UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERIA

CARRERA DE INGENIERÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Ingeniero en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

Título del Proyecto de Investigación:

"EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO"

Autores:

Boris Francisco Arias Jordán

Verónica Jessica Saavedra Soledispa

Director del Proyecto de Investigación:

Ing. Gary Meza Bone

Quevedo – Los Ríos - Ecuador.

2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotros, **Verónica Jessica Saavedra Solesdispa y Boris Francisco Arias Jordán,** declaramos que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Boris Arias Jordán	**Verónica Saavedra Solesdispa**

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El suscrito, **GARY MEZA BONE** Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que los estudiantes **VERÓNICA JESSICA SAAVEDRA SOLEDISPA** y **BORIS FRANCISCO ARIAS JORDÁN**, realizaron el Proyecto de Investigación de grado titulado **"EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO"**, previo a la obtención del título de Ingeniero en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

_____

Ing. Gary Meza Bone

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INFORME DEL DIRECTOR DE TESIS SOBRE EL SISTEMA URKUND

Ing, Gary Meza Bone, en calidad de director de la tesis titulada **"EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO",** me permito manifestar a usted y por intermedio al Honorable Consejo Directivo lo siguiente:

Que, los estudiantes Verónica Jessica Saavedra Soledispa y Boris Francisco Arias Jordán,, egresados de la facultad de Ciencias de la Ingeniería, han cumplido con las correcciones pertinentes, e ingresada su tesis al sistema URKUND, tengo a bien certificar la siguiente información sobre el informe del sistema anti plagió con un porcentaje del %.

_____

Ing, Gary Meza Bone

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERIA

CARRERA DE INGENIERÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

CERTIFICACIÓN

Yo, Soc. **TEDDY ELIZABETH DE LA CRUZ VALDIVIESO** con **CC N°. 091048152-2**, docente de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifico que he revisado el Proyecto de Investigación de los Egresados **BORIS FRANCISCO ARIAS JORDAN con CC N°. 131127609-9 y VERONICA JESSICA SAAVEDRA SOLEDISPA con CC N°. 120483137-2**, previo a la obtención del título de Ingeniero en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, titulada **"EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO"**, habiendo cumplido con la redacción y corrección ortográfica que se ha indicado.

_____

Soc. Teddy Elizabeth de la Cruz Valdivieso
DOCENTE DE LA F.C.I.

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERIA

CARRERA DE INGENIERÍA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

CERTIFICACION DEL ABSTRACT

Yo, **Lcdo. MIGUEL MONTALVO ROBALINO con CC Nº 0200497261**, Docente de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifico que he revisado el Abstract del proyecto de investigación de los egresados, **BORIS FRANCISCO ARIAS JORDAN con CC N°. 131127609-9 y VERONICA JESSICA SAAVEDRA SOLEDISPA con CC N°. 120483137-2**, previo a la obtención del título de Ingeniero en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, titulado **"EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA EESTATAL DE QUEVEDO",** habiendo cumplido con la traducción.

_____

Lcdo. Miguel Montalvo Robalino
CC Nº 0200497261

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA

CARRERA DE INGENIERIA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

PROYECTO DE INVESTIGACION

Título:

"Evaluación de los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral del personal administrativo y docente de la Universidad Técnica Estatal De Quevedo"

Presentado a la Comisión Académica como requisito previo a la obtención del título de Ingeniero en Seguridad Industrial Y Salud Ocupacional.

Aprobado por:

_____

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL
Ing. Luis Mera Chinga, Msc.

_____

MIEMBRO DEL TRIBUNAL
Ing. Tatiana Piñeiro Vivas, Msc.

_____

MIEMBRO DEL TRIBUNAL
Ing. Cristhian Laverde Albarracín, Msc

QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

2016

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser parte de nuestras vidas y de nuestra inspiración para la realización de este trabajo, por ser la energía y la luz que guía nuestro camino en todo este largo caminar.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, a la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y a la Escuela de Ingeniería Agroindustrial que durante estos 5 años se convirtieron en nuestro segundo hogar.

A nuestro director de Proyecto de Investigación, Ing. Gary Meza Bone los más sinceros agradecimientos, por guiarnos día tras día en el desarrollo del proyecto de investigación.

A nuestro tribunal de Proyecto de Investigación Ing. Luis Mera Chinga, Ing. Cristhian Laverde Albarracín y a la Ing. Tatiana Piñeiro, por su gran apoyo y colaboración.

Nuestros sinceros agradecimientos al personal administrativo y docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, quienes colaboraron para la culminación de esta investigación, a las dignas autoridades administrativas y académicas de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, en especial a la Ing. Sila Medina Jara por su valioso aporte en la ejecución del presente trabajo.

DEDICATORIA

La concepción de este proyecto está dedicada a mis padres, pilares fundamentales en mi vida. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora.

A mi amado esposo y a nuestros hijos que con mucho amor y cariño les dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización de esta tesis.

A ellos este proyecto, que sin ellos, no hubiese podido ser.

VERONICA JESSICA SAAVEDRA

DEDICATORIA

A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, protegiéndome y dándome fortaleza para seguir y no dejarme vencer. A mis padres, Francisco Arias y Ana Jordán, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo incondicional en todo momento, brindándome su confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento de mí.

A mis queridos hermanos: Gabriel, Sunyi, Andrea, por todo su cariño y confianza y por permitirme saber que cuento con ellos siempre.

BORIS ARIAS JORDAN

RESUMEN

El presente trabajo de investigación muestra la estrecha relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial, el objetivo general de esta investigación es evaluar los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente de trabajo del personal administrativo y docente de la UTEQ. Se trató de un estudio de carácter descriptivo. Se encuestaron 280 personas con la aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS 21 para evaluar los factores de riesgo psicosocial y la escala. En los resultados que se obtuvieron se pudo comprobar que existe influencia de los factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo del personal afectando en el desarrollo de las actividades diarias y en su vida familiar y acarreando problemas de salud esto debido a que la mayoría del personal encuestado obtuvieron puntuaciones que reflejaban un nivel alto de exposición a estos factores de riesgo. Se concluye que el personal está expuesto a Exigencias psicológica, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, doble presencia y compensaciones, se elaboró la propuesta de un programa de prevención de riesgos psicosociales, el programa muestra de manera detallada los procedimientos a seguir para reducir la exposición a estos factores de riesgo, incluyendo un cronograma de actividades a realizar. Por lo que se recomienda realizar un análisis más profundo de las condiciones y medio ambiente de trabajo para conocer las causas de los factores de riesgo, implementar el programa de prevención para adoptar medidas de control, con el propósito de minimizar la exposición a los mismos, realizar capacitaciones en temas específicos y la vigilancia de la salud del personal administrativo y docente, de esta manera prevenir daños a la integridad física y psicológica de los colaboradores.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Síndrome de Burnout, estrés laboral.

ABSTRACT

Psychosocial risk and how it influences in the working environment of the workers, the objective general of this research is to assess the psychosocial risk factors that influence the work environment of the administrative and teaching personnel. It was a study of character descriptive. Surveyed 280 people with the application of the questionnaire SUSESO ISTAS 21 to assess the psychosocial risk factors and the scale. In the results that were able to verify that influence exists of the psychosocial risk factors in the working environment of the staff development affecting the daily activities and in their family life and resulting health problems this due to the fact that the majority of staff respondent obtained scores that reflected a high level of exposure to factors psychosocial risk. It is concluded that the psychosocial risk factors to which is exposed the staff, are: psychological demands, active job and skill development, social support in the company and leadership quality, double presence and compensation, it drew up the proposal for a program for the prevention of psychosocial risks, the program shows in detail the procedures to be followed to reduce the exposure to these risk factors, including a schedule of activities to be carried out. Therefore it is recommended to perform a more thorough analysis of working conditions and environment to know the causes of the risk factors, implement the prevention program to adopt control measures, with the purpose of minimizing the exposure to factors psychosocial risks, conduct periodic reviews of the risks, trainings in specific topics and the surveillance of the health of the administrative and teaching personnel, this way to prevent damage to the physical and psychological integrity of the collaborators.

Key words: Psychosocial risk factors, Burnout Syndrome, stress at work.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I 1
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 1
1.1. Introducción. 2
1.2. Problema de la investigación. 4
1.2.1. Planteamiento del problema. 4
1.2.2. Formulación del problema. 6
1.2.3. Sistematización del problema. 6
1.3. Objetivos. 7
1.3.1. Objetivo General. 7
1.3.2. Objetivos Específicos. 7
1.4. Justificación. 8
CAPÍTULO II 9
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN 9
2.1 Marco Teórico. 10
2.1.2 Seguridad y salud en el trabajo. 10
2.1.3 Higiene Laboral 10
2.1.4. Factores de riesgo psicosocial. 11
2.1.5. Tipos de riesgos psicosociales. 11
2.1.6. Causas de los riesgos psicosociales. 12
2.1.7. Consecuencias de los riesgos psicosociales sobre la salud. 14
2.1.8. Prevención de riesgos laborales. 15
2.1.9. Necesidad de la evaluación psicosocial 16
2.1.10. Cuestionario Suseso ISTAS 21. 17
2.2. Marco conceptual. 20
2.2.2. Definición de salud. 20
2.2.3. Definición de riesgo 20
2.2.4. Riesgo de trabajo 20
2.2.5. Evaluación de riesgos. 21
2.2.6. Priorización de Riesgos. 21
2.2.7. Clima laboral 21
2.2.8. Condiciones de trabajo. 22
2.2.9. Panorama de Factores de Riesgo. 22
2.2.10. Condiciones de Salud. 22

2.3. Marco referencial. 23
2.3.1. Reseña histórica de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. 25
2.3.2. Normativa Ecuatoriana de Seguridad y Salud. 29
2.3.3. Normas de carácter Internacional Organización Internacional del Trabajo O. I. T. 32
CAPÍTULO III 34
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 34
3.1. Localización. 35
3.1.2 Ubicación geográfica. 35
3.2. Tipo de investigación. 35
3.2.1. Investigación de campo. 35
3.2.2. Investigación bibliográfica. 35
3.2.3. Investigación Descriptiva 36
3.3. Métodos de investigación. 36
3.3.1. Método cuantitativo. 36
3.3.2. Población y muestra. 36
3.3.3. Cálculo de la muestra. 36
3.3.4. Cálculo de la muestra del personal Administrativo. 37
3.3.5. Cálculo de la muestra del personal Docente 37
3.4. Fuentes de recopilación de información. 37
3.4.1. Fuentes primarias. 37
3.4.2. Fuentes secundarias. 38
3.5. Diseño de la investigación. 38
3.6. Instrumentos de investigación. 38
3.7. Tratamiento de los datos. 38
3.8. Recursos humanos y materiales. 39
3.8.1. Recurso Humano. 39
3.8.2. Recursos materiales. 39
CAPÍTULO IV 40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 40
4.1. Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales. 41
4.2. Resultados de la encuesta SUSESO ISTAS 21 aplicado al personal Administrativo de la UTEQ. 43
4.2.1. Dimensión de exigencias psicológicas. 43
4.2.2. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades. 45
4.2.3. Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. 47
4.2.4. Dimensión de Compensaciones. 49
4.2.5. Dimensión de doble presencia. 51

4.2.6. Evaluación del riesgo psicosocial al personal Administrativo de la UTEQ. 53
4.3. Resultados de la encuesta SUSESO ISTAS 21 aplicado al personal Docente de la UTEQ..... 54
4.3.1. Dimensión de exigencias psicológicas. 54
4.3.2. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades. 56
4.3.3. Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. 58
4.3.4. Dimensión de Compensaciones. 60
4.3.5. Dimensión de doble presencia. 62
4.3.6. Evaluación del riesgo psicosocial al personal Docente de la UTEQ. 64
4.4 Discusión. 65
4.5. Propuesta del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. 69
4.5.1. Introducción. 69
4.5.2. Objetivo. 70
4.5.3. Plan de Trabajo 70
4.5.4. Planificación de Actividades. 73
CAPITULO V 77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 77
5.1. Conclusiones. 78
5.2. Recomendaciones. 79
CAPITULO VI 80
BIBLIOGRAFÍA 80
CAPITULO VII 86
ANEXOS 86

ÍNDICE DE TA BLAS

Tabla 1. Evaluación SUSESO - ISTAS 21 19
Tabla 2. Dimensión de exigencias psicológicas 43
Tabla 3. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades 45
Tabla 4. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo 47
Tabla 5. Dimensión de Compensaciones 49
Tabla 6. Dimensión de doble presencia 51
Tabla 7. Dimensión de exigencias psicológicas 54
Tabla 8. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades 56
Tabla 9. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo 58
Tabla 10. Dimensión de Compensaciones 60
Tabla 11. Dimensión de doble presencia 62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Causas de los riesgos psicosociales 13
Gráfico 2. Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales 14
Gráfico 3. Análisis del control de riesgos 15
Gráfico 4. Dimensiones del cuestionario SUSESO - ISTAS 21 18
Gráfico 5. Organigrama UTEQ 28
Gráfico 6. Dimensión de exigencias psicológicas 44
Gráfico 7. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades 46
Gráfico 8. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo 48
Gráfico 9. Dimensión de Compensaciones 50
Gráfico 10. Dimensión de doble presencia 52
Gráfico 11. Evaluación del riesgo psicosocial al personal Administrativo de la UTEQ 53
Gráfico 12. Dimensión de exigencias psicológicas 55
Gráfico 13. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades 57
Gráfico 14. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo 59
Gráfico 15. Dimensión de Compensaciones 61
Gráfico 16. Dimensión de doble presencia 63
Gráfico 17. Evaluación del riesgo psicosocial al personal Docente de la UTEQ 64

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta SUSESO - ISTAS 21. 87
Anexo 2. Personal Administrativo. 89
Anexo 3. Personal Docente. 90

CÓDIGO DUBLIN

Titulo:	Evaluación de los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral del personal administrativo y docente de la Universidad Técnica Estatal De Quevedo.		
Autores:	Arias Jordán, Boris Francisco - Saavedra Soledispa Verónica Jessica.		
Palabras Clave:	Factores de riesgo psicosocial	Síndrome de Burnout	Estrés laboral
Fecha de publicación:	----------		
Editorial:	----------		
Resumen:	El presente trabajo de investigación muestra la estrecha relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y cómo influye en el ambiente laboral de los trabajadores, el objetivo general de esta investigación es evaluar los factores de riesgo psicosocial que influyen en el ambiente de trabajo del personal administrativo y docente. Se trató de un estudio de carácter descriptivo. Se encuestaron 280 personas con la aplicación del cuestionario SUCESO ISTAS 21 para evaluar los factores de riesgo psicosocial y la escala. En los resultados que se obtuvieron se pudo comprobar que existe influencia de los factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo del personal afectando en el desarrollo de las actividades diarias y en su vida familiar y acarreando problemas de salud esto debido a que la mayoría del personal encuestado obtuvieron puntuaciones que reflejaban un nivel alto de exposición a los factores de riesgo psicosociales. Se concluye que los factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el personal, son: Exigencias psicológica, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, doble presencia y compensaciones, se elaboró la propuesta de un programa de prevención de riesgos psicosociales, el programa muestra de manera detallada los procedimientos a seguir para reducir la exposición a estos factores de riesgo, incluyendo un cronograma de actividades a realizar. Por lo que se recomienda realizar un análisis más profundo de las condiciones y medio ambiente de trabajo para conocer las causas de los factores de riesgo, implementar el programa de prevención para adoptar medidas de control, con el propósito de minimizar la exposición a los factores de riesgos psicosociales, realizar revisiones periódicas de los riesgos, capacitaciones en temas específicos y la vigilancia de la salud del personal administrativo y docente, de esta manera prevenir daños a la integridad física y psicológica de los colaboradores.		
Descripción:	115 hojas : dimensiones, 29 x 21 cm + CD-ROM 6162		
URI:	----------		

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción.

La seguridad y salud de los colaboradores es la primordial preocupación de toda organización, garantizar las condiciones necesarias de infraestructura, mejorar las condiciones de trabajo para realizar sus labores de una forma más eficiente y que no comprometa su integridad física, reduciendo los factores de riesgo psicosocial y realizando capacitaciones en tema de seguridad y salud ocupacional.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo debe tener el compromiso y la responsabilidad de salvaguardar y mantener la salud y seguridad de sus colaboradores, dando cumplimiento a las leyes, normas y reglamentos establecidos por el Ministerio De Trabajo y por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los factores de riesgos laborales se identifican y evalúan como físicos, mecánicos, químicos, biológicos y ergonómicos es decir, con todo aquello tangible, los riesgos psicosociales pasan casi siempre desapercibidos, ya que los mismos no se pueden observar a simple vista. En resumen, existe un mayor control y actuación por parte de las industrias e instituciones sobre los demás factores de riesgos, que sobre los riesgos psicosociales.

Desde la perspectiva psicológica los resultados (ya sean positivos o negativos) del trabajo en el colaborador pueden ser provechosos ya que podrían producir bienestar y autorrealización, sin embargo podrían ser perjudiciales dado que los distintos factores de riesgos psicosociales que existen en el entorno laboral ocasionarían efectos físicos, psicológicos y sociales adversos, como la depresión, inquietud y el síndrome de burnout.

La presente investigación indica el punto de vista de los riesgos psicosociales que se conocen, como las diferentes particularidades de las condiciones laborales que perjudican la salud de los colaboradores por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos llamados estresores.

La seguridad y salud en el trabajo hoy en día es uno de los aspectos de mayor relevancia dentro de las actividades realizadas en las empresas e instituciones. Una extensa lista de leyes, reglamentos, acuerdos han existido en nuestro país desde hace algunos años, y en la actualidad ha tomado fuerza por acciones del gobierno vigente que exige a las empresas e instituciones su cumplimiento.

Comprobado el alcance de los factores de riesgo psicosocial tanto para la salud cómo para el bienestar de los colaboradores, un aspecto muy controversial es el cómo plantear estos riesgos. Los métodos de prevención empleados deben tener una organización constante, que empieza desde la identificación, evaluación, prevención de los riesgos laborales y el respectivo programa de control, hasta una nueva evaluación de los mismos.

1.2. Problema de la investigación.

1.2.1. Planteamiento del problema.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en el desarrollo de sus actividades no se maneja en materia de seguridad y salud ocupacional, produciéndose en los colaboradores bajo rendimiento en la realización de sus labores diarias, siendo este el principal problema que se presenta. Por este motivo la presente investigación está enfocada en evaluar los riesgos psicosociales que afecta el ambiente laboral.

Los docentes y el personal administrativo de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo están expuestos a factores de riesgos psicosociales como el estrés laboral, mobbing, etc., que pone en peligro su completo estado de salud, la exposición a estos factores de riesgo, puede producir enfermedades cognitivas como la falta de concentración, sentimientos de preocupación, miedo e inseguridad, enfermedades fisiológicas como la taquicardia, escalofríos, molestias del estómago, resequedad de la boca y enfermedades motoras como la dificultad de expresión verbal, movimientos torpes y aumento a la conducta de fumar.

El déficit de cultura en prevención de riesgos laborales hace que se acepten, como correctas acciones, a condiciones de trabajo inadecuadas y se asuman como normales, sin tomar en cuenta que en el ambiente laboral se producen situaciones de riesgo en la salud física y mental de los colaboradores.

Con estos precedentes se intentará disminuir el problema, identificando y evaluando los riesgos psicosociales, dando a conocer las posibles consecuencias de los mismos y de cómo afecta a la salud, ambiente de trabajo y al desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad.

.

1.2.1.2. Diagnostico.

Los riesgos psicosociales en niveles altos tienen efectos tanto en el personal como en la organización y afecta especialmente a colaboradores que tienen contacto con otras personas ya sean dentro de su entorno laboral o personas ajenas al mismo, en una institución de educación superior que presta servicios de atención a estudiantes y público en general, la afluencia de personas es mayor que en otras organizaciones, el cansancio mental es más considerable y las complicaciones en la salud de los colaboradores se incrementa causando daños a su salud física, mental y social, y si no se controlan a tiempo pueden traer consecuencias graves en el personal docente y administrativo y en la misma institución.

El presente estudio es necesario para determinar si los riesgos psicosociales influyen de manera negativa en el entorno de trabajo, en la realización de las actividades laborales, y en la salud de los colaboradores.

1.2.1.3. Pronóstico.

En la actualidad el personal administrativo y docente, presentan altos niveles de exposición a los factores psicosociales de riesgo; y una alta vulnerabilidad a los factores estresantes, lo que ocasiona una serie de síntomas clínicos que producen un efecto directo en el desarrollo de sus actividades laborales.

No realizar acciones preventivas provocaría ausentismo de personal, acumulación de trabajo incumplimiento con las metas institucionales, lo que conlleva a llamadas de atención, despidos ocasionando enfermedades profesionales que se derivan de la exposición a los riesgos psicosociales.

1.2.2. Formulación del problema.

¿Cómo los riegos psicosociales afectan las condiciones de trabajo, el desarrollo de las actividades laborales y a la salud del personal docente y administrativo de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo?

1.2.3. Sistematización del problema.

¿Existen riesgos psicosociales que influyan en el ambiente laboral del personal administrativo y docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo?

¿Las características del espacio de trabajo tienen asociación con los riesgos psicosociales que incida de manera negativa en el entorno laboral del personal administrativo y docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo?

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que afectan en el espacio de trabajo del personal administrativo y docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo General.

Evaluar los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral del personal administrativo y docentes de la Universidad Técnica Estatal De Quevedo.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Analizar los factores de riesgo psicosocial que afecta el entorno laboral de los docentes y personal administrativo.
- Determinar la influencia de los factores psicosociales en el desarrollo de las actividades del personal docente y administrativo.
- Proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales para mejorar el ambiente laboral.

1.4. Justificación.

La Seguridad y Salud Ocupacional representa una de las herramientas de gestión más importantes que incorpora valor no solamente al lugar de trabajo sino también aumenta la calidad de vida laboral, mejora el recurso humano y previene enfermedades profesionales, reforzando la competitividad y la productividad.

En específico en el entorno donde se realizan las actividades dentro de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo sus colaboradores se encuentran indefensos frente a los riesgos psicosociales presentes en sus labores diarias y al no aplicarse medidas para prevenir la ocurrencia de estos riesgos, puede afectar de manera significativa a la salud física, mental y a su ambiente de trabajo.

La presente investigación permitirá proporcionar a los colaboradores la ayuda necesaria para mejorar sus condiciones de trabajo, identificando y evaluando mediante una encuesta los factores de riesgo psicosociales, comprendiendo todos los aspectos del puesto y entorno laboral como las funciones laborales, el clima del lugar de trabajo y las relaciones interpersonales.

Por lo tanto este estudio pretende obtener información sobre los factores de riesgo psicosociales y de cómo afecta en el ambiente laboral. Al mismo tiempo se cumpliría con las normativas establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio del Trabajo (MT).

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Marco Teórico.

2.1.2 Seguridad y salud en el trabajo.

"Son las circunstancias que perjudican o podrían perjudicar a la salud y a la seguridad de los colaboradores (incluyendo a los trabajadores temporales y personal contratado), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo" **(OSHAS 18001, 2007)**.

"Se define a la salud ocupacional como un proceso vital no solo que se limita a la prevención y control de los accidentes y enfermedades ocupacionales dentro y fuera de la actividad laboral, sino también se enfatiza en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno social" **(Álvarez, 2007)**.

Chinchilla (2002), meciona que "para lograr la seguridad en el trabajo se deben desarrollar acciones preventivas tales como reglas generales y específicas, la misión, visión, y políticas de seguridad, procedimientos seguros en el trabajo, capacitar al personal, incorporación de dispositivos de seguridad en máquinas equipos e instalaciones; todo ello para prevenir los accidentes laborales" **(p. 39)**.

2.1.3 Higiene Laboral.

"Se entiende por actuación higiénica la que se realiza en el propio ambiente y puesto de trabajo que se pretende analizar, la cual debe permitir evaluar sus condiciones respecto a los riesgos de enfermedad profesional" **(Rodellar, 1988)**.

Según **Floría (2007)**, "su propósito es la prevención de las enfermedades profesionales causadas por los factores de riesgo que se encuentran presentes en el lugar de trabajo y que actúan sobre los trabajadores. La metodología de la higiene laboral esa basada en la identificación, medición, evaluación y control de los contaminantes presentes en el ambiente de trabajo" **(p. 29)**.

2.1.4. Factores de riesgo psicosocial.

“Los factores de riesgo psicosociales son todos los factores relativos a la organización del trabajo, así como de las relaciones sociales en una industria o institución y de cualquier otro factor ambiental del trabajo“ **(Fernández, 2010)**.

Boada & Ficapal (2012), mencionan que “los diferentes factores de riesgos psicosociales, en el entorno de trabajo, se pueden determinar como la agrupación de enfermedades, que se presentan en manifestaciones, de causas complicadas que se encuentran vinculadas con los aspectos microorganizativos, departamentales y personales, los mismos que poseen la suficiencia de dañar la salud laboral del colaborador y crecimiento del trabajo y a la eficacia de la organización” **(p, 52)**.

2.1.5. Tipos de riesgos psicosociales.

2.1.5.1. Fatiga profesional.

"Consiste en un agotamiento de la persona, tanto a nivel nervioso, psicológico, muscular o sensorial que tiene como causa más probable la continuidad de una tarea sin haber efectuado un descanso compensatorio de acuerdo al esfuerzo que se ha realizado" **(Díaz, 2009, p. 8)**.

“La fatiga profesional se manifiesta cuando se produce un exceso de trabajo fisico o mental sin compensarlo con el trabajo adecuado” **(Míguez & Bastos , 2006)**.

2.1.5.2. Estrés.

“Es una reacción fisiológica en la que se incorpora múltiples mecanismos de protección que permita hacer frente a una condición que se advierte como amenazador o de demanda aumentada” **(Collado, 2013)**.

2.1.5.3. Sindrome del burnout.

Bosqued (2008), afirma que "el burnout es una forma de estrés laboral crónica y especialmente virulenta que conlleva graves secuelas para los afectados" **(p. 11)**.

“El burnout es un efecto a largo plazo del estrés crónico y se da en trabajos que presentan un contacto personal agudo, donde el apoyo del profesional se vuelve imprescindible; en especial profesiones de la salud” **(Ali El Sahili , 2015)**.

2.1.5.4. Mobbing.

Acosta (2008), comenta que "el mobbing se traduce con frecuencia como acoso laboral. No es un término demasiado apropiado, porque el mobbing implica, como veremos, aspectos varios que responden más a la palabra hostigamiento más amplia, pero lamentablemente más larga" **(p. 112)**.

2.1.6. Causas de los riesgos psicosociales.

Las causas que producen causan los factores de riesgos psicosociales son algunas y están mediadas por las apreciaciones, aptitud del colaborador, experiencias y en oportunidades a la estructura del trabajo. Varios de las más relevantes se especifican en el gráfico 1.

Gráfico 1. Causas de los riesgos psicosociales.

FUENTE: MANUAL DE APLICACIÓN SUSESO ISTAS 21, 2014
ELABORADO POR: AUTORES

"Los factores de riesgos psicosociales se concentran en los entornos psicológicos y sociales, generándose dentro de éstos o en la interacción de ambos. Los trabajadores pueden correr ciertos este factor de riesgo, cuando se estresan, cuando se les acumula la tarea" **(Boada & Ficapal, 2012, p. 52)**.

2.1.7. Consecuencias de los riesgos psicosociales sobre la salud.

Cortés (2007), señala "Los factores psicosociales estudiados dan lugar a aparición de determinados efectos que pueden originar múltiples y variadas consecuencias al trabajador, motivadas por el medio ambiente laboral que incide sobre el trabajador y por las propias características de este, que al interaccionar entre si provocan comportamientos diversos. Expresando la satisfacción laboral la medida en la que las características del trabajo se acomoden a los deseos, aspiraciones, necesidades o expectativas del trabajador" **(p. 597)**. Ver gráfico 2:

Gráfico 2. Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales.

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO DE ESPAÑA- FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES, 2008
ELABORADO POR: AUTORES

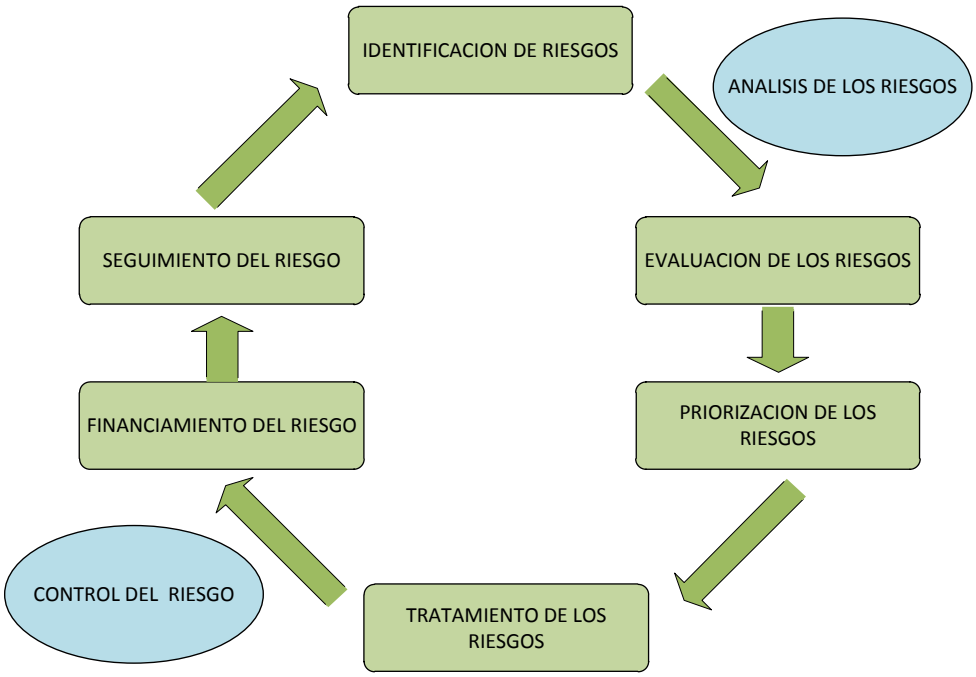
2.1.8. Prevención de riesgos laborales.

"La prevención de riesgos laborales debe estar integrada a la gestión de la empresa, tanto en el ámbito jerárquico como en el conjunto de las actividades que se desarrollan en la empresa" **(Carrasco & Cano, 2006)**.

"Es el conjunto de datos e impresiones que moldean actitudes y permiten desarrollos de habilidades para enfrentar, con medidas de protección, los riesgos que pueden transformarse en daños" **(Llanes *et al*, 2003)**.

Cabaleiro (2010) asegura que "el objetivo fundamental de la prevención, es evitar que los riesgos a los que estarían expuestos los colaboradores repercuten sobre su salud, y en caso de que esta se haya visto afectada, adoptar todas las medidas necesarias para protegerla y mejorarla" **(p. 105)**.

Gráfico 3. Análisis del control de riesgos.



FUENTE: CONCEPTOS GENERALES SOBRE PREVENCION-SAMUEL MARINAO, 2012
ELABORADO POR: AUTORES

2.1.9. Necesidad de la evaluación psicosocial.

En el año 2008 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España menciona que "una evaluación de riesgos de carácter psicosocial en el lugar de trabajo puede ser necesaria a partir de diferentes situaciones; algunas de ellas pueden ser las siguientes:

- A partir de la constatación de una serie de anomalías o disfunciones que hagan sospechar que existen problemas de índole psicosocial. Por ejemplo, un cúmulo de quejas, un absentismo elevado, una baja productividad, etc. Esta situación se puede dar en una sección o departamento determinado de la empresa, o puede tener un carácter más amplio **(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2008)**.

- Habida cuenta de posibles requisitos legales, se puede querer detectar los posibles riesgos psicosociales existentes, a fin de establecer medidas de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores **(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2008)**.

- Comprobación de que las medidas preventivas existentes son las adecuadas. Por ejemplo, verificar la idoneidad de las acciones llevadas a cabo tras una evaluación de riesgos **(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2008)**.

- Como consecuencia de una evaluación global anterior, se puede querer evaluar de forma más específica determinadas actividades, grupos de trabajo o riesgos específicos **(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2008)**.

- Siempre que vaya a introducirse una innovación en el lugar de trabajo un nuevo proceso de producción, nuevos equipos materiales o humanos, modificación de la organización del trabajo, etc. -que pueda alterar significativamente la situación actual" **(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2008)**.

2.1.10. Cuestionario SUSESO ISTAS 21.

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljpinstitittet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen. Su adaptación al estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) **(Superintendencia de Seguridad Social de Chile, 2014)**.

El cuestionario Suseso ISTAS 21 incluye 20 preguntas dividida en cinco bloques, las preguntas cubren la mayor visión posible de los diferentes riesgos psicosociales en el mundo del empleo actual, entre ellas tenemos:

"Las demandas psicológicas, la labor activa y el crecimiento de destrezas, el apoyo social en la organización y condición de autoridad, las indemnizaciones y la doble presencia que se constituyen como el conjunto de dimensiones de factores de riesgo psicosocial en el trabajo" **(Superintendencia de Seguridad Social de Chile, 2014)**.

"El alcance para la salud de las dimensiones entre los diferentes sectores de actividad laboral puede ser distinta como por ejemplo, la exposición a las demandas psicológicas emocionales es mucho más apreciable en labores con clientes que entre un colaborador industrial, por otro lado el uso de los conceptos permite la comparación entre todas ellas" **(Superintendencia de Seguridad Social de Chile, 2014)**.

"En la actualidad la Asociación de Seguridad Chilena realizó y mejoró el cuestionario Suseso ISTAS 21 que es la herramienta más pertinente para determinar y valorar la exposición de los colaboradores a los riesgos psicosociales, ya que el mismo está desarrollado bajo el entorno de la realidad latinoamericana" **(Superintendencia de Seguridad Social de Chile, 2014)**. Ver gráfico 4:

Gráfico 4. Dimensiones del cuestionario SUSESO - ISTAS 21.

FUENTE: MANUAL DE APLICACIÓN SUSESO ISTAS 21, 2014
ELABORADO POR: AUTORES

Para evaluar cada dimensión debe realizarse la suma al final de cada apartado individualmente y luego realizar la comparación de los resultados obtenidos con la tabla de evaluación que tenemos a continuación:

Tabla 1. Evaluación SUSESO ISTAS 21.

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0—8	9 —11	12—20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0—5	6 — 8	9 — 20
Apoyo social en la empresa	0— 3	4 — 6	7 — 20
Compensaciones	0 — 2	3 — 5	6 — 12
Doble presencia	0 —1	2 — 3	4 — 8

FUENTE: MANUAL DE APLICACIÓN SUSESO ISTAS 21, 2014

ELABORADO POR: AUTORES

2.2. Marco conceptual.

2.2.2. Definición de salud.

Según la OMS la salud "es el estado perfecto de bienestar mental, físico y social, y no únicamente la falta de padecimientos o dolencias" **(OMS, 2006)**.

"Una persona está sana no solamente por su bienestar físico, sino también por sus condiciones mentales y por la vida de relación y de actuación social que desarrolle" **(Gavidia & Rodes , 2000)**.

2.2.3. Definición de riesgo.

"Es la posibilidad que se produzca un daño, desgracias o contratiempo o algo que habitualmente se considera como tal, se calcula relacionando la importancia del daño con la probabilidad de que ocurra" **(Jaquenod, 2007)**.

2.2.4. Riesgo de trabajo.

Mertens & Falcon (2004), comentan que "se define como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, esto es la ocurrencia de algunos de estos eventos, y no como la probabilidad de que se presente algún daño" **(p. 31)**.

"El riesgo laboral ha existido siempre, se ha contemplado durante siglos como algo inherente al hecho mismo de trabajo y se ha tratado más tarde de evitar, alejando sus posibles consecuencias del daño efectivo" **(Díaz R. , 2007)**.

2.2.5. Evaluación de riesgos.

“Supone conocer anticipadamente una situación como paso previo para abordar medidas que, en caso necesario mejoren esa situación” **(Rubio, 2004)**.

Cortés (2005), asegura que "es el proceso de valoración de riesgo que entraña para la seguridad y la salud de los colaboradores la posibilidad de que se verifique un determinado peligro en el lugar de trabajo" **(p. 65)**.

2.2.6. Priorización de Riesgos.

“Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario” **(Centro Nacional de Memoria Histórica, 2014)**.

2.2.7. Clima laboral.

“Es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por multiples cuestiones; desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonomicas del lugar del trabajo y equipamiento, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo” **(Gan & Triginé , 2012)**.

Molinera (2006), señala que "el clima laboral está vinculado con el saber hacer de la dirección de la empresa, con la conducta de las personas, con la manera de trabajar y relacionarse, con la utilización de la tecnología adecuada y con la propia actividad de cada una" **(p. 72)**.

2.2.8. Condiciones de trabajo.

“Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajado” **(Centro Nacional de Memoria Histórica, 2014)**.

2.2.9. Panorama de Factores de Riesgo.

“Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información compromete una maniobra continua y ordenada de observación y medición, de modo que exista un entendimiento reciente a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores” **(Centro Nacional de Memoria Histórica, 2014)**.

2.2.10. Condiciones de Salud.

“Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador” **(Centro Nacional de Memoria Histórica, 2014)**.

2.3. Marco referencial.

Se logró investigar algunos proyectos de tesis en diferentes universidades del país que pudieran presentar aspectos importantes que ayuden a la presente investigación y que puedan servir de orientación para la finalización de la misma.

A continuación se presenta conclusiones de cuatro trabajos de titulación.

Contreras (2013), al estudiar la **"Incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de gestión del personal administrativo y docente del Centro Educativo Cristiano El Camino",** en una de sus varias conclusiones menciona: Los procesos de investigación son de carácter muy práctico, es indudable que previo a la puesta en marcha del trabajo de campo, el investigador debe introducirse en el tema a ser tratado y esto no es de otra forma que a través del asesoramiento teórico, el cual puede ser a través de textos al interior de una biblioteca o bien a través de los cada vez más avanzados recursos tecnológicos, en este tema es un tanto paradójico como muchas veces se estigmatiza el uso de la tecnología por precisamente el abuso en el que es muy fácil caer.

Blakman (2014), de la Universidad de Guayaquil, en su tema de investigación **"De qué forma afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino"** en una de sus varias conclusiones indica: Se determinó factor de riesgo psicosocial como el fruto de una interacción entre el trabajador, los factores que se encuentran dentro de su trabajo y los factores externos del medio laboral, que en un instante puede sobrepasar el margen de conformidad psicológica de la persona y perjudicar su salud mental, física, y social.

Castillo (2015), de Universidad Internacional SEK, en su tema de tesis **"El síndrome de burnout y su posible vinculación con la presión arterial en los colaboradores de salud de un hospital público"** en una de sus conclusiones expone: La presión arterial se ve perjudicada de forma directa con la costumbre de fumar, y no de forma directa con la existencia del síndrome de burnout, por lo que al concluir esta investigación se puede decir que la no vinculación entre estas dos variables no representa que en otros grupos no sean compatibles se debería ejecutar más investigaciones y distinguir qué factores psicosociales podrían perjudicar la actividad fisiológica normal de los colaboradores.

Estacio (2013), de la Universidad Nacional de Loja, en su tema de Tesis, **"Necesidad de integrar un párrafo en el art. 347 del código de trabajo, título iv, capítulo i, de los factores de riesgos psicosociales, que causan estrés o alteraciones en la salud de los colaboradores",** en dos de sus conclusiones menciona: "Los factores de riesgos psicosociales tienen su origen en las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, por ende es necesario que estos riesgos puedan ser valorados y monitoreados. Asimismo señala que el abuso de demandas psicológicas, acoso y amenazas por parte del superior en el entorno laboral, deben ser denunciados, con el propósito de minimizar y evitar impactos negativos en la salud de los colaboradores".

2.3.1. Reseña histórica de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

UTEQ, 2014

"La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, fue creada mediante Ley Nro. 156 del Congreso Nacional, promulgada en el registro Oficial Nº 674 del miércoles 1º de febrero de 1984; con domicilio en el Cantón Quevedo Provincia de los Ríos.

Es una Institución de Educación Superior del Estado, sin propósitos de lucro, con emancipación académica, administrativa, orgánica y financiera; se rige por la Constitución de la República del Ecuador, los Tratados y Convenios Internacionales relacionados con la educación superior, la Ley Orgánica de Educación Superior otras leyes conexas, los Reglamentos y Resoluciones expedidos por el Consejo de Educación Superior (CES), el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de Educación Superior (CEAACES), el presente estatuto, los reglamentos expedidos de acuerdo con la ley, las normas, reglamentos y manuales que expidan sus autoridades establecidas en la ley.

El domicilio de la a Universidad está en Quevedo, cuenta con dos fincas experimentales ubicadas en el Cantón Mocache, donde funciona la Facultad de Ciencias Pecuarias con tres carreras (Ingeniería Zootécnica, en Alimentos y Agropecuaria) y la otra ubicada en la vía a San Carlos, sector Fayta, se rige por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, Ley Orgánica de Servicio Público, EL Código de Trabajo, y otras leyes conexas, el Estatuto, los reglamentos y normas expedidas de acuerdo por su Órgano Colegiado Académico Superior, Autoridades ejecutivas y académicas".

2.3.1.2. Visión 2020.

"La Universidad Técnica Estatal de Quevedo ocupa los primeros lugares entre las instituciones de educación superior ecuatorianas por su calidad académica, investigativa y de servicios que contribuyen al buen vivir" **(UTEQ, 2014)**.

2.3.1.3 Misión.

"La Universidad Técnica Estatal de Quevedo tiene como misión crear profesionales y académicos con visión científica y humanista calificados para desarrollar investigaciones, crear tecnologías, mantener y difundir nuestros saberes y culturas ancestrales, para la construcción de soluciones a los problemas de la región y el país" **(UTEQ, 2014)**.

2.3.1.4. Principios.

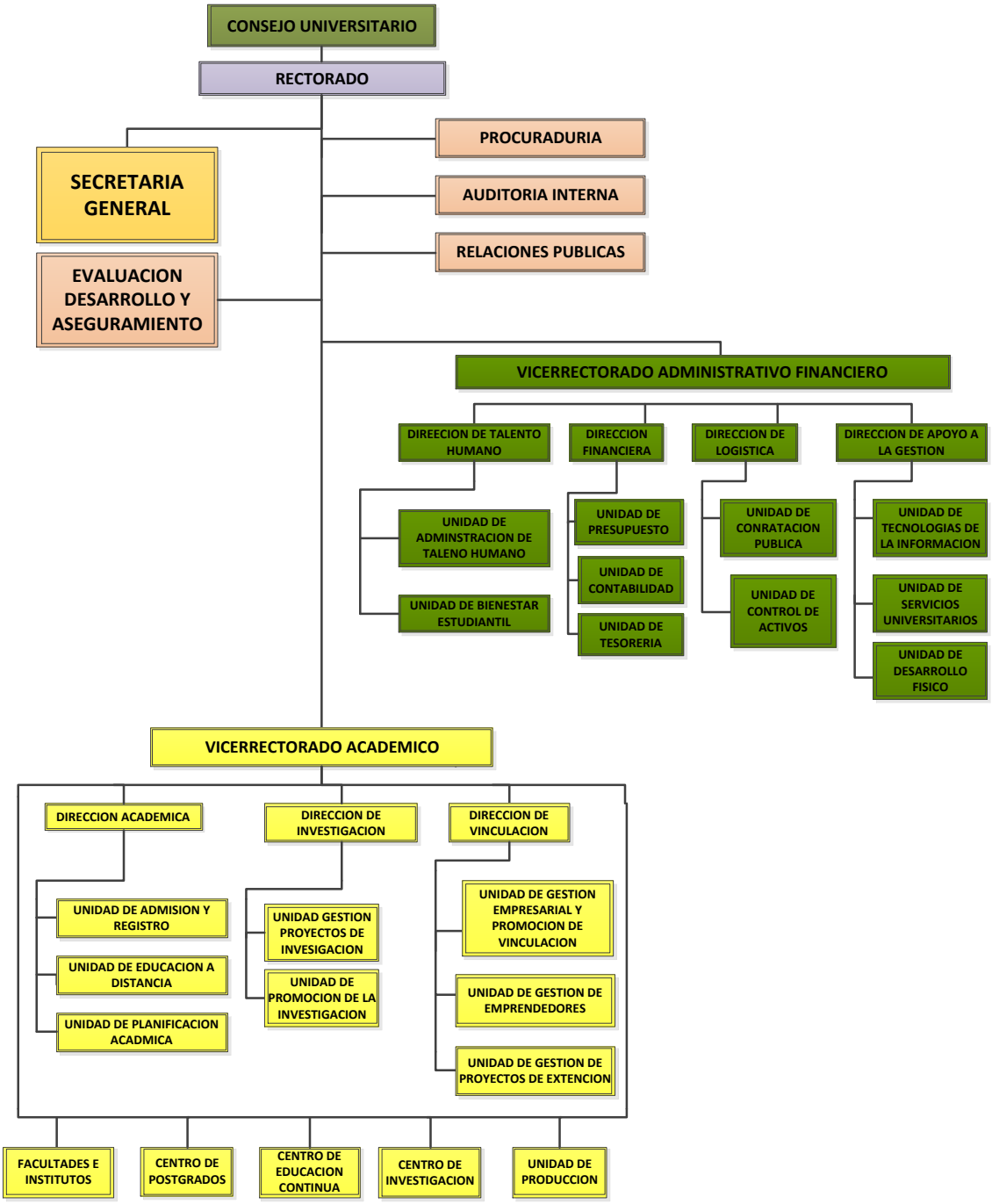
UTEQ, 2014

> "La Universidad Técnica Estatal de Quevedo se regirá por los principios declarados en la Constitución, Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamentos y Disposiciones de los Organismos Rectores de la Educación Superior y por los siguientes adoptados por la institución:
>
> a. Los aprendizajes son corresponsabilidad de los docentes y alumnos.
> b. En la Universidad no hay más criterio de jerarquía que el valor académico, que se sustenta en el saber y la experiencia de los actores universitarios. En ese sentido, la prioridad institucional reside en el ámbito académico y es la academia la que da legitimidad a las decisiones universitarias.
> c. La Universidad Técnica Estatal de Quevedo como institución ecuatoriana se debe a su nación, a ella orienta todo su esfuerzo en la búsqueda de la verdad, la afirmación de los intereses y valores nacionales, la defensa de los derechos humanos y el servicio a la comunidad.
> d. El pluralismo y la libertad de pensamiento, de crítica, de expresión y de catedra.

e. El rechazo de toda forma de violencia, intolerancia, discriminación, dependencia y proselitismo político partidista y religioso; La Universidad Técnica Estatal de Quevedo es un centro de debate de tesis filosóficas, religiosas, políticas, sociales, económicas y de otra índole, expuestas de manera científica.
f. La participación activa en el desarrollo de una conciencia nacional independiente, orientada a eliminar toda forma de dominación externa e interna; así como la participación activa en la transformación de la sociedad actual con otra que garantice la justicia social.
g. La búsqueda permanente de la excelencia a través de la práctica de la cultura de la calidad en todos sus actos.
h. Optimización de los recursos y propiedad intelectual sin fines de lucro
i. La gratuidad de la enseñanza hasta tercer nivel.
j. La democracia interna aplicada a través de órganos colegiados de gobierno y ejercida por sus representantes libremente elegidos por la comunidad universitaria" (UTEQ, 2014).

2.3.1.5. Estructura Organizacional.

Gráfico 5. Organigrama UTEQ.



FUENTE: REVISTA INFORME DE LABORES UTEQ 2014

ELABORADO POR: AUTORES

2.3.2. Normativa Ecuatoriana de Seguridad y Salud.

En el Ecuador hay organismos que se encargan del control del cumplimiento de leyes y normas que garantice la salud y seguridad del trabajador en su ambiente laboral, como, La Dirección Nacional del Seguro General Riesgos del Trabajo del IESS (SGRT) y el Ministerio del Trabajo, que tienen como uno de sus objetivos principales minimizar las enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo.

2.3.2.1. Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República en su sección octava decreta en su

> "**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" **(Registro Oficial 449, 2008)**.
>
> "**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas" **(Registro Oficial 449, 2008)**.

Sección tercera de las Formas de trabajo y su retribución.

> En el numeral 5 del artículo 326, menciona "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" **(Registro Oficial 449, 2008)**.

2.3.2.2. Código de trabajo.

Capítulo III de los efectos del contrato de trabajo determina en el

> "**Art. 38.-** Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos que provienen del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre algún daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo a lo estipulado en este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social" **(Ministerio del Trabajo, 2005)**.

Título IV Capítulo I de Los Riesgos Del Trabajo resuelve en su

> "**Art. 347.- Riesgos del trabajo.-** Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes" **(Ministerio del Trabajo, 2005)**.

> "**Art. 348.- Accidente de trabajo.-** Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena" **(Ministerio del Trabajo, 2005)**.

> "**Art. 349.- Enfermedades profesionales.-** Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad" **(Ministerio del Trabajo, 2005)**.

2.3.2.3. Decreto Ejecutivo 2393.

El IESS, 2010 en el Reglamento de Seguridad y Salud De Los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo considera:

> "Que es deber del Estado precautelar la seguridad y fomentar el bienestar de los trabajadores.
> Que la incidencia de los riesgos de trabajo conlleva graves perjuicios a la salud de los trabajadores y a la economía general del país.
> Que es necesario adoptar normas mínimas de seguridad e higiene capaces de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos profesionales, así como también para fomentar el mejoramiento del medio ambiente de trabajo" **(IESS, 2010)**.

2.3.2.4. Resolución No. C.D.390.

El IESS, 2011 en su Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo menciona:

> "**Art. 1.- Naturaleza.-** De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral" **(IESS, 2011)**.

> "**Art. 2.- Ámbito de Aplicación.-** Regula la entrega de prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que cubren toda lesión corporal y estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo" **(IESS, 2011)**.

"Son sujetos de protección: el trabajador en relación de dependencia, así como los trabajadores sin relación de dependencia o autónomos que comprende: el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales" **(IESS, 2011)**.

2.3.3. Normas de carácter Internacional Organización Internacional del Trabajo O. I. T.

La O.I.T en el artículo 4 del convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo dispone:

1. "La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios" **(O.I.T., 2005)**.

2. "Todo Miembro podrá prever las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere:

a) A las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador;
b) A los trabajadores a domicilio;
c) A los miembros de la familia del empleador que vivan con él respecto del trabajo que realicen para él;
d) "A otras categorías de asalariados, siempre que su número total no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados no exceptuados en virtud de los apartados a) a c) del presente párrafo" **(O.I.T., 2005)**.

La O.I.T en el artículo 5 del convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo menciona:

"Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, la aplicación de la legislación nacional sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales podrá limitarse a categorías prescritas de asalariados cuyo número total no debería ser inferior al 75 por ciento de todos los asalariados que trabajen en establecimientos industriales, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios" **(O.I.T., 2005)**.

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Localización.

El proyecto de investigación se desarrolló, en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo la misma que se encuentra ubicada en la Ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, en el Km. 1.5 vía Quevedo - Sto. Domingo.

3.1.2 Ubicación geográfica.

Latitud. -1.01268097
Longitud. -79.46945864
Altitud. 81 m.s.n.m.
Clima. 28 ºC.

3.2. Tipo de investigación.

Para la elaboración de la presente investigación se utilizó los siguientes tipos de investigación:

3.2.1. Investigación de campo.

Esta investigación surgirá mediante la manipulación de una variable externa no confirmada, los riesgos psicosociales, en circunstancias estrictamente inspeccionadas, con el propósito de especificar las causas de riesgo más alto que podría crear un descontento en el entorno de trabajo.

3.2.2. Investigación bibliográfica.

En la investigación se tiene como propósito ampliar y profundizar las teorías basándose en los documentos y libros existentes al respecto. En particular, el método de investigación bibliográfica es la agrupación de tácticas que se utilizan para ubicar, determinar y acceder a diferentes documentos.

3.2.3. Investigación Descriptiva.

Puesto que se determinará elementos y particularidades establecidas al problema de investigación. Se procederá a recolectar, analizar y graficar los datos adquiridos ajustándose a la probabilidad estadística.

3.3. Métodos de investigación.

3.3.1. Método cuantitativo.

Se utilizó este método porque la información obtenida será sujeta a un análisis estadístico una vez obtenida la muestra de la población en estudio.

3.3.2. Población y muestra.

La población estuvo conformada por un total de 488 personas la cual se divide entre 121 personas del área administrativo y 367 personas en el área de docentes, la muestra de la población se obtendrá considerando un error de muestreo del 5% y con un nivel de confianza del 95 %.

3.3.3. Cálculo de la muestra.

Según **Suarez (2011)**, "para obtener el tamaño de la muestra se utiliza la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

$\sigma =$ Desviación estándar de la población que la mayoría de las veces cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, este valor queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error de la muestra que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), este valor queda a criterio del encuestador" **(Suárez, 2011)**.

3.3.4. Cálculo de la muestra del personal Administrativo.

$$n = \frac{121 \cdot 0{,}5^2 \cdot 1{,}96^2}{(121-1)0{,}05^2 + 0{,}5^2 \cdot 1{,}96^2}$$

$$n = \frac{116{,}2084}{1{,}2604} = 92$$

3.3.5. Cálculo de la muestra del personal Docente.

$$n = \frac{367 \cdot 0{,}5^2 \cdot 1{,}96^2}{(367-1)0{,}05^2 + 0{,}5^2 \cdot 1{,}96^2}$$

$$n = \frac{352.4668}{1{,}8754} = 187.9 = 188$$

3.4. Fuentes de recopilación de información.

3.4.1. Fuentes primarias.

La fuente primaria de información para la elaboración de este estudio es la encuesta SUSESO ISTAS 21 la misma que se aplicó a una muestra seleccionada de docentes y personal administrativo, la cantidad de colaboradores fue facilitada por el departamento de talento humano.

3.4.2. Fuentes secundarias.

En lo que respecta a las fuentes secundarias se analizó información de libros, libros electrónicos, documentos web y páginas de internet, que facilitaran la investigación.

3.5. Diseño de la investigación.

La presente investigación se caracteriza por ser un diseño no experimental de tipo cuantitativa, dado que tiene como finalidad recolectar y analizar datos con el objetivo de dar cumplimiento al problema planteado.

3.6. Instrumentos de investigación.

En el presente estudio se utilizó el siguiente instrumento:

3.6.1. Encuesta.

Es un escrito que está constituido por un grupo de interrogantes que deben estar descritas de manera lógica, estructuradas y ordenadas acorde con una determinada preparación, con el propósito que en sus respuestas puedan brindar completamente la información requerida de manera que la misma se pudiera emplear de forma personal o en grupo.
El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 es una herramienta para determinar y valorar el riesgo psicosocial que se encuentra presente en el ámbito laboral en Chile. El mismo se elaboró sobre la principio de la estandarización y validación del Método ISTAS 21 **(Superintendencia de Seguridad Social de Chile, 2014)**.

3.7. Tratamiento de los datos.

Los datos obtenidos en la encuesta fueron sometidos a una contabilización en la herramienta informática Excel, para luego verificar el porcentaje de cada dimensión o bloque de la encuesta y después proceder a tabular los resultados de la investigación.

3.8. Recursos humanos y materiales.

3.8.1. Recurso Humano.

1 Director de Proyecto de Investigación.

2 Responsables de la investigación.

3.8.2. Recursos materiales.

Materiales de oficina.

Computadora.

Cámara fotográfica.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La colaboración del personal administrativo y el personal docente fue un requisito imprescindible, Esta colaboración posibilitó abordar la prevención tanto desde la óptica del conocimiento técnico como del conocimiento que se deriva de la práctica.

Los riesgos psicosociales son las particularidades del ambiente laboral y en específico de la estructura del trabajo para las que se encuentran una certeza científica que perjudican la salud. Se ejecutan por medio de mecanismos fisiológicos y psicológicos a los que además conocemos como estrés. En materia de prevención de riesgos del trabajo, los factores de riesgos psicosociales materializan la exposición, la estructura del trabajo es el principio de la misma, y el estrés es el pionero de las enfermedades o los desórdenes de salud que se deben prevenir. Son varios los trastornos y afectaciones a la salud que de una u otra manera se vinculan con los factores psicosociales, pero se debe señalar, por su relevancia en el ámbito laboral, las alteraciones en el sistema cardiovascular y de la salud mental.

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS en su resolución No. C.D. 390, menciona en su artículo 51 literal b1 de los principios aplicables a los riesgos (Identificación de factores de riesgo) y en donde se incorporan también los factores de riesgos psicosociales y como los demás factores riesgos para la salud, los mismos deberán prevenirse y si no se han logrado evitar, evaluarlos y combatirlos desde su fuente **(IESS, 2011)**.

Una evaluación o valoración de los riesgos psicosociales es el comienzo de un proceso que, fundamentado en el entendimiento y el debate social, procura alcanzar un ambiente laboral más conveniente. El origen de la indagación normativa es poseer una herramienta que produzca soluciones de forma automática. Su propósito es conseguir información y aprovecharla para de esta manera tomar medidas de prevención en origen.

Tal como indica el artículo anteriormente citado una evaluación de riesgos y la planeación de las acciones preventivas son las herramientas principales para el uso de un programa de prevención y las dos acciones estarán en sus respectivos documentos.

Para la realización de la presente investigación se utilizó la encuesta Suceso ISTAS 21 antes referido que permite identificar y valorar el nivel de exposición a los factores riesgos psicosociales.

Los resultados de este estudio permitirá determinar los diferentes factores de riesgos psicosociales que influye en el entorno de trabajo del personal administrativo y el personal docente de la UTEQ y adoptar las medidas de prevención necesarias con la propuesta de una Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales que englobará al detalle los procedimientos a seguir para minimizar la exposición a este factor de riesgo.

4.2. Resultados de la encuesta SUSESO ISTAS 21 aplicado al personal Administrativo de la UTEQ.

4.2.1. Dimensión de exigencias psicológicas.

Describe la utilización de conocimientos y no son ni buenas ni malas, sino que deben evaluarse en función de las probabilidades de desarrollo. Si la estructura del trabajo permite los requerimientos imprescindibles y las oportunidades, pueden incluir la consecución de conocimientos y capacidades beneficiando a la salud a la par que promueven la instrucción y la eficiencia en el trabajo. Mientras, cuando hay insuficientes probabilidades para el aumento de las capacidades, pueden afectar de manera negativa a la salud, exactamente que cuando son exageradamente bajas, evidenciando el estancamiento de la actividad laboral.

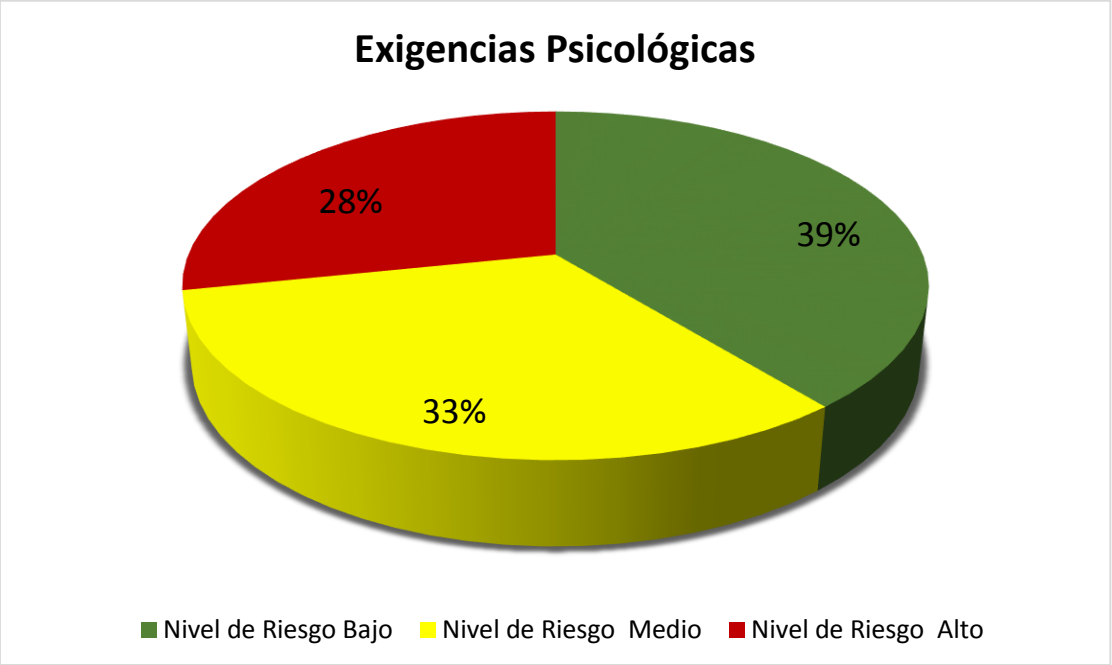
Tabla 2. Dimensión de exigencias psicológicas.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	36	30	26	92
Porcentaje	39%	33%	28%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

De las 92 personas encuestadas 36 presentaron un nivel de riesgo bajo, 30 presentaron un nivel de riesgo medio y 26 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de exigencias psicológicas.

Gráfico 6. Dimensión de exigencias psicológicas.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica nos muestra que el 39% de las personas encuestadas presentaron un nivel de exposición bajo en la dimensión de exigencias psicológicas, mientras que el 33% de la población está expuesta a un nivel de riesgo medio, la misma que da a conocer un impedimento en la distribución del tiempo destinado a la administración del trabajo, la aglomeración del mismo e inclusive el problema para manejar las emociones por parte de los colaboradores, y un 28% del personal estudiado presento exposición al nivel de riesgo alto, y que expresa que existe un desequilibrio entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo.

4.2.2. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Menciona a las posibilidades que propone la ejecución de la labor para colocar las habilidades y experiencia de los trabajadores en práctica y la adquisición de nuevos conocimientos.

Está relacionado con los distintos niveles de dificultad y de complejidad de las tareas, siendo la labor repetitiva, el ejemplo de la exposición perjudicial. Se enlazan con los procedimientos de trabajo elaboración y el planteamiento de lo que engloba el trabajo monótono y rutinario.

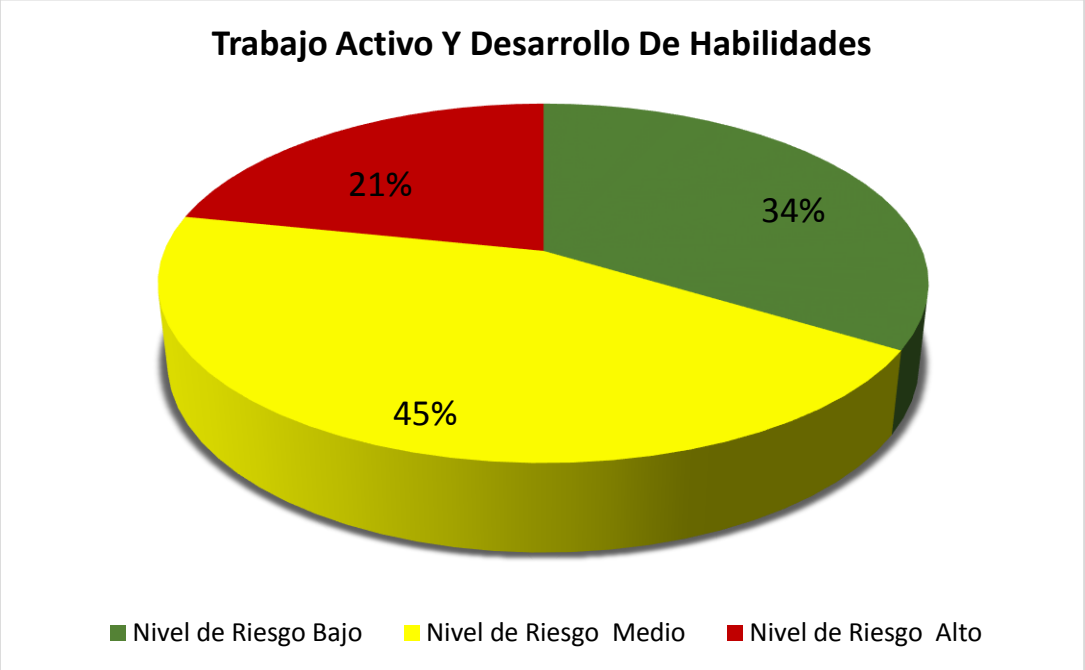
Tabla 3. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	31	41	20	92
Porcentaje	34%	45%	21%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

De las 92 personas encuestadas 31 presentaron un nivel de riesgo bajo, 41 presentaron un nivel de riesgo medio y 20 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Gráfico 7. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica muestra que en lo que respecta por parte de los encuestados y relacionado con el trabajo activo, crecimiento de habilidades y las probabilidades de desarrollo, el 45% de la población presentaron un nivel medio de exposición, existiendo un porcentaje de 34% en un nivel bajo, y un 21% de exposición de nivel alto a este factor de riesgo psicosocial es decir que tienen un bajo margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, y si sienten que la institución tiene gran importancia hacia ellos. La realización del trabajo les ofrece escasas oportunidades para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

4.2.3. Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

Se refiere a la ayuda necesaria requerida por parte de compañeros y superiores para la elaboración óptima del trabajo.

El déficit de ayuda entre compañeros puede estar relacionado con las prácticas de administración de personal que complica la formación y la participación de auténticos equipos de trabajo, promoviendo la competitividad, o destinando las labores y cambios de horarios. La ausencia de ayuda por parte de los superiores puede ocurrir por la carencia de principios y de métodos precisos de administración de personal para favorecer el papel del superior como un integrante de ayuda al trabajo del equipo. Además se relaciona con la calidad de la administración de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.

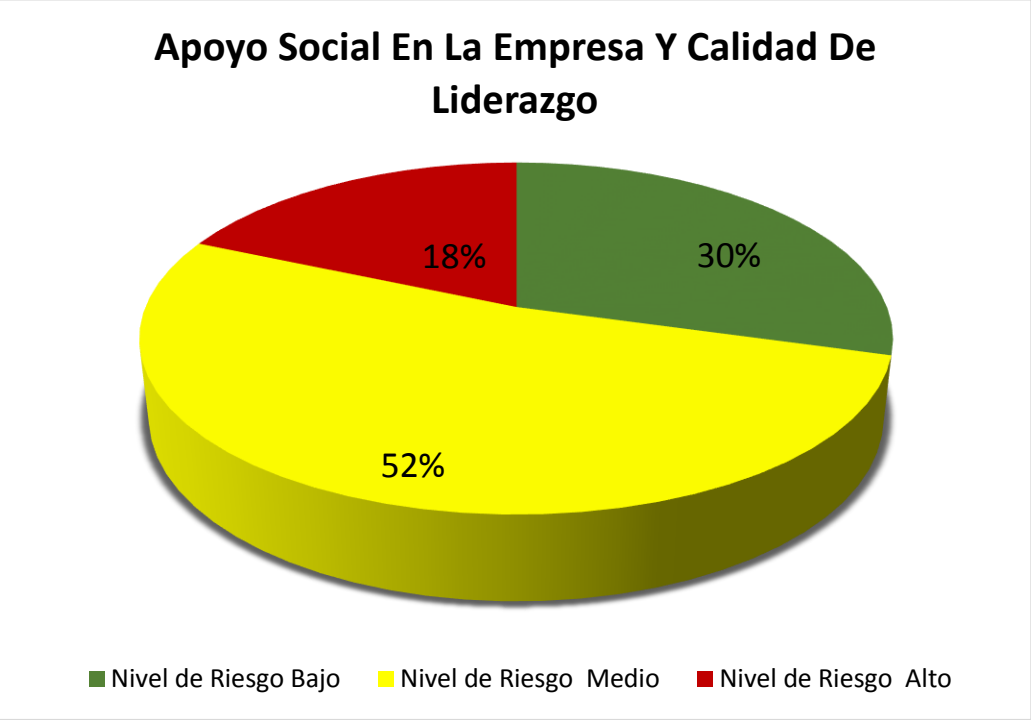
Tabla 4. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	27	48	17	92
Porcentaje	30%	52%	18%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

De las 92 personas encuestadas 27 presentaron un nivel de riesgo bajo, 48 presentaron un nivel de riesgo medio y 17 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

Gráfico 8. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica muestra que el 52% de la población sometida a estudio mostró un nivel medio en lo relacionado al apoyo social y el liderazgo, este es uno de los puntos en que talvez más se relaciona con la calidad de administración, dado que en una organización se tiene la expectativa del trabajo en equipo, en lo que se refiere al nivel bajo presentó un 30% de exposición a este factor de riesgo, mientras que el 18% de la población se sitúan en el nivel de riesgo alto, que sienten una deficiente falta de apoyo social y liderazgo lo que conlleva a trabajar aislado/a, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo, esta situación puede resultar desfavorable para la salud.

.

4.2.4. Dimensión de Compensaciones.

Describe el reconocimiento, respeto y al acuerdo merecido que se consigue a cambio del empeño invertido en el trabajo.

Se encuentra relacionado con las diferentes facetas de la administración de personal, como por ejemplo, con los procedimientos de trabajo si son o no colaborativos con la presencia de injusticias y desigualdad en la, designación de tareas y de los horarios, además está referido con si se remunera con un salario conforme con las tareas que se realizan.

Tabla 5. Dimensión de Compensaciones.

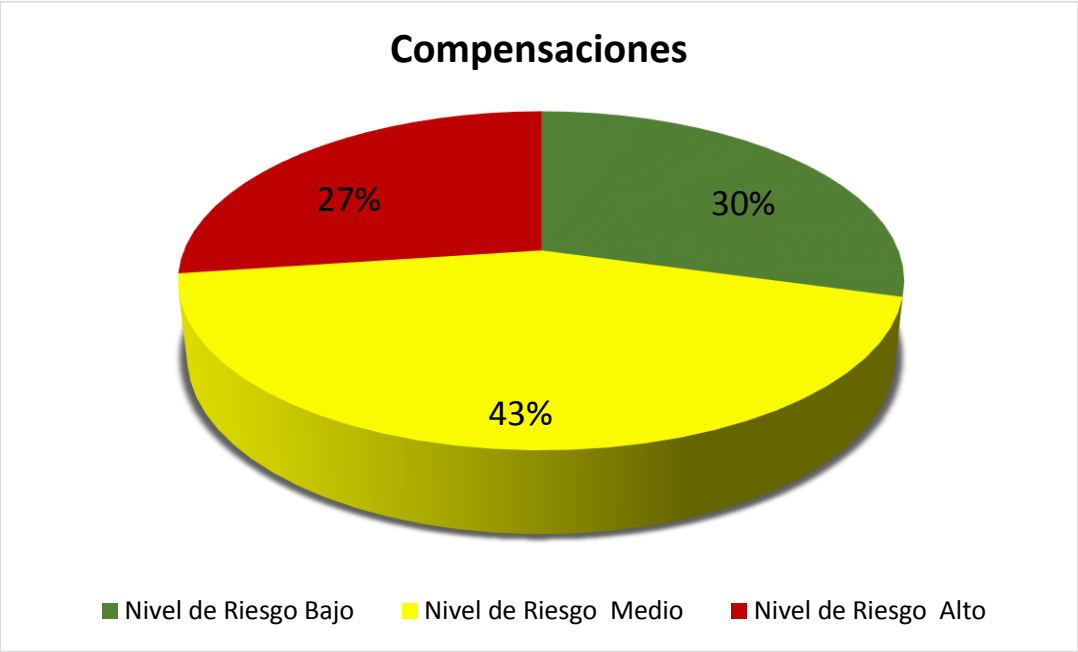
Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	27	40	25	92
Porcentaje	30%	43%	27%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015

ELABORADO POR: AUTORES

De las 92 personas encuestadas 27 presentaron un nivel de riesgo bajo, 40 presentaron un nivel de riesgo medio y 25 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de compensaciones.

Gráfico 9. Dimensión de Compensaciones.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica muestra que el 30% de la población encuestada presentó un nivel bajo de exposición es decir se encuentran conformes con el apoyo de sus superiores en situaciones difíciles, no les han faltado al respeto o recibido trato injusto, su trabajo y esfuerzo es reconocido, así mismo se observó que el 43% de la población estudiada presentó un nivel de exposición medio, y un 27% de exposición de nivel alto, en lo que se refiere a si están preocupados por si los despiden o no les renuevan el contrato, si les preocupa que le cambien de tarea contra su voluntad o si sus superiores les dan el reconocimiento que se merecen.

4.2.5. Dimensión de doble presencia.

Son los requerimientos concurrentes o coincidentes del ambiente de trabajo y del entorno doméstico o familiar. Sus niveles son altos cuando las exigencias en el trabajo intervienen con las domésticas.

En el entorno de trabajo se encuentra relacionado con los requerimientos cuantitativos, la distribución, la permanencia o el cambio de la jornada laboral a si mismo con los niveles de independencia sobre ésta, como un horario de trabajo inadaptable afectando a su vida social y familiar.

Tabla 6. Dimensión de doble presencia.

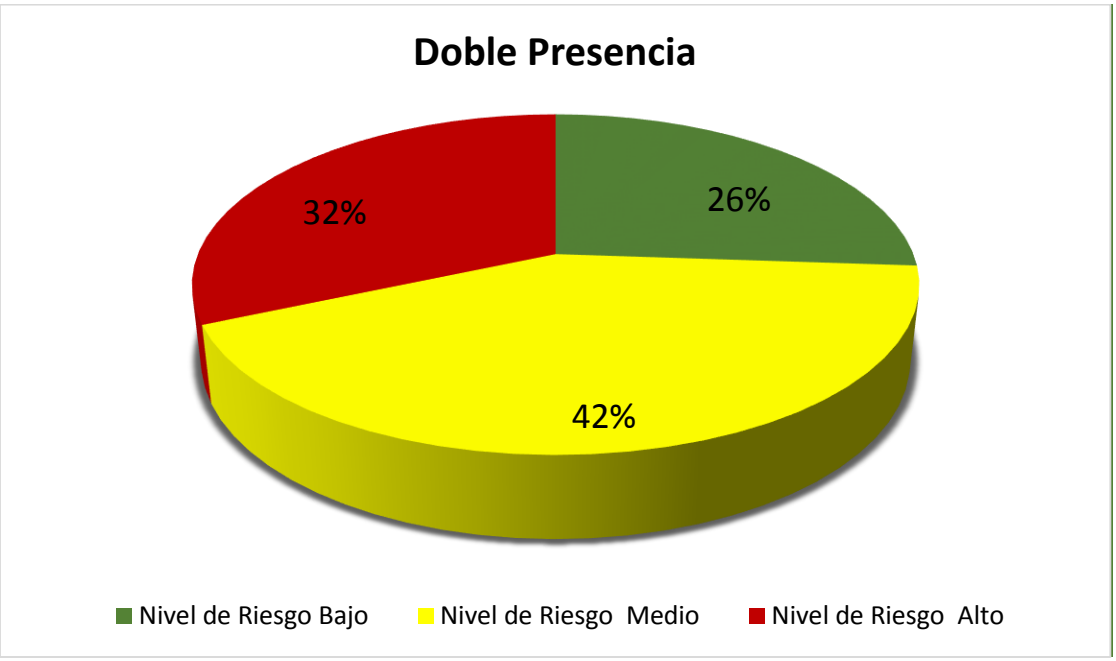
Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	24	39	29	92
Porcentaje	26%	42%	32%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015

ELABORADO POR: AUTORES

De las 92 personas encuestadas 24 presentaron un nivel de riesgo bajo, 42 presentaron un nivel de riesgo medio y 29 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de doble presencia.

Gráfico 10. Dimensión de doble presencia.



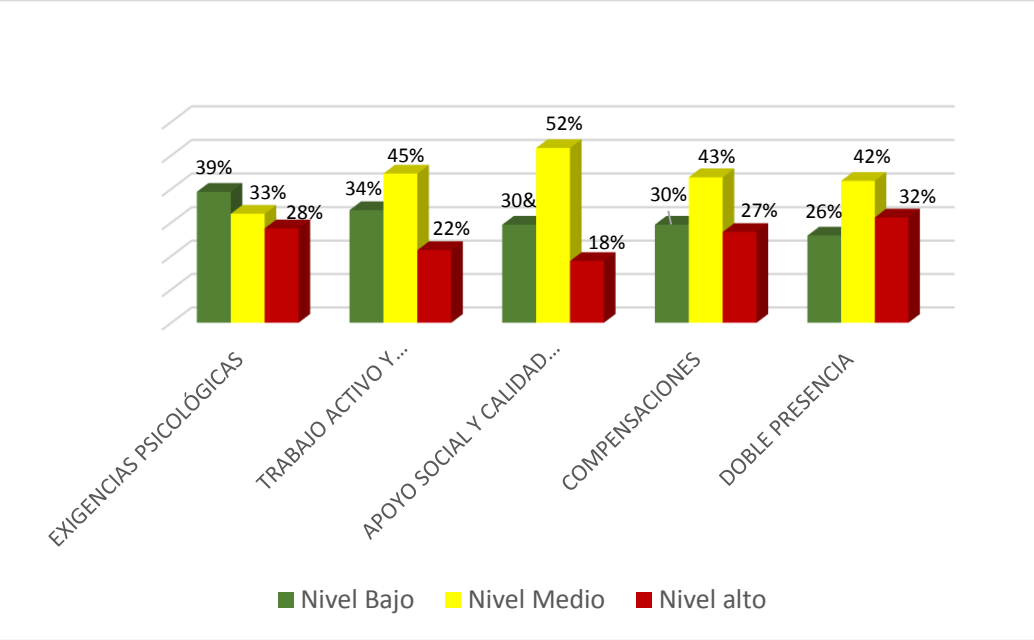
FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica muestra que la población encuestada en lo relacionado a la dimensión de doble presencia, presentó un nivel de riesgo medio con un 42% de exposición a este factor de riesgo, este es uno de los puntos en que se relaciona las exigencias del trabajo con las exigencias domesticas o familiares, en lo que se refiere al nivel de riesgo bajo presenta un 26% de exposición, y un nivel alto de exposición del 32% a este factor de riesgo, donde los colaboradores necesitan responder al mismo tiempo a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico y familiar, y que las exigencias laborales interfieren con las domesticas y familiares. La doble presencia es un factor que afecta la salud especialmente de las mujeres que siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado, cuya organización puede o no permitir su compatibilización.

4.2.6. Evaluación del riesgo psicosocial al personal Administrativo de la UTEQ.

Una vez realizado el respectivo estudio de la encuesta aplicada al personal administrativo de la universidad, se procede a realizar un análisis para identificar qué nivel de riesgo tuvo mayor incidencia en la población investigada.

Gráfico 11. Evaluación del riesgo psicosocial al personal Administrativo de la UTEQ.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

Como se puede observar en la gráfica, el personal administrativo muestra mayor incidencia de exposición al nivel de riesgo medio en las dimensiones de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades con un 45%, Apoyo Social Y Calidad de Liderazgo con un 52%, Compensaciones con un 43% y en la dimensión de Doble Presencia con un 42%, lo que señala que gran parte del personal siente que su institución no les da la importancia que ellos merecen, no siempre reciben apoyo por parte de sus compañeros y superiores, algunas veces les preocupa que le cambien de tarea en contra de su voluntad y a veces cuando están en el trabajo piensan en las tareas domésticas y exigencias familiares.

4.3. Resultados de la encuesta SUSESO ISTAS 21 aplicado al personal Docente de la UTEQ.

4.3.1. Dimensión de exigencias psicológicas.

Describe la utilización de conocimientos y no son ni positivas ni negativas sino que deben evaluarse en función de las probabilidades de desarrollo. Si la estructura del trabajo permite los requerimientos imprescindibles y las oportunidades, pueden incluir la consecución de conocimientos y capacidades beneficiando a la salud a la par que promueven la instrucción y la eficiencia en el trabajo. Mientras, cuando hay insuficientes probabilidades para el aumento de las capacidades, pueden afectar de manera negativa a la salud, exactamente que cuando son exageradamente bajas, evidenciando el estancamiento de la actividad laboral.

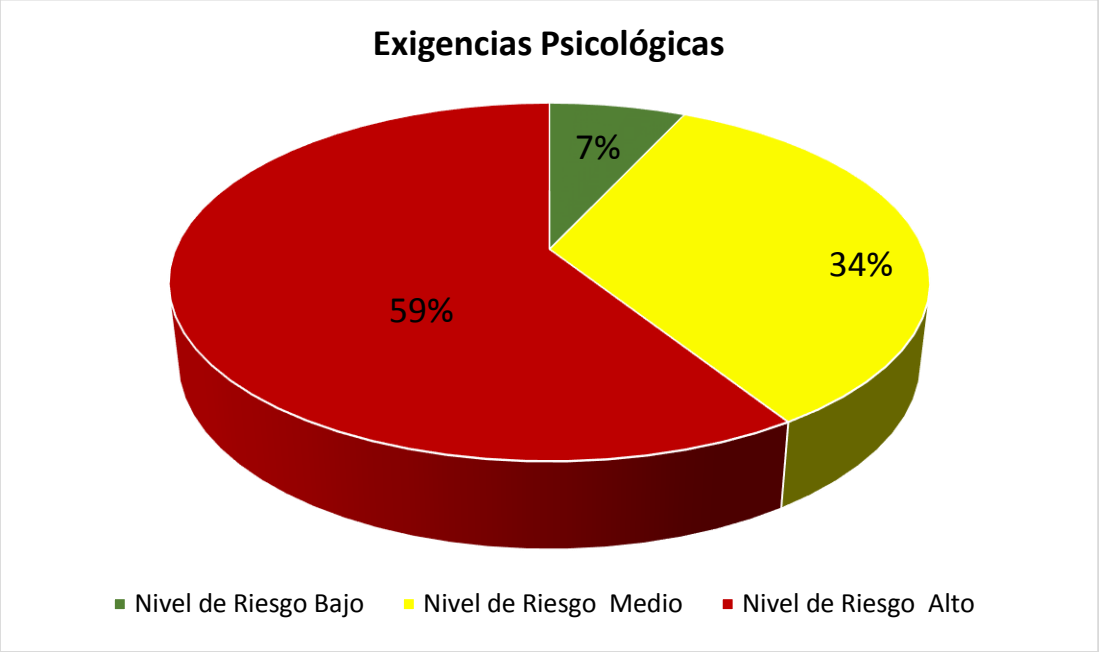
Tabla 7. Dimensión de exigencias psicológicas.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	13	64	111	188
Porcentaje	7%	34%	59%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

De las 188 personas encuestadas 111 presentaron un nivel de riesgo bajo, 64 presentaron un nivel de riesgo medio y 13 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de exigencias psicológicas.

Gráfico 12. Dimensión de exigencias psicológicas.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica muestra que un 7% de la población estudiada mostró una exposición al nivel de riesgo bajo, mientras que el 34% de la misma está expuesta a un nivel de riesgo medio, lo que da a conocer un impedimento en la distribución del tiempo destinado a la administración del trabajo, la aglomeración del mismo e inclusive el problema para manejar las emociones por parte de los colaboradores, así mismo un 59% del personal estudiado presento exposición al nivel de riesgo alto, y que expresa que existe un desequilibrio entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo.

4.3.2. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Menciona a las posibilidades que propone la ejecución de la labor para colocar las habilidades y experiencia de los trabajadores en práctica y la adquisición de nuevos conocimientos.

Está relacionado con los distintos niveles de dificultad y de complejidad de las tareas, siendo la labor repetitiva, el