sistema Nervioso	Correlación de Pearson	,229	,169	,334**	-,053	,135	,152	,250*	,098	,429**	,380**	,114	,570**	,488**	,426**	,067	,597**	,592**	1	,374**	,216	,350**
	Sig. (bilateral)	,067	,179	,007	,676	,285	,226	,044	,436	,000	,002	,367	,000	,000	,000	,599	,000	,000		,002	,085	,004
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Gastro Intestinal	Correlación de Pearson	,124	,170	,190	-,026	-,109	,049	,215	-,036	,314*	,276*	,327**	,359**	,419**	,232	,157	,459**	,352**	,374**	1	,277*	,174
	Sig. (bilateral)	,325	,176	,130	,838	,386	,696	,085	,776	,011	,026	,008	,003	,001	,063	,216	,000	,004	,002		,026	,166
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Sueño	Correlación de Pearson	,332**	,172	-,028	,048	,199	,183	,220	,179	,258*	,114	,257*	,278*	,383**	,120	,181	,244*	,311*	,216	,277*	1	,255*
	Sig. (bilateral)	,007	,171	,822	,704	,113	,145	,078	,153	,038	,365	,038	,025	,002	,342	,152	,050	,012	,085	,026		,040
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65
Riesgo Sobrecarga Laboral	Correlación de Pearson	,565**	,534**	,345**	,172	,412**	,426**	,569**	,320**	,244*	,391**	,454**	,491**	,581**	,478**	,256*	,359**	,379**	,350**	,174	,255*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,005	,171	,001	,000	,000	,009	,050	,001	,000	,000	,000	,000	,042	,003	,002	,004	,166	,040	
		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65

Elaborado por Investigador- Fuente: (Martinez, 2017)

Un coeficiente de correlación se dice que es significativo si se puede afirmar, con una cierta probabilidad, en términos estadísticos siempre se tendrán dos hipótesis las cuales son determinadas por la relación entre ambas. Obteniendo como resultado de la tabla los valores de significación o relación entre todos los factores del estudio, encontrando los factores de mayor relación: cantidad de información que recibe, complejidad de la respuesta que exige, tiempo que se da para responder, capacidad individual, diversas expectativas, incompatibilidad temporal.

En sentido estricto, correlación entre dos variables tan solo significa que ambas variables comparten información, que comparten variabilidad, la correlación de Pearson se la entiende de tal manera que entre más cerca de 0 está la significación más relación tienen las variables, la tabla indica las relaciones entre las distintas variables de estudio, pudiendo ser objeto de análisis para posibles estudios, los niveles más altos obtenidos con mayor relación al estudio son “Complejidad de Respuesta que se exige y tiempo que se da para responder” cuyos casos son tratados de forma independiente en la tabla #7.

4.2.3. Análisis de Correlación (Específica)

En la tabla siguiente, se indica de forma independiente los valores más altos de correlación, obtenidos en la tabla anterior, de la cual se identifica el valor más alto, el mismo que será la pauta a seguir para la propuesta de la investigación.

Tabla # 5 Correlaciones Especifica Intra - Laboral

		Correlaciones					
		Cantidad de información que recibe	complejidad de respuesta que se exige	Tiempo que se da para responder	Capacidad individual	Diversas Expectativas	Incompatibilidad Temporal
Cantidad de información que recibe	Correlación de Pearson	1	,439**	,358**	,335**	,424**	0,473**
	Sig. (bilateral)		,000	,003	,006	,000	0,000
	N	65	65	65	65	65	65
complejidad	Correlación	,439**	1	,536**	,331**	,297*	0,293*

de respuesta que se exige	ón de Pearson						
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,007	,016	0,018
	N	65	65	65	65	65	65
Tiempo que se da para responder	Correlación de Pearson	,358**	,536**	1	,355**	,314*	0,232
	Sig. (bilateral)	,003	,000		,004	,011	0,063
	N	65	65	65	65	65	65
Capacidad individual	Correlación de Pearson	,335**	,331**	,355**	1	,242	0,222
	Sig. (bilateral)	,006	,007	,004		,052	0,076
	N	65	65	65	65	65	65
Diversas Expectativas	Correlación de Pearson	,424**	,297*	,314*	,242	1	0,429**
	Sig. (bilateral)	,000	,016	,011	,052		0,000
	N	65	65	65	65	65	65
Incompatibilidad Temporal	Correlación de Pearson	,473**	,293*	,232	,222	,429**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,018	,063	,076	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

Elaborado: Investigador

La tabla indica las correlaciones más significativas en el estudio de investigación pudiendo identificar a las variables “Complejidad de Respuesta que se exige y tiempo que se da para responder” como las más significativas en el estudio, interpretando dichos valores. De los 65 docentes investigados la correlación de Pearson entre las dos variables más significativas da un valor del 0,536 ** siendo el más alto en la tabla, el cual es tomado como fuente de análisis ya que las causas de no trabajar esos factores serán fuente de sobrecarga laboral y estrés en los docentes de la FISEI.

4.2.4. Nivel Sobrecarga Laboral

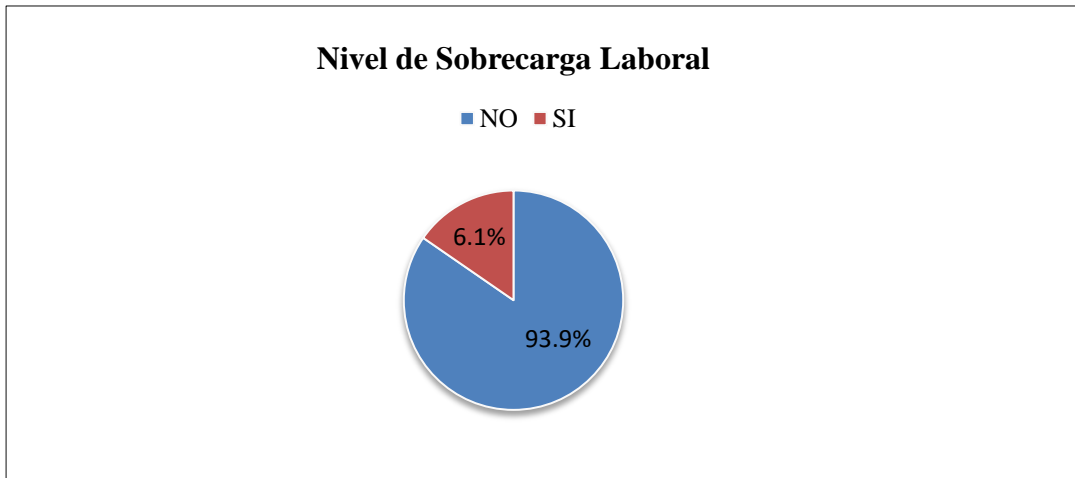


Grafico #9 Nivel de Sobrecarga Laboral
Elaborado por Investigador

En el Gráfico se indica el nivel de Sobrecarga Laboral de los docentes de la FISEI, donde un 6.1% de docentes que contempla 4 personas que presentan un nivel de sobrecarga laboral, investigaciones realizadas a nivel mundial y local han determinado que los factores intra laborales son los más significativos al analizar la sobrecarga laboral, y de acuerdo a las tablas anteriores los factores más determinantes son la, “Complejidad de Respuesta que se exige y tiempo que se da para responder”, no obstante hay que dejar olvidadas las demás variables que también requieren un nivel de atención.

4.2.5. Nivel de Estrés

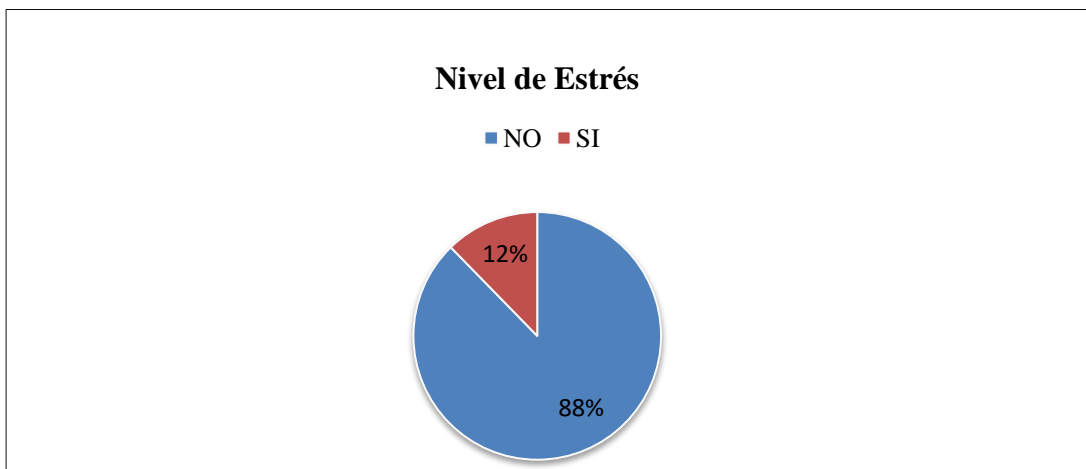


Grafico #10 Nivel de Estrés
Elaborado: Investigador

En el Gráfico anterior se observa que el nivel de estrés de los docentes de la FISEI, el 12% que contempla en 8 servidores son los que presentan estrés, causados por variables intra laborales relacionadas a la sobrecarga laboral, tal como se plantea en la investigación, donde se identificó que por causa de la sobrecarga laboral se presenta estrés en un grupo de docentes de la FISEI.

La cantidad de docentes que poseen la patología deben ser tratados de manera oportuna para no aumentar el nivel de enfermedad, los mismos que por las exigencias académicas actuales y las múltiples complicaciones laborales van incrementando el estrés de los docentes.

4.3.Comprobación de la Hipótesis

Hi: La sobrecarga laboral incide en el estrés de los docentes de la facultad de ingeniería en sistemas electrónica e industrial de la Universidad Técnica de Ambato

Ho: La sobrecarga laboral no incide en el estrés de los docentes de la facultad de ingeniería en sistemas electrónica e industrial de la Universidad Técnica de Ambato

4.3.1. Análisis ANOVA (Análisis de Variables)

Tabla #6 Análisis Anova

ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	52,852	20	2,643	4,912	0,000 ^b
Residual	23,132	43	,538		
Total	75,984	63			

Variable independiente: Riesgo Sobrecarga Laboral

Elaborado: Investigador

La tabla #6 resumen del ANOVA calculado en el sistema estadístico SPSS, informa que si existe una relación significativa entre las variables. Permite validar la hipótesis de investigación El nivel crítico (Sig.) indica una probabilidad = 0,000 que implica que las variables están relacionadas, si los valores de significancia son menores a 0,05 se rechaza H_0 y se acepta H_1 , donde existe incidencia entre la sobrecarga laboral y el estrés de los docentes de la FISEI. Con estos valores la investigación queda comprobada y se puede proceder a determinar un mecanismo que reduzca los niveles de las variables de investigación.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Según el test psicosocial Modelo V. Ponce, aplicado a los Docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, se determinó que un 6.1% de la población investigada, tienen presencia de sobrecarga laboral, corresponde a 4 de los 65 encuestados, además se presenta que 5 de 65 docentes están en un nivel importante, 23 de 65 docentes están en un nivel medio, 20 de 65 docentes en un nivel trivial, 13 de 65 docentes en un nivel leve.
- Según el test psicosocial Modelo V. Ponce, aplicado a los Docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, se determinó que un un 12% de la población investigada presenta estrés laboral, que corresponde a 8 de 65 de los encuestados, además se presenta que 19 de 65 docentes están en un nivel importante, 25 de 65 docentes están en un nivel medio, 13 de 65 docentes en un nivel trivial.
- Los factores de sobrecarga laboral regidos por el análisis de los aspectos intra laborales del docente y de acuerdo al estudio realizado, se determina por el factor de “tiempo que se da para respuesta” y “complejidad de respuesta que se exige”, siendo estos factores los más relevantes en el estudio. Cada uno con un valor medio de 2.5 sobre 3, midiendo estos valores el impacto en la realización de actividades.

- Los factores de estrés en valor intolerable determinados en la escala de validación del modelo psicosocial, se estableció por el aspecto de mental motor obteniendo resultados sobresalientes que los demás factores con una media de 10 a 3 en los resultados, este indicador es englobando por los factores de sobrecarga laboral y adicción al trabajo, los niveles se encuentran moderados pero con la posibilidad de mejora.

5.2 Recomendaciones

- Elaborar un programa de capacitación para disminuir los factores psicosociales laborales relacionados a la sobrecarga laboral y su incidencia en el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato. Como una herramienta para fomentar y mejorar el trabajo.
- Considerar los factores psicosociales laborales intra organizacionales que más afecten a los Docentes, poniendo consideración en todos los daños relativos que provoca a la salud, los factores psicosociales laborales relacionados a la sobrecarga laboral aunque se encuentren en un indicador trivial y leve, para ejecutar en la prevención de riesgos de manera integradora para la solución de problemas.
- Considerar todos los demás factores intolerables relacionados al estrés y realizar un análisis independiente de cada uno de ellos, para maximizar las competencias y por tanto mejorar el desarrollo de las habilidades de los docentes, basados en planes y programas desarrollados por la Unidad de Gestión de Riesgos de la Universidad Técnica de Ambato

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos Informativos

6.1.1 Título

Modelo tripartito de redistribución, apoyo, organización y priorización de actividades con el objeto de disminuir la sobrecarga laboral y su incidencia en el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato.

6.1.2 Institución Ejecutora

Unidad de Gestión de Riesgos de la Universidad Técnica de Ambato.

6.1.2.1 Ubicación

La institución ejecutora se encuentra ubicada en la provincia de Tungurahua, en el cantón Ambato sector Huachi Chico.

6.1.3 Beneficiarios

Las personas que se benefician de la propuesta de este proyecto de investigación son los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial y la Universidad Técnica de Ambato.

6.1.4 Tiempo Estimado para la Ejecución

Fecha de inicio: Junio 2017

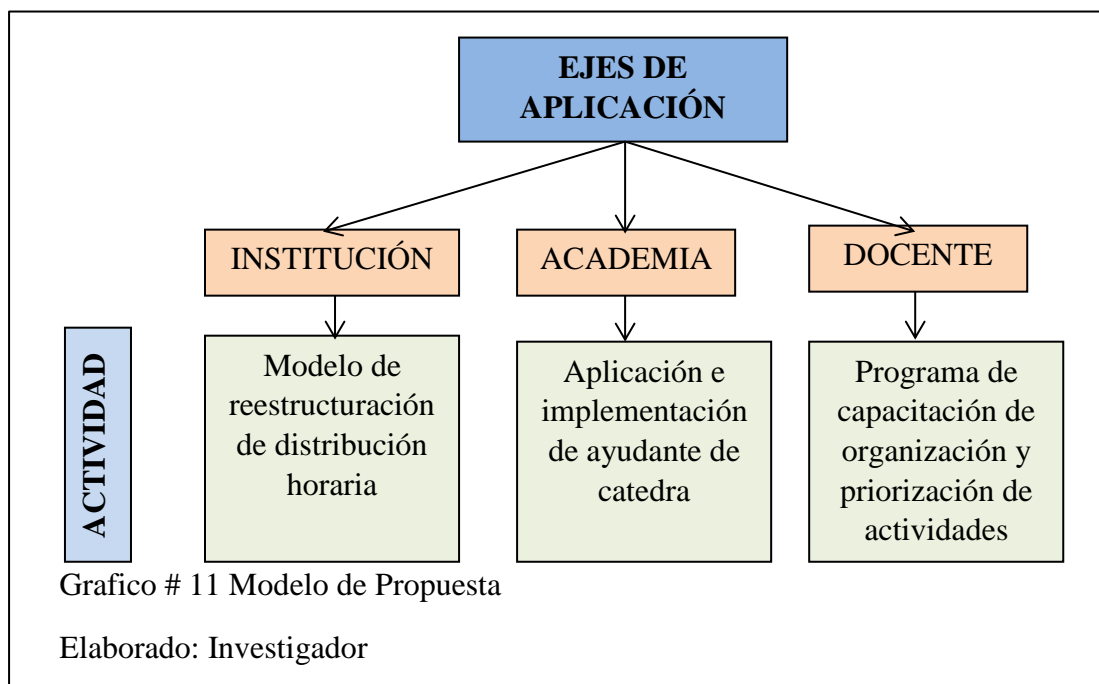
Fecha de finalización: Julio 2017

6.1.5 Equipo Técnico Responsable

Investigador: Psic. Ind. Tarquino Andrés Saltos Pomboza

Tutor: Ing. Luis Morales Perrazo, Mg.

6.1.6. Modelo de Propuesta



6.2 Antecedentes de la Propuesta

Para el análisis de antecedentes de la propuesta según investigaciones realizadas en la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial en la dirección de posgrados con mención en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental de la Universidad Técnica de Ambato, en lo referente al tema: “La sobrecarga Laboral y el Estrés en Docentes”, no se han realizado este tipo de análisis, por lo que es indispensable elaborar este tipo de propuesta, que se sostiene de un estudio previo de dichos factores realizado en la Unidad de Gestión de Riesgos de la Universidad Técnica de Ambato con el propósito de mejorar las condiciones Laborales de los docentes (Martinez, 2017).

Esta propuesta está enfocada en la priorización de actividades de los Docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato la cual afecta al nivel de sobrecarga laboral.

6.3 Justificación de la Propuesta

Lo innovador de esta propuesta es que busca disminuir la sobrecarga laboral de los docentes, no disminuyendo el trabajo ni las actividades sino enseñándoles a manejar de mejor manera las mismas, organizando y priorizando las actividades, obteniendo ayuda de otras personas y reestructurando la manera de actuar de la universidad, ya que al realizar las actividades de esa manera el estrés disminuiría pues se sabrá exactamente el porque y cuando realizar cada una de las mismas.

El modelo de reestructuración de distributivo, plantea una nueva forma de organizar las actividades designadas a cada docente, en el “REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CES”, designa cada una de las actividades que realiza el docente, las cuales son de cumplimiento, pero no indica que el docente debe realizar todas de esas tareas, por tal motivo el modelo

presenta una forma de organización, no disminuyendo el trabajo de los mismos, sino agrupando las tareas por dominios.

El ayudante de cátedra es una figura que esta normada en el “REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CES”, dicha ayudantía no es aplicado en la universidad, ya sea por motivos de desconocimiento o falta de motivación, el ayudante de cátedra es una gran herramienta para disminuir la carga de actividades del docente, no dejando que el ayudante haga su trabajo pero si que le apoye en la elaboración de las mismas.

El programa de capacitación a desarrollar se lo lleva a cabo con la guía y colaboración de la Unidad de Gestión de Riesgos de la Universidad Técnica de Ambato el cual tendrá la peculiaridad de ser incluido dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UTA, incluyéndolo dentro del Proceso de Vigilancia de la Salud , ya que por su naturaleza se encarga de identificar, medir y controlar los riesgos relacionados a la salud de los colaboradores de la Universidad Técnica de Ambato

El plan capacitación consta de una serie de temas en pasos que debe seguir el docente para dar solución al problema y así mejorar la salud de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato

Los recursos que se maneja en esta propuesta están al alcance de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato y así ejecutar el plan de capacitación de manera exitosa para mejorar la salud de los Docentes.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo general

Desarrollar un modelo tripartito de redistribución, apoyo, organización y priorización de actividades con el objeto de disminuir la sobrecarga laboral y su incidencia en el estrés de los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato.

6.4.2 Objetivos específicos

- Elaborar un modelo de redistribución de actividades que ayude a disminuir los niveles intolerables relacionados a la sobrecarga laboral y su incidencia en el estrés de los Docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial.
- Enfatizar la implementación del ayudante de cátedra de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato de acuerdo a los lineamientos legales.
- Elaborar el plan de capacitación para disminuir los niveles intolerables relacionados a la sobrecarga laboral y su incidencia en el estrés de los Docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial.

6.5 Análisis de Factibilidad

La presente propuesta es factible de elaborar, ya que se cuenta con recursos tanto físicos (materiales), como humanos y además bibliográficos para la ejecución de la propuesta.

Teniendo presente que los factores psicosociales laborales relacionados al estrés son intolerables en la Universidad Técnica de Ambato es necesario que se elabore un plan de prevención de dichos factores enfocándose en las distintas áreas de trabajo y al factor de riesgo al cual están expuestos, los cuáles afecta a la salud ocupacional de los trabajadores.

6.6 Fundamentación

6.6.1 Sobrecarga Laboral

La carga de trabajo se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental, que genera fatiga. (Alcayaga, 2016).

6.6.2 Carga Mental

La carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de rememoración, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). Para una persona dada, la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos mentales de que dispone para hacer frente a tales exigencias, expresa la carga de trabajo mental. (NTP 5. , 1999).

Según (Del Hoyo, 2004), “En España la Ley 3111955 de Prevención de Riesgos Laborales en su capítulo III, artículo 15 recoge todos estos principios generales, definiendo en el artículo 4. 1, la prevención como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

6.6.3 Matriz de Priorización

La matriz de Steven Covey

- El cuadrante 1 contiene las tareas que son importantes y urgentes. Aquí se incluyen las tareas que van con tu propósito laboral y que requieren atención inmediata. Un ejemplo de esto puede ser un reclamo urgente de un cliente importante debido a un problema crítico que podría implicar perder al cliente. Es importante y es urgente.
- El cuadrante 2 incluye las tareas que son importantes pero no urgentes. Son tareas que van con tu propósito pero no requieren atención inmediata. Un ejemplo de esto podría ser el mantenerse capacitado y actualizado, o planificar la estrategia de un equipo. No es una tarea urgente pero es importante que se haga.
- El cuadrante 3 se refiere a aquellas tareas que si bien no son importantes son urgentes. En realidad son tareas urgentes para otras personas, pero no van con tu propósito. Muchas de estas tareas aparentan que están en el cuadrante 1 pero por el hecho de no ser importantes no lo están. Ejemplos son llamadas, pedidos, que pueden delegarse o eliminarse.
- Finalmente en el cuadrante 4 se encuentran aquellas tareas que no son importantes ni urgentes pero que seguimos realizando por costumbre. Estas tareas implican un desperdicio del tiempo. Un ejemplo es cuando nos distraemos haciendo algo que no nos aporta nada ni a nosotros ni a los demás y por lo tanto resulta en una pérdida de tiempo (Covey, 2017).

6.6.4 Legal

“REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR”

Artículo 6.- Actividades del personal académico.- Los profesores e investigadores de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, titulares y no titulares pueden cumplir las siguientes actividades:

- a) De docencia.
- b) De investigación.
- c) De dirección o gestión académica.

Las actividades de vinculación con la colectividad se enmarcan en lo establecido en los artículos 7, 8 Y 9 de este Reglamento (CES, 2012).

Artículo 10.- Actividades de vinculación con la sociedad.- En las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, las actividades de vinculación con la sociedad deberán enmarcarse dentro de las actividades de docencia, investigación o gestión académica, conforme a lo dispuesto en este Reglamento (CES, 2012).

Artículo 4.- Ayudante de cátedra y de investigación.- Se define como ayudante de cátedra o de investigación al estudiante que asiste a un profesor o investigador en sus actividades de docencia e investigación, conforme a las especificaciones y directrices y bajo la responsabilidad de éste. No sustituye ni reemplaza al profesor o investigador. La dedicación a estas actividades no podrá ser superior a veinte horas semanales. Para el ingreso de ayudantes de cátedra y de investigación en las universidades y escuelas politécnicas, será necesario que la instancia institucional correspondiente tome en cuenta los siguientes criterios:

- a) Número de estudiantes.
- b) Necesidades de la cátedra, en lo referente a control técnico, asistencia a labores en clase u otras actividades académicas.
- c) Frecuencia de los trabajos de campo y/o consultas documentales.

La duración de esta actividad será de máximo cuatro (4) semestres académicos (CES, 2012).

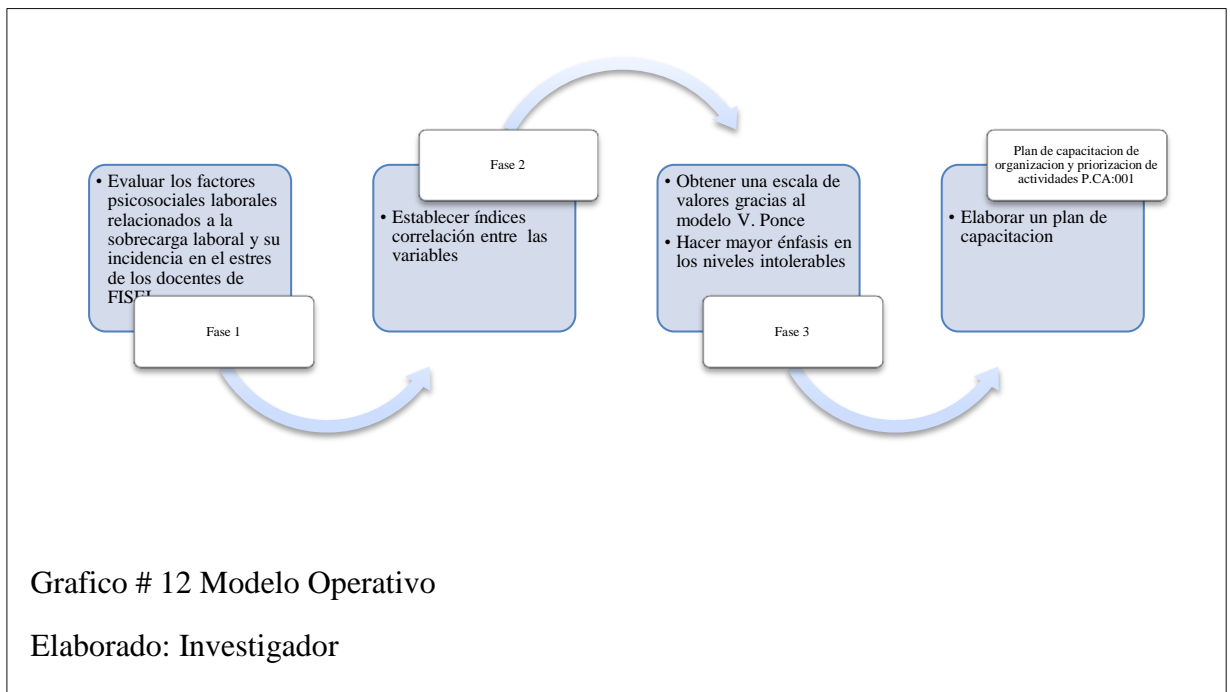
Artículo 28.-Requisitos de los ayudantes de cátedra y de investigación de las universidades y escuelas politécnicas.- Para el ingreso de ayudantes de cátedra y de investigación en las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares se deberá acreditar:

- a) Ser estudiante de la universidad o escuela politécnica en la que postula;

- b) Haber obtenido una nota en la asignatura, nivel o campo académico motivo de la postulación, ubicada en el quintil más alto de su cohorte; y,
- c) Los demás requisitos que establezca la universidad o escuela politécnica en ejercicio de su autonomía responsable y en el marco de la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior y este Reglamento.

En las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares el tiempo de vinculación institucional no podrá superar tres períodos académicos acumulados, bajo la figura de prácticas pre-profesionales (CES, 2012).

6.7 Metodología, Modelo Operativo



Luego de dar una explicación a la metodología se procede a elaborar la propuesta de acuerdo a los en los factores de las variables de investigación enfocándose en los niveles intolerables, determinando una solución para la sobrecarga laboral y su incidencia en el estrés de los docentes de la facultad de ingeniería en sistemas electrónica e industrial de la universidad técnica de Ambato.

6.8. Proceso de Vigilancia de la Salud

Establece un procedimiento de vigilancia de la salud de los trabajadores para identificar, y controlar los riesgos ocupacionales, proporcionando información probatoria para fundamentar las medidas de prevención y control en los ambientes de trabajo e implementar dentro de este un programa de capacitación de organización y priorización de actividades como una herramienta para mantener condiciones adecuadas de salud Psicosocial de los servidores Universitarios (Martinez, 2017).

En el Indicador 2 del proceso de vigilancia de la salud muestra; “desarrollar programas de capacitaciones”, es allí donde se insertara el programa de capacitación de organización y priorización de actividades, ayudando y dando apoyo a las actividades realizadas por la Unidad de Gestión de Riesgos de la UTA.

El programa al igual que el proceso se lo trabajara de manera planificada en toda la universidad dando esto paso a que este estudio se lo pueda replicar en todas las facultades de la Universidad.

6.9 Desarrollo de la Propuesta

En las siguientes tablas se indica de forma gráfica la estructura de la propuesta, el gráfico # 13 indica la restructuración de actividades en el distributivo, manteniendo las actividades fijas en los docentes y distribuyendo por dominios las demás actividades no menorando el trabajo de los docentes sino disminuyendo la cantidad de actividades, el gráfico # 14 muestra la forma de aplicación del ayudante de cátedra, los ámbitos de trabajo y el tiempo de trabajo del mismo, el gráfico # 15 muestra el modelo de aplicación del plan de capacitación.

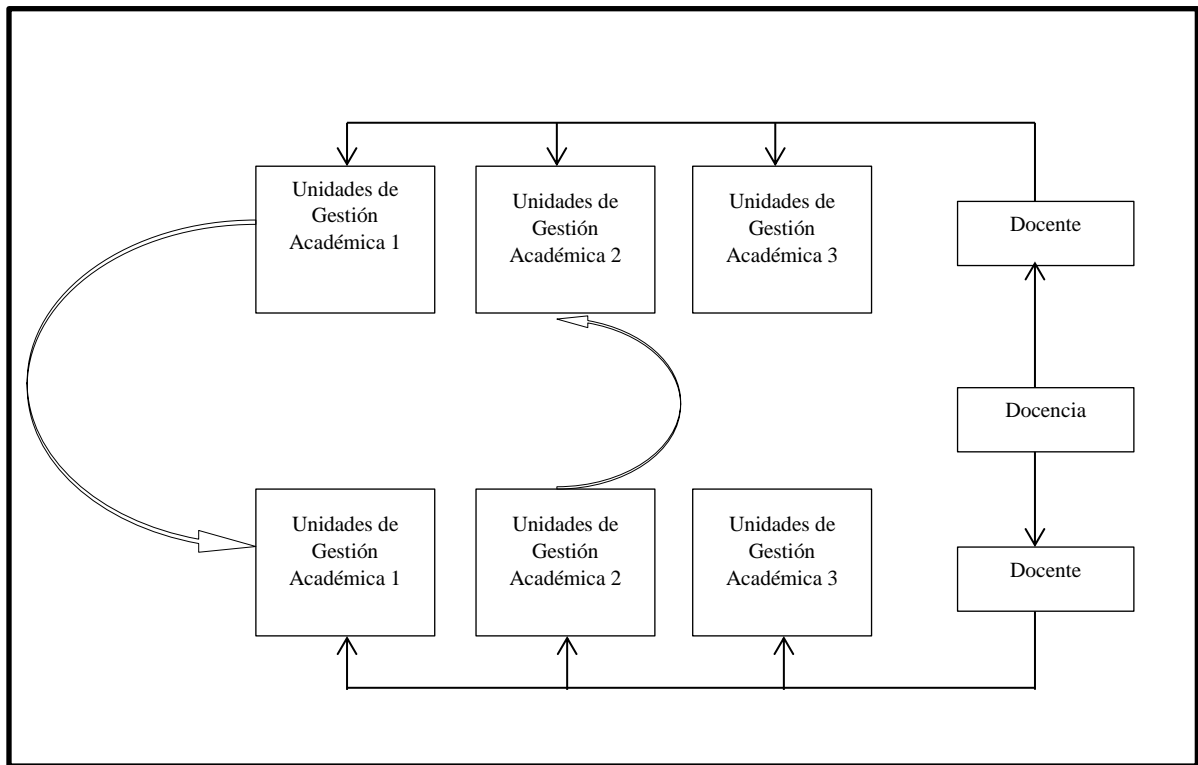
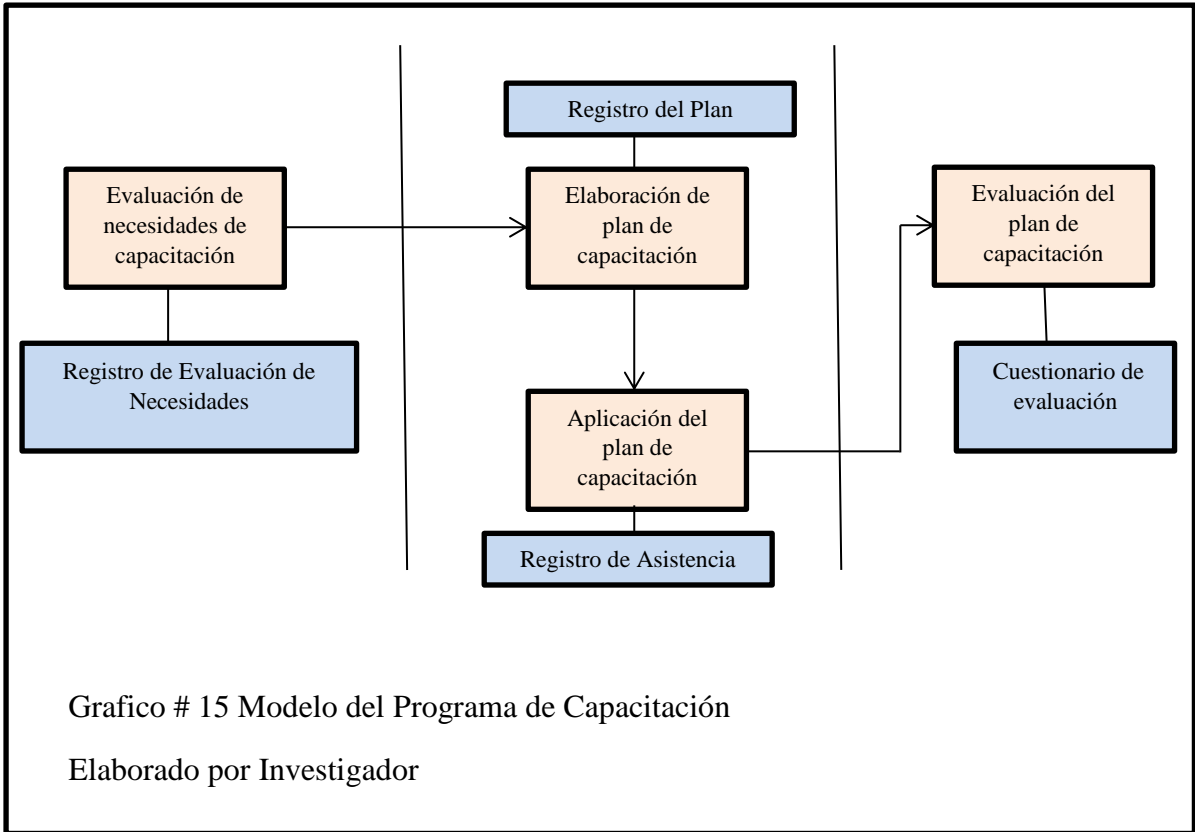
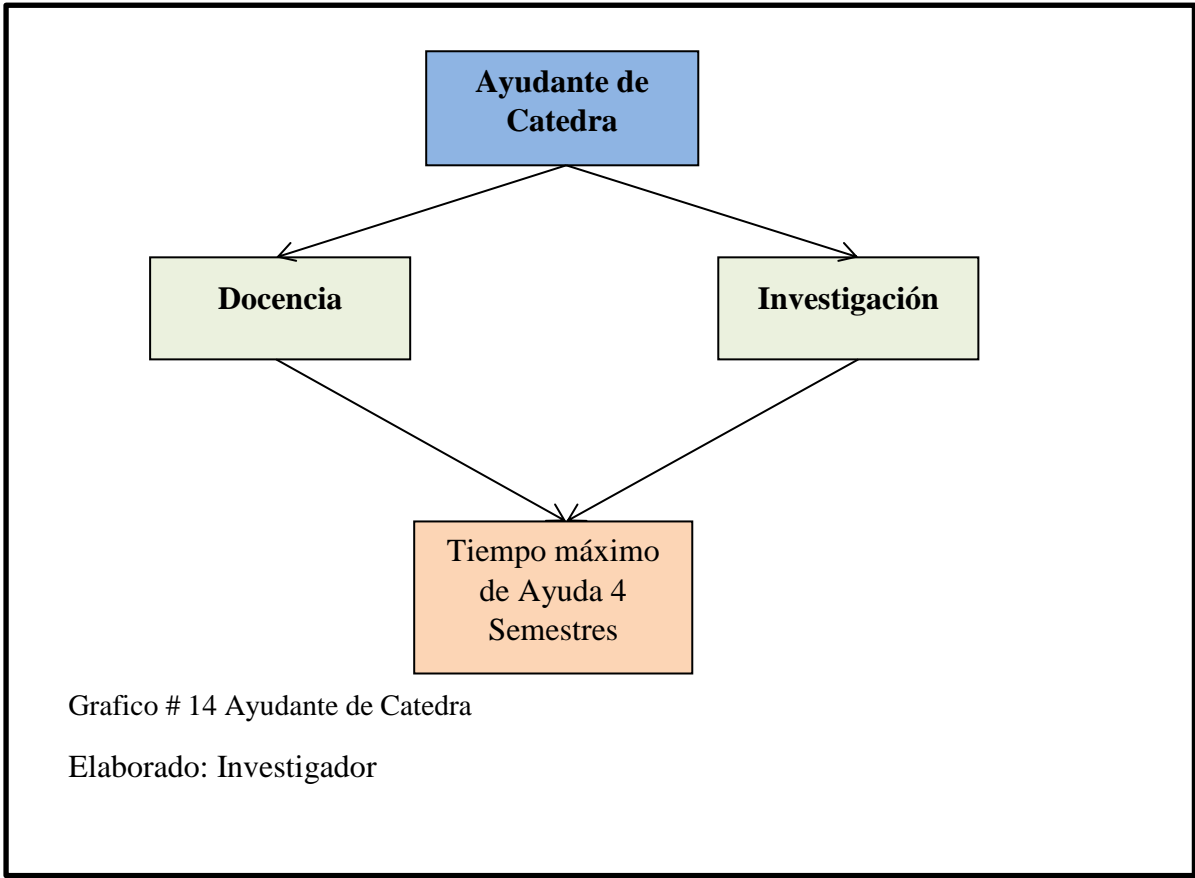



Grafico # 13 Modelo Reestructuración de distributivo
Elaborado: Investigador

El grafico del modelo presenta una propuesta en la cual de ser el caso la máxima asignación que debería tener un docente será máximo de 1 a 2 unidades de gestión académicas tal como está expuesto en los lineamientos de los distributivos aprobados por la Consejo Universitario de la Universidad en resolución 0201-CU-P-2017 en el cual muestra las actividades que un docente deber realizar las cuales son Docencia, Investigación y Dirección o Gestión Académica, dentro de las mismas se indica las de cumplimiento obligatorio y las demás a disposición de cada una de las facultades, como antecedente en la Facultad de Diseño Arquitectura y Artes en el periodo académico Marzo – Septiembre 2017 se planteó que los docentes no deben tener mas de una unidad académica a su cargo, siendo este antecedente como base para dar fiabilidad en la aplicación y disminución de las unidades académicas disminuyendo la cantidad de las mismas sin afectar a la cantidad de horas designadas a cada docente



	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES	Código:
		P.CA.001
Documento:	Plan Capacitación	Página: 1 de 9

6.9 Plan de Capacitación

La estructura del curso tiene una duración de 20 horas. Consta de dos secciones de capacitaciones a las que se le ha asignado una cantidad de temas determinados para mejorar la comprensión de los contenidos y la realización de las actividades.

A continuación se describe el plan con sus respectivos contenidos y actividades de este curso.

6.7.1. Tema:


ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES

6.7.2. Objetivo

Generar hábitos de Organización y priorización con competencias específicas que permitan ejecutar acciones para el manejo adecuado de las actividades.

6.7.3. Alcance:

Docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industria.

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES	Código:
		P.CA.001
Documento:	Plan Capacitación	Página: 2 de 9

6.7.4. Meta


Capacitar al 100% de los Docentes Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industria

6.7.5. Fines Del Plan De Capacitación

El propósito general es generar competencias específicas donde el docente podrá organizar y planificar de mejor manera sus actividades:

- Elevar el nivel de rendimiento de los docentes y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la Facultad.
- Generar conductas positivas y mejoras en rendimiento de trabajo, la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los métodos de trabajo, alentando la creatividad y así evitar la sobrecarga laboral

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: UGR-UTA	Fecha Vigencia: 15/03/2017
---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------------

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES		Código:
			P.CA.001
Documento:	Plan Capacitación	Página: 3 de 9	

6.7.6. Modalidad de la Capacitación

La modalidad de capacitación planteada en este plan se maneja en dos ejes la formación y la complementación los cuales se detallan a continuación:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento (Caribe, 2017).

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige (Caribe, 2017).

6.7.7. Contenido:

Bloque 1

- Registre todas las actividades
- Determine los objetivos principales
- Evalúe qué temas son importantes o urgentes
- Clasifique

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: UGR-UTA	Fecha Vigencia: 05/03/2017
---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------------

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES	Código:
		P.CA.001
Documento:	Plan Capacitación	Página: 4 de 9

Tabla# 7 Temas bloque 1

Tema	Objetivo
Registre todas las actividades	Anote todas sus múltiples peticiones, prioridades, tareas y actividades del día o la semana.
Determine los objetivos principales	Haga una lista de sus metas principales para el día o la semana.
Evalúe qué temas son importantes o urgentes	Decida cuál de estas actividades son las más importantes en comparación con las más urgentes. En esta etapa, tenga en cuenta cómo ciertos elementos afectan a los demás y las consecuencias de no llevar a cabo ciertas tareas
Clasifique	Utilice un sistema de clasificación para empezar a trabajar determinando varios grupos de tareas

Elaborado: Investigador (Gestion, 2015)

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: UGR-UTA	Fecha Vigencia: 05/03/2017
---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------------

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES	Código:
		P.CA.001
Documento:	Plan Capacitación	Página: 5 de 9

Bloque 2


- Revise los objetivos
- Agrupe tareas iguales o similares para lograr una máxima eficiencia
- Forma hábitos
- Auto disciplina

Tabla #8 Temas bloque 2

Tema	Objetivo
Revise los objetivos	Revise su objetivo(s) y las recompensas de hacer tal o cual tarea a tiempo, y haga los ajustes necesarios.
Agrupe tareas iguales o similares para lograr una máxima eficiencia	Seleccione tareas que por su naturaleza tienen similitud en su contenido basándose en los ejes estratégicos de la Universidad
Forma hábitos	El hábito se hace costumbre y lo mejor es tener costumbres positivas, trata de ser constante en algo que quieras hacer y aprende a ser persistente.
Auto disciplina	Si tienes un objetivo claro y un plan hecho, tienes que ser constante y empezar a definir pasos concretos que puedas avanzar. Uno de los principales retos es ser auto disciplinado, es decir, que tengas la capacidad de comprometerte a algo y tener la voluntad de cumplirlo.

Elaborado: Investigador (Gestion, 2015)

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: UGR-UTA	Fecha Vigencia: 05/03/2017
---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------------

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES	Código:
		P.CA.001
Documento:	Plan Capacitación	Página: 6 de 9

6.7.8. Competencias Generadas

- Capacidad para anticipar los problemas verificando datos y buscando información interna y externa.
- Capacidad para realizar diversos proyectos estableciendo mecanismos de coordinación e integración.
- Capacidad para establecer objetivos, plazos, definir prioridades y controlar la calidad del trabajo.

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: UGR-UTA	Fecha Vigencia: 05/03/2017
---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------------

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES		Código:
			P.CA.001
Documento:	Plan Capacitación	Página: 7 de 9	

6.7.9. Modelo de Priorización


Tabla #9 Modelo de Priorización

	Urgente	No Urgente
Importante	Importante - Urgente	Importante – No Urgente
No Importante	Urgente – No Importante	No Importante – No Urgente

Fuente: (Covey, 2017)

Elaborado: Investigador

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: UGR-UTA	Fecha Vigencia: 05/03/2017
---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------------

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES	Código:
		P.CA.001
Documento:	Plan Capacitación	Página: 8 de 9


6.7.10. Conductas esperadas

- Anticipar los posibles obstáculos que puedan presentarse en el desarrollo de los objetivos.
- Establecer mecanismos para vigilar los progresos en los objetivos.
- Tener claro las metas y objetivos de su área y de su puesto.
- Definir sistemas y esquemas de trabajo.
- Establecer prioridades y tiempos.
- Organizar y distribuir adecuadamente los tiempos para las actividades diarias.
- Evaluar mediante seguimiento el cumplimiento de los objetivos
- Distribuir los recursos humanos y técnicos.
- Establecer objetivos parciales.

6.7.11. Metodología

- Charla
- Taller

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: UGR-UTA	Fecha Vigencia: 05/03/2017
---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------------

	PLAN DE CAPACITACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES	Código:
		P.CA.001
Documento:	Plan Capacitación	Página: 9 de 9

6.7.12. Lugar

A definirse

6.7.13. Número de Participantes

Docentes de la facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: UGR-UTA	Fecha Vigencia: 05/03/2017
---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------------

6.8 Administración

Para administrar el programa de capacitación de organización y priorización de actividades se asignará responsabilidades quienes supervisarán y evaluarán cada una de las actividades programadas, su impacto, y objetivos del programa.

La coordinadora de la Unidad de Gestión de Riegos UTA, dará paso para la ejecución de la propuesta luego de ser analizada e incluida al proceso de Vigilancia de la Salud, a su vez también se solicitará el apoyo logístico y técnico a la misma unidad. Se contará con la participación de todos los docentes de la facultad quienes apoyaran a la ejecución de la propuesta.

La aplicación será ejecutada en el periodo de vacaciones estudiantiles haciendo uso de los cursos inter semestrales dictados a todos los docentes, de ser necesario socializar cualquier cambio de procesos o ejecución con antelación previa la autorización y consentimiento de las autoridades de la facultad y la coordinación de la UGR.

Se preservará la confidencialidad de los datos, técnicas y resultados desarrollados en el trabajo de investigación, cumpliendo con la ética laboral.

6.9 Previsión de la evaluación

La propuesta será evaluada de forma semestral por la naturaleza de la Universidad la cual nos permitirá finalizado el ciclo académico analizar los factores tanto intolerables, medios, y leves obtenidos en el estudio realizado, se evaluará en dos pasos, la primera evalúa la capacitación en forma y la segunda evalúa la parte de conocimiento la cual se la realizará por medio de un examen cuantitativo.

Se manejará la evaluación con la aplicación del RE-TEST, realizando el test por segunda ocasión de forma aleatoria a una muestra, con el objeto de obtener datos, con los cuales se pueda realizar una comparación de resultados, poniendo énfasis en los indicadores más relevantes del estudio, midiendo la efectividad del programa y buscar nuevas alternativas de medición y control de la misma.

El programa en estructura será evaluado de forma independiente a cada uno de los docentes que participaron en el estudio aplicando una encuesta que se indica en el anexo 4.

7.0 Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- El modelo de propuesta presenta 3 campos de aplicación, un modelo de reestructuración de actividades de distributivo, implementación del ayudante de cátedra y un programa de capacitación, los cuales ayudarían en gran medida a disminuir la sobrecarga laboral, relacionada al estrés en los Docentes de la FISEI.
- El argumento legal de los modelos presentan sustento valedero para la aplicación de los mismos.
- La amplitud del modelo de reestructuración de distributivo de actividades docentes brinda la oportunidad de generar nuevos estudios.

Recomendaciones

- Implementar los modelos planteados en esta propuesta con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo de los docentes de la FISEI

- Realizar un estudio más específico para lograr la realización y aplicación del modelo de restructuración de distributivo de actividades en la Universidad Técnica de Ambato y a nivel nacional.
- Fomentar la implantación del ayudante de catedra para todas las carreras y facultades de la Universidad Técnica de Ambato.
- Mantener un seguimiento del plan de capacitación para evaluar las fortalezas y debilidades del mismo.

7. BLIBLIOGRAFIA

445, ntp. (1999). *Insht*. Obtenido de insht.

Acosta, a. &. (2009). *Usfq.edu.ec*. Obtenido de usfq.edu.ec:
https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/polemika/documents/polemika001/polemika001_005_articulo001.pdf

Aimee vilaret serpa, á. O. (2013). *Universidad tecnica equinoccial* . Obtenido de
www.ute.edu.ec: www.ute.edu.ec/revistas/7/articulos/59c836e4-9a1e-49b5-9f57-7523b98fff19.pdf

Alcayaga, a. (2016). Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la
productividad . *Prevencion de riesgos* , 44.

Canoles, oneys del carmen de arco - gil-monte, garcía-juesas y hernández . (2013
- 2008).

Carcamo. (1991). *Instituto nacional de seguros* . Obtenido de https://portal.ins-cr.com/nr/rdonlyres/ca9cef0f-a164-45a7-a441-79bfa5ef051c/5013/1007800_principiosdeergonomc3ada_web.pdf

Caribe, u. D. (2017). *Ucaribe.edu.pa*. Obtenido de [ucaribe.edu.pa:
http://ucaribe.edu.pa/images/administracion/formularios/plan_capacitacion/plan_capacitacin_y_desarrollo_recursos_humanos.pdf](http://ucaribe.edu.pa/images/administracion/formularios/plan_capacitacion/plan_capacitacin_y_desarrollo_recursos_humanos.pdf)

Ces. (2012). Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador
delsistema de educación superior (codificación). *Reglamento de carrera y
escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior
(codificación)*. Quito, pichincha, ecuador.

Chile, g. D. (2007). El acoso laboral o mobbing. *El acoso laboral o mobbing*. Chile .

Chipe loor, g. E. (2013). *Universidad de guayaquil*. Obtenido de universidad de guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6016>

Colombia, g. D. (2008). Resolución 002646 de 2008 . *Resolución 002646 de 2008* . Bogota, colombia.

Covey, s. (2017). *Integra*. Obtenido de integra: <http://www.integramasmas.com/la-matriz-de-steven-covey-y-su-aplicacion-a-la-productividad/>

Del hoyo, m. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: servicio de ediciones y publicaciones. I.n.s.h.t. Madrid.

Dominguez, j. (15 de 10 de 2010). *Invassat*. Obtenido de invassat: www.invassat.gva.es/visor-biblioteca?

Dr. Enrique comín anadón,dr. Ignacio de la fuente albarr,dr. Alfredo gracia galve. (2017). *Universidad de malaga* . Obtenido de <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

España, g. D. (2005). Resolución de 7 de marzo de 2005, de la dirección general de trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2005. *Resolución de 7 de marzo de 2005, de la dirección general de trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2005*. Madrid, españa.

Estado, instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadroes del. (2017). *Gobierno de la republica de mexico*. Obtenido de gobierno de la republica de mexico: <http://www.issste.gob.mx>

Freire, m. A., oliveira, e. N., neto, f. R. G. X., lopes, r. E., ferreira, a. G. N., & gomes, b. V. (2015). Síndrome de burnout: un estudio con profesores. *Salud de los trabajadores*, 19-27.

Freubenberger, m. (1 de mayo de 2005). *Revistas.um.es*. Obtenido de revistas.um.es:

<http://revistas.um.es/eglobal/article/viewfile/512/526%20rel='nofollow'>

Gestion. (03 de septiembre de 2015). Guia para priorizar actividades . *Gestion*.

Instituto ecuatoriano de seguridad social . (2010). *Decreto ejecutivo 2393 reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Quito: ministerio del trabajo ecuador.

Izquierdo, f. (2017). *Www.madridsalud.es*. Obtenido de www.madridsalud.es: <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/riesgospicosociales.pdf>

Jesús. Herranz-bellido, a. R.-f.-g. (1 de mayo de 2004). *Rua.ua.es*. Obtenido de rua.ua.es:

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3607/1/herranz%20bellido,%20jesus.pdf>

Luz mendez, m. G. (30 de enero de 2014). *Revista.inie.ucr.ac*. Obtenido de revista.inie.ucr.ac:

revista.inie.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/download/669/720

Martinez, p. (enero de 2017). *Universidad tecnica de ambato*. Obtenido de [universidad tecnica de ambato](http://repositorio.uta.edu.ec): <http://repositorio.uta.edu.ec/simple-search>

Murcia, c. R. (2017). *Confederación regional de organizaciones empresariales de murcia*. Obtenido de [confederación regional de organizaciones empresariales de murcia](http://www.croem.es): <http://www.croem.es/prevergo/formativo/3.pdf>

- Navarra, g. D. (2007). Trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral. *Trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral*.
- Nicolaci, m. (2008). *Universidad nacional de lomas de zamora*. Obtenido de universidad nacional de lomas de zamora: http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
- Ntp. (1998). *Ntp 179: la carga mental del trabajo: definición y evaluación*. España. Obtenido de instituto nacional de seguridad y e higiene en el trabajo .
- Ntp. (1999). *Ntp 318: el estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*. España.
- Ntp, 5. (1999). *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. Obtenido de instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo: http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/fichastecnicas/ntp/ficheros/501a600/ntp_534.pdf
- Ponce, p. (2014). Metodología psicométrica integral y sistemática modelo v. Ponce, para la medición y evaluación de riesgos psicosociales laborales. *Remasat*, 5-6.
- Rodrigo morales, m. S. (2009). Introduccion a la aplicacion de la estadistica en la investigacion cientifica. *Introduccion a la aplicacion de la estadistica en la investigacion cientifica*.
- Salud, o. M. (2017). Acoso psicologico en el trabajo .
- Sanchez, f. C. (12 de 2011). *Mgbiblio*. Obtenido de mgbiblio: mgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/tc111836.pdf

- Sosa, a. L. (2008). *Awww.adaptinternacional.it*. Obtenido de [awww.adaptinternacional.it](http://www.adaptinternacional.it):
http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/labrada_sosa.pdf
- Tamayo, i. M. (05 de 06 de 2017). *Universidad de granda* . Obtenido de [universidad de granda : http://www.ugr.es/~imartin/tema5_anova.pdf](http://www.ugr.es/~imartin/tema5_anova.pdf)
- Torres, a. (1 de mayo de 2015). *El comercio* . Obtenido de [el comercio: http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-iess-empresas.html](http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-iess-empresas.html).
- Vallejo, j. (abril de 2007). *Posturas inadecuadas y movimientos repetitivos*. Recuperado el 2016, de <http://www.ergocupacional.com/4910/47794.html>
- Vázquez, y. A. (2001). Educación basada en competencias. *Evista de educación/nueva época*, 1-29.
- Wilson, t. (2004). *Manual de empowerment*. España: gestion 2000.
- Zapata, m. S. (2012). Qué es el coaching? Sus orígenes, definición, distintas metodologías y principios básicos de actuación de un coach. *3ciencias*, 4,5,6.

Anexos

Anexo 1

Cuestionarios de Factores psicosociales laborales intra organizacionales

Test INTRA organizacional MVP

Versión: 1 (2015) (AUTO APLICACIÓN)

Autor: Dr. E. Vinicio Ponce P. MSSA / MDTH / PhD Salud del Trabajo

Instrucciones de la prueba: El test INTRA organizacional MVP v.1 está diseñado para ser contestado de forma fácil y rápida, siguiendo las siguientes indicaciones:

1. Lea pausadamente cada pregunta
2. Conteste a cada pregunta leída, rellenado el círculo "O" en la elección de su respuesta que puede ser:
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
3. Si se equivocó de respuesta, ponga una "X" sobre el círculo "O", y luego marque su respuesta donde realmente deseaba ponerla, nuevamente rellenando el círculo
4. Cuando haya finalizado toda la prueba, por favor revise detenidamente si le faltó contestar alguna de las preguntas, pues recuerde debe contestar todas las preguntas.

DESARROLLO DEL TEST INTRA ORGANIZACIONAL MVP v₁

Puesto: _____ Departamento: _____ Área: _____
(SECCIÓN 1)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	La iluminación en su puesto de trabajo le molesta en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
02	La iluminación en su puesto de trabajo provoca daños en sus ojos	0	0	0	0	0
03	La iluminación del puesto de trabajo les molesta a sus compañeros en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
04	El ruido en su puesto de trabajo le molesta en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
05	El ruido en su puesto de trabajo le ha provocado daños en sus oídos	0	0	0	0	0
06	El ruido del puesto de trabajo les molesta a sus compañeros en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
07	El calor en su puesto de trabajo le molesta en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
08	El frío en su puesto de trabajo le molesta en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
09	En su trabajo cambia de temperatura (calor al frío o viceversa)	0	0	0	0	0

10	La temperatura de su puesto de trabajo le ha provocado daños a su salud	0	0	0	0	0
11	La temperatura ambiental del puesto de trabajo les molesta a sus compañeros en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
12	La vibración en su puesto de trabajo le molesta en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
13	La vibración en su puesto de trabajo le ha provocado daños a su salud	0	0	0	0	0
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	La vibración del puesto de trabajo les molesta a sus compañeros en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
15	La ventilación en su puesto de trabajo le molesta en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
16	La ventilación de su puesto de trabajo le ha provocado daños a su salud	0	0	0	0	0
17	La ventilación del puesto de trabajo les molesta a sus compañeros en su desempeño laboral	0	0	0	0	0
18	La comodidad en su puesto de trabajo favorece su desempeño laboral	0	0	0	0	0
19	La falta de comodidad en su puesto de trabajo le ha provocado daños a su salud	0	0	0	0	0
20	Sus compañeros de trabajo tienen condiciones cómodas para ejercer su actividad laboral	0	0	0	0	0
21	En su trabajo está expuesto a materiales que considera peligrosos para su salud	0	0	0	0	0
22	En su trabajo maneja equipos que podrían dañar su salud	0	0	0	0	0
23	En su trabajo utiliza herramientas que podrían dañar su salud	0	0	0	0	0

(SECCIÓN 2)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24	En su trabajo realiza esfuerzo físico agotador	0	0	0	0	0
25	En su trabajo debe estar continuamente en movimiento	0	0	0	0	0
26	Por realizar su trabajo siente dolores musculares	0	0	0	0	0
27	Por realizar su trabajo siente dolores en sus articulaciones	0	0	0	0	0
28	Por realizar su trabajo siente dolores en sus huesos	0	0	0	0	0
29	La posición de su trabajo es de PIE	0	0	0	0	0
30	La posición de su trabajo es SENTADO	0	0	0	0	0
31	Las posiciones de su trabajo son FORZADAS (encovado, doblado, etc.)	0	0	0	0	0
32	Por la posición de su trabajo siente dolores musculares	0	0	0	0	0
33	Por la posición de su trabajo siente dolores en sus articulaciones	0	0	0	0	0
34	Por la posición de su trabajo siente dolores en sus huesos	0	0	0	0	0
35	En su trabajo debe levantar, o arrastrar, objetos pesados que superan su condición física	0	0	0	0	0
36	Por levantar o arrastrar objetos pesados en su trabajo siente dolores musculares	0	0	0	0	0
37	Por levantar o arrastrar objetos pesados en su trabajo siente dolores en sus articulaciones	0	0	0	0	0

38	Por levantar o arrastrar objetos pesados en su trabajo siente dolores en sus huesos	0	0	0	0	0
----	---	---	---	---	---	---

(SECCIÓN 3)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
39	En su trabajo recibe la información necesaria para realizar sus tareas	0	0	0	0	0
40	En su trabajo requiere de memorizar demasiados datos	0	0	0	0	0
41	En su trabajo necesita estar extremadamente concentrado	0	0	0	0	0
42	En su trabajo necesita estar muy atento	0	0	0	0	0
43	En su trabajo tiene tantas cosas que hacer que se olvida de algunas de ellas	0	0	0	0	0
44	Siente que está agotado mentalmente por el ritmo de trabajo.	0	0	0	0	0
45	Las tareas que realiza en su trabajo son muy complejas o difíciles	0	0	0	0	0
46	Siente que las tareas de su trabajo le exigen demasiado de usted	0	0	0	0	0
47	Sus compañeros de trabajo tienen tareas más fáciles que las de usted	0	0	0	0	0
48	Su trabajo demanda altos niveles de calidad	0	0	0	0	0
49	Siente que su salud se está deteriorando por la complejidad de tareas que debe realizar en su trabajo	0	0	0	0	0
50	En su trabajo, tiene el suficiente tiempo para realizar las tareas diarias sin atrasos	0	0	0	0	0
51	Las tareas que realiza en su trabajo, son planificadas para cumplirse en tiempos muy cortos	0	0	0	0	0
52	Siente que la presión de tiempo en su trabajo, le está produciendo daños a su salud	0	0	0	0	0
53	Usted siente que está suficientemente capacitado para realizar su trabajo	0	0	0	0	0
54	Su jefe inmediato, sabe de todas sus capacidades para realizar las tareas laborales	0	0	0	0	0
55	Sus compañeros de trabajo, reconocen que usted está capacitado para realizar las tareas laborales	0	0	0	0	0
56	Hay momentos en que se siente rebajado porque no aprecian sus capacidades	0	0	0	0	0
57	Cuando realiza su trabajo pone a prueba todas sus capacidades al límite	0	0	0	0	0
58	En comparación con sus compañeros de trabajo usted está mejor capacitado para realizar las tareas laborales	0	0	0	0	0
59	Ha sentido molestias en su salud, a causa de que no aprecian sus capacidades en su trabajo	0	0	0	0	0

(SECCIÓN 4)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
60	Recibe todos los recursos necesarios para realizar su trabajo	0	0	0	0	0
61	Recibe indicaciones y/u órdenes de distintas personas sobre	0	0	0	0	0

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	un mismo asunto					
62	Siente que trabaja haciendo cosas innecesarias para la empresa.	0	0	0	0	0
63	Cuando tiene algún asunto muy importante, puede dejar su puesto de trabajo, tramitando un permiso.	0	0	0	0	0
64	Su trabajo es tan abundante que no puede terminarlo en las horas laborales, por lo cual, debe llevar trabajo a la casa.	0	0	0	0	0
65	Tiene tantos asuntos pendientes en su trabajo, que siente molestias en su salud	0	0	0	0	0
66	Su trabajo lo realiza con responsabilidad	0	0	0	0	0
67	Está comprometido con la empresa donde trabaja	0	0	0	0	0
68	Quisiera que sus hijos trabajen en esta misma empresa	0	0	0	0	0
69	Piensa que su trabajo es importante para la empresa	0	0	0	0	0
70	Piensa que las personas que trabajan con usted, están comprometidas con la empresa	0	0	0	0	0
71	Su supervisor, está constantemente proporcionando indicaciones para realizar mejor su trabajo	0	0	0	0	0
72	Si no entiende cómo hacer una tarea, su jefe, le guía e indica cómo hacerlo	0	0	0	0	0
73	La forma como controlan su trabajo es incorrecta y no le ayudan	0	0	0	0	0
74	Por la forma de control que tiene en su trabajo, ha sentido molestias en su salud	0	0	0	0	0

(SECCIÓN 5)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
75	El trabajo que realiza tiene un objetivo claro	0	0	0	0	0
76	En el puesto de trabajo comparten todos un solo objetivo laboral	0	0	0	0	0
77	Su trabajo está planificado apropiadamente	0	0	0	0	0
78	Los jefes impulsan los objetivos del trabajo	0	0	0	0	0
79	Ha sentido molestias en su salud, porque no entienden cuáles son sus objetivos de trabajo	0	0	0	0	0
80	En su trabajo sabe exactamente cuáles sus responsabilidades	0	0	0	0	0
81	Si no cumple con su trabajo, existen consecuencias graves	0	0	0	0	0
82	Realiza su trabajo de forma responsable	0	0	0	0	0
83	Los compañeros realizan su trabajo de forma responsable	0	0	0	0	0
84	La empresa es responsable con nosotros los trabajadores	0	0	0	0	0
85	Antes de ejecutar su trabajo, le explican bien lo que debe hacer y lo que no debe hacer	0	0	0	0	0
86	La comunicación con sus compañeros, es la correcta para realizar un buen trabajo en equipo	0	0	0	0	0
87	Las relaciones sociales con los compañeros de trabajo son agradables	0	0	0	0	0
88	Tengo continuamente problemas con los jefes	0	0	0	0	0
89	Tengo continuamente problemas con los compañeros	0	0	0	0	0
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

90	Sabe usted exactamente cuál es su nivel de autoridad en el trabajo	0	0	0	0	0
91	Sabe usted el grado de autoridad que tienen cada uno de sus jefes	0	0	0	0	0
92	Respetan la autoridad que ejercen sobre el trabajo los jefes	0	0	0	0	0
93	Mis compañeros respetan y obedecen la autoridad de los jefes	0	0	0	0	0
94	Está de acuerdo con la autoridad que rige en la empresa	0	0	0	0	0
95	A causa del maltrato de las autoridades ha sentido molestias en su salud	0	0	0	0	0
96	Conoce muy bien los procedimientos de su trabajo	0	0	0	0	0
97	Los procedimientos que tiene que hacer en el trabajo, son difíciles de realizarlos	0	0	0	0	0
98	Deberían cambiar de procesos de trabajo pues los que realizamos son malos	0	0	0	0	0
99	Para ejecutar bien el trabajo, debe saltarse algunos procedimientos establecidos por la empresa	0	0	0	0	0

(SECCIÓN 6)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
100	Desearía quedarse en esta empresa hasta su jubilación	0	0	0	0	0
101	Considera que el sueldo que percibe por el trabajo que realiza es justo	0	0	0	0	0
102	Se preocupa porque podría perder su trabajo	0	0	0	0	0
103	Ha sentido que su salud se ha dañado por la inseguridad que tiene en este trabajo	0	0	0	0	0
104	La empresa se preocupa de su crecimiento laboral	0	0	0	0	0
105	Considera que debe prepararse más (cursos, talleres, etc.) pues la empresa promueve de puesto dependiendo de la preparación.	0	0	0	0	0
106	Está bien definido en esta empresa, que un buen trabajador puede ascender a un puesto mejor	0	0	0	0	0
107	La empresa no se preocupa de los ascensos de puesto, a pesar de que nosotros los trabajadores nos merecemos superarnos	0	0	0	0	0
108	Cada día que pasa en esta empresa, se siente frustrado, pues no se ha superado como esperaba	0	0	0	0	0
109	A pesar de tanta experiencia que tiene, la empresa, no ha mejorado sus condiciones laborales.	0	0	0	0	0
110	Piensa que en otra empresa podría superarse más que en la actual	0	0	0	0	0
111	Siente que su salud está deteriorándose porque está frustrado con su trabajo	0	0	0	0	0

(SECCIÓN 7)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
112	Existe apoyo de la dirección o gerencia de la empresa, a las	0	0	0	0	0

	iniciativas de los trabajadores en materia de trabajo (procesos, procedimientos, metodologías, etc.)					
113	Existe apoyo de la dirección o gerencia de la empresa, a las iniciativas de los trabajadores en materia de beneficios (deportes, agasajos, paseos, etc.)	0	0	0	0	0
114	Cuando un trabajador está atravesando un problema extremo, la dirección o gerencia de la empresa le apoya para su superación	0	0	0	0	0
115	Existe en la empresa la posibilidad de que en las decisiones que afectan a los trabajadores, sus opiniones sean tomadas en cuenta.	0	0	0	0	0
116	La empresa cuenta con una asociación de empleados, que permite que usted pueda participar en la toma de decisiones empresariales	0	0	0	0	0
117	Los jefes, toman en cuenta, las manifestaciones orales, o por escrito de los trabajadores.	0	0	0	0	0
118	En la empresa, se puede participar de forma abierta en los temas relacionados al trabajo	0	0	0	0	0
119	En la empresa, existe la política de capacitarnos continuamente en diferentes temas	0	0	0	0	0
120	Las capacitaciones que ha recibido en la empresa le han ayudado a desempeñar mejor sus labores	0	0	0	0	0
121	Si yo decidiera estudiar, la empresa me apoyaría económicamente	0	0	0	0	0
122	Si yo decidiera estudiar, la empresa me apoyaría con los permisos correspondientes	0	0	0	0	0
123	Algunos compañeros que han decidido estudiar reciben apoyo de la empresa.	0	0	0	0	0
124	La empresa, entrega la ropa de trabajo necesaria para la actividad laboral que realiza.	0	0	0	0	0
125	La empresa, se preocupa de entregar oportunamente los elementos de protección personal que se requiere de acuerdo al riesgo al que se está expuesto	0	0	0	0	0
126	Utiliza los elementos de protección personal que la empresa le entrega	0	0	0	0	0
127	Ha recibido información continua sobre los riesgos a los cuales está expuesto	0	0	0	0	0
128	En su trabajo hay accidentes de trabajo continuamente	0	0	0	0	0
129	En su trabajo hay personas que faltan continuamente	0	0	0	0	0

(SECCIÓN 8)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
130	Le preocupa el bienestar de sus compañeros de trabajo	0	0	0	0	0
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
131	Sus compañeros de trabajo se preocupan, por usted y su bienestar	0	0	0	0	0
132	Considera que existe una buena amistad entre usted y sus compañeros de trabajo	0	0	0	0	0
133	Cuenta con el apoyo de sus compañeros de trabajo en una	0	0	0	0	0

	situación difícil					
134	Entre compañeros de trabajo se ayudan en la realización de tareas difíciles	0	0	0	0	0
135	En caso de tener un problema personal puede contar con el apoyo de sus compañeros de trabajo	0	0	0	0	0
136	Existen intereses comunes entre usted y sus compañeros de trabajo	0	0	0	0	0
137	Usted se siente cómodo en su grupo de trabajo	0	0	0	0	0
138	Sus compañeros de trabajo le hacen sentir como parte integral del grupo	0	0	0	0	0
139	Existen problemas entre las personas de su grupo de trabajo que son difíciles de superar.	0	0	0	0	0
140	Quisiera cambiarse de grupo de trabajo, pues se siente mal en el que ahora está	0	0	0	0	0
141	En su grupo de trabajo se siente el nivel alto de energía que tienen para ejecutar sus actividades laborales	0	0	0	0	0
142	En su grupo de trabajo hay poca participación y cooperación entre unos y otros para realizar las actividades laborales	0	0	0	0	0
143	De la lista adjunta de motivaciones, escoja las TRES que a usted le motivan más...					
	a) 0 b) 0 c) 0 d) 0 e) 0 f) 0 g) 0 h) 0 i) 0 j) 0 k) 0 l) 0 m) 0 n) 0					
144	¿Son aprovechadas las distintas habilidades de cada compañero de trabajo para la correcta realización de las actividades laborales?	0	0	0	0	0
145	¿Es fácil coordinar y ponerse de acuerdo con sus compañeros de trabajo en la realización de las actividades laborales?	0	0	0	0	0
146	Los conflictos entre compañeros de trabajo son resueltos de manera amistosa	0	0	0	0	0
147	Existe una regla empresarial para la resolución de conflictos entre compañeros	0	0	0	0	0
148	Dentro de su puesto de trabajo existen grupos que discuten unos con otros por diferentes cosas	0	0	0	0	0
149	Dentro de su empresa existen uniones entre departamentos, áreas o puestos de trabajo, para crear conflictos con otros departamentos, áreas o puestos de trabajo	0	0	0	0	0
150	De acuerdo a usted, debería estar en otro puesto mejor	0	0	0	0	0
151	Los jefes no toman en consideración su trabajo bien realizado para mejorarle laboralmente	0	0	0	0	0
152	Dentro de mi grupo hay algunos trabajadores que se destacan positivamente, pero la empresa no los ha tomado en cuenta.	0	0	0	0	0
153	Algunos de los jefes de la empresa, no deberían estar en esos cargos pues de acuerdo a su comportamiento no se lo merecen.	0	0	0	0	0
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
154	En forma general, se siente satisfecho de trabajar en esta empresa.	0	0	0	0	0
155	A su criterio personal, sus compañeros se sienten satisfechos de trabajar en esta empresa.	0	0	0	0	0

(SECCIÓN 9)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi	A	Casi	Siempre
-------	----------	-------	------	---	------	---------

			nunca	veces	siempre	
De acuerdo a su criterio personal, su jefe en general:						
156	Su jefe, hace que el grupo de trabajadores le aprecien y sigan sus indicaciones	0	0	0	0	0
157	Cuando el jefe falta por algún motivo, los trabajadores realizar bien su trabajo, pues se sienten un equipo comprometido con su jefe.	0	0	0	0	0
158	Su jefe, tiene suficientes conocimientos técnicos	0	0	0	0	0
159	Su jefe, produce resultados en el trabajo	0	0	0	0	0
160	Su jefe, programa bien el trabajo	0	0	0	0	0
161	Su jefe, coordina que todo el proceso vaya bien	0	0	0	0	0
162	Su jefe, verifica que se obtengan los resultados deseados	0	0	0	0	0
163	Su jefe, es creativo en la forma de dirigir la empresa	0	0	0	0	0
164	Su jefe. corre riesgos necesarios para mejorar la empresa	0	0	0	0	0

Fuente: (Martinez, 2017)

ANEXO 2

Cuestionarios de Factores psicosociales de riesgo o distrés

Instrucciones de la prueba: El test RIESGOS PSICOSOCIALES organizacional MVP v.1 está diseñado para ser contestado de forma fácil y rápida, siguiendo las siguientes indicaciones:

1. Lea pausadamente cada pregunta
2. Contesté a cada pregunta leída, rellenando el círculo "O" en la elección de su respuesta que puede ser:
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
3. Si se equivocó de respuesta, una "X" sobre el círculo "O", y luego marque su respuesta donde realmente deseaba ponerla, nuevamente rellenando el círculo
4. Cuando haya finalizado toda la prueba, por favor revise detenidamente si le faltó contestar alguna de las preguntas, pues recuerde debe contestar todas las preguntas.

DESARROLLO DEL Test DISTRÉS organizacional MVP v₁

Puesto: _____ Departamento: _____ Área: _____

AFECTACIÓN 1

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas musculares						
01	Dolores, tensión o fatiga en la Nuca					
02	Dolores, tensión o fatiga en los Hombros					
03	Dolores, tensión o fatiga en Espalda					
04	Dolores, tensión o fatiga en Cintura					
05	Dolores, tensión o fatiga en Codos					
06	Dolores, tensión o fatiga en Manos					
07	Dolores, tensión o fatiga en Dedos					
08	Dolores, tensión o fatiga en Rodillas					
09	Dolores, tensión o fatiga en Tobillo					
10	Dolores, tensión o fatiga en Pies					
11	Falta usted al trabajo por éstas molestias					
12	Accidentes de trabajo por éstas molestias					

AFECTACIÓN 2

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas gastro intestinales						
13	Dolor del estómago					
14	Diarrea					
15	Estreñimiento					
16	Haces con sangrado					
17	Gases intestinales					
18	Continuo deseo de defecar					
19	Escalofrió					
20	Vómito					
21	Ardor en el estómago					
22	Sensación de llenura					
23	Falta al trabajo por estos motivos					
24	Accidentes de trabajo por estos motivos					

AFECTACIÓN 3

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas cardiovasculares						
25	Dolor de la cabeza					
26	Dolores en el pecho					
27	Dificultad al respirar					
28	Palpitaciones					
29	Hinchazón de los pies y tobillos					
30	Debilidad general					
31	Fatiga con poco esfuerzo					
32	Pérdida de apetito					
33	Palidez					
34	Deseo de dormir continuamente					
35	Falta al trabajo por éstos motivos					
36	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 4

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas Dermatológicos						
37	Enrojecimiento de la piel					
38	Presencia de ronchas en la piel					
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
39	Picazón en la piel					
40	Sensación de tener bichos en el cuerpo					
41	Ardor en la lengua					
42	Hinchazón de la lengua					
43	Dificultad para tragar					
44	Presencia de acné					

45	Caída del cabello					
46	Presencia de defectos físicos en la piel					
47	Falta al trabajo por éstos motivos					
48	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 5.1 (VARONES)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas sexuales VARON						
49V	Está experimentando ausencia o disminución de pensamientos o fantasías sexuales y de interés en su vida sexual					
50V	Está experimentando incapacidad, persistente o recurrente, para obtener o mantener una erección apropiada hasta el fin de la actividad sexual.					
51V	Está experimentando problemas con su eyaculación					
52V	Falta al trabajo por éstos motivos					
53V	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 5.2 (MUJERES)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas sexuales MUJERES						
49M	Está experimentando un aumento de pensamientos o fantasías sexuales en su vida íntima					
50M	Está experimentando la incapacidad, persistente o recurrente, para obtener o mantener la respuesta de lubricación propia de la fase de excitación, hasta la terminación de la actividad sexual					
51M	Está experimentando a pesar de una adecuada excitación ausencia o notable disminución de la intensidad o retraso del orgasmo					
52M	Falta al trabajo por éstos motivos					
53M	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 6

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas Dermatológicos						
54	Le cuesta conciliar el sueño					
55	Se despierta con frecuencia durante la noche y tiene problemas para volver a dormir.					
56	Por la mañana se despierta de repente, más temprano de lo habitual					

57	Tiene un sueño reparador y la sensación habitual de que ha descansado durante la noche.					
58	Está experimentando un exceso de sueño durante el día					
59	En las noches cuando duerme ronca					
60	Falta al trabajo por éstos motivos					
61	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 7

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Víctima de moobing						
62	Hablan mal de usted en su trabajo					
63	Usted piensa que está actuando mal, porque en su trabajo le hacen sentir así					
64	Está continuamente a la defensiva en su trabajo, porque no sabe cuándo le pueden agredir.					
65	Está teniendo pesadillas sobre el maltrato que está recibiendo en su trabajo					
66	Siente miedo antes de salir en las mañanas a su trabajo, porque sabe que le maltrataran					
67	Su salud está deteriorada cada vez más a consecuencia de las cosas que dicen de usted en su trabajo					
68	Falta al trabajo por éstos motivos					
69	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 8

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Víctima de burt out						
70	Está agotado de trabajar					
71	Emocionalmente se siento cansado de realizar su trabajo					
72	Esta continuamente irritable con las personas en su trabajo porque está agotado					
73	Se siente desmotivado para realizar su trabajo					
74	Tiene poca energía para realizar su trabajo					
75	Su rendimiento laboral ha desmejorado mucho					
76	Falta al trabajo por éstos motivos					
77	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 9

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Víctima de disfuncionalidad familiar						
78	Las condiciones emocionales de usted y su familia son malas					
79	Siente que la relación entre su familia y usted están inestables					
80	Se siente aislado de su familia (sentimiento de					

	soledad)					
81	Le ha caudado tristeza la migración de uno o varios de sus familiares					
82	Por su trabajo debe estar continuamente lejos de su familia					
83	Falta al trabajo por éstos motivos					
84	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 11

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Víctima de violencia laboral						
85	En su trabajo ha sufrido violencia física					
86	En su trabajo ha recibido amenazas a su integridad física o emocional					
87	Siente miedo de ir a su trabajo por la violencia que recibe allí.					
88	Siente inseguridad en su trabajo, por las amenazas que recibe					
89	Esta constantemente preocupado por su integridad física y/o mental pues en su empresa son violentos y agresivos					
90	Falta al trabajo por éstos motivos					
91	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 12

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas de adicción						
92	Consume alcohol					
93	Consume tabaco					
94	Consume café					
95	Consume alguna droga					
96	Siente que es adicto a alguna sustancia tóxica					
97	Falta al trabajo por éstos motivos					
98	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 13

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas de pánico						
99	Ha tenido sensaciones de asfixia					
100	Ha tenido miedo a morir					
101	Ha tenido miedo a quedarme solo (a)					
102	Ha tenido miedo de que algo malo ocurra con su familia					
103	Ha tenido miedo de que algo malo le ocurra					
104	Falta al trabajo por éstos motivos					
105	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 14

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas de pánico						
106	Ha tenido sentimientos de tristeza profundos					
107	Ha tenido pensamientos sobre la muerte o suicidio					
108	Ha disminuido su capacidad para disfrutar de lo que le gusta					
109	Ha cambiado sus hábitos alimenticios					
110	Siente culpa por todo lo que pasa					
111	Falta al trabajo por éstos motivos					
112	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 15

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas de Bulimia						
113	Come hasta el punto de sentir malestar físico y dolor.					
114	Come mucha comida pero en secreto sin que nadie lo vea					
115	Consumo grandes cantidades de comida sin ningún cambio visible en el peso.					
116	Hace mucho ejercicio después de comer mucho					
117	Utiliza laxantes después de haber comido mucho					
118	Luego de comer se provoca vómito					
119	Falta al trabajo por éstos motivos					
120	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 15

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas de Anorexia						
121	Usted controla en una balanza su peso					
122	Comer muy poco por miedo a engordar					
123	Realizar ejercicios exagerados					
124	Sentir que está muy gordo (a)					
125	Poca energía para laborar					
126	Comer solo alimentos que no engordan					
127	Falta al trabajo por éstos motivos					
128	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 16

Orden	Pregunta	Nunca	Casi	A	Casi	Siempre
-------	----------	-------	------	---	------	---------

			nunca	veces	siempre	
Problemas de Asma por distrés						
129	A notado que respira anormalmente					
130	Cuando trabaja con mucha presión, ha sentido que le falta el aire					
131	A notado que usted pierde el ritmo de respiración cuando existen problemas en su trabajo					
132	Le han dicho alguna vez que tiene asma bronquial					
133	Tiene poca energía para laborar					
134	Falta al trabajo por éstos motivos					
135	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 17

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Problemas de Adicción al trabajo						
136	Trabaja intensamente y tienen dificultades para relajarse					
137	Necesita tener control excesivo sobre el rendimiento de los trabajadores					
138	A notado que tiene incapacidad para delegar tareas y para trabajar en equipo					
139	A pesar que terminó su horario de trabajo, usted prefiera permanecer en la empresa					
140	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

Fuente: (Martinez, 2017)

Resumen del test de Riesgo Psicosociales


Orden	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total general
Afectación 1						
Afectación 2						
Afectación 3						
Afectación 4						
Afectación 5						
Afectación 6						
Afectación 7						
Afectación 8						
Afectación 9						
Afectación 10						
Afectación 11						
Afectación 12						
Afectación 13						
Afectación 14						
Afectación 15						

Afectación 16						
Afectación 17						
Total parcial						

Fuente: (Martinez, 2017)

Anexos 3

REGISTRO: DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

		UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO					CÓDIGO: P.CA.R002
		REGISTRO: PLAN DE CAPACITACIÓN					
Fecha de realización:		Fecha de actualización:					
No.	Descripción de la capacitación	Objetivo	Cargo	Posibles proveedores		Costo estimado	Fecha estimada realización
				Empresa	Nombre instructor		
	Capacitación externa						
	Capacitación interna						
ELABORADO POR:			APROBADO POR:				


Elaborado: Investigador - Fuente: (Martinez, 2017)

REGISTRO PLAN DE CAPACITACIÓN

	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO			CÓDIGO: P.CA.R001		
	Registro: Detección de Necesidades de Capacitación					
CARGO	NOMBRE	POSIBLES CURSOS	JUSTIFICACIÓN	PRIORIDAD		
				1	2	3
ELABORADO POR :			APROBADO POR:			


Elaborado: Investigador - Fuente: (Martinez, 2017)

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

			UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO																					
CÓDIGO: P.CA. R003			Registro: CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PARA DOCENTES																					
° N	Te ma	Ni ve l	Dirigido a	Recursos	Responsable	Año 2017																		
						Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre							

Elaborado: Investigador - Fuente: (Martinez, 2017)

REGISTRO DE ASISTENCIA

	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	Código: P.CA.R004
Registro de asistencia a la capacitación		
Capacitaciones:		
Temática	Dirigida	Lugar
Seguridad ()	Servidores universitarios ()	UTA ()
Ambiente ()	Estudiantes ()	Otros ()
Salud ()	Otros ()	
Fecha:		
Nº de horas:		
Tema de capacitación:		
Objetivo de la capacitación:		
Nombres y apellidos	# Cedula	Firma
Firma del Capacitor:		
Firma del RSST:		

Elaborado: Investigador - Fuente: (Martinez, 2017)

Anexo 4

FORMATO DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

1. Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
2. Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
3. Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación que podrá aplicar en su trabajo.			
25%	50%	75%	100%
Si su respuesta es menor del 50% explique si las razones para ello están relacionadas con factores de la capacitación o con el ambiente de trabajo.			
4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación con su trabajo actual.			
Bajo	Medio	Medio alto	Alto
5. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas por la capacitación para el desarrollo de su trabajo.			
Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
6. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría			
Adicionar	Dar Más énfasis	Dar Menos énfasis	Suprimir

Elaborado: Investigador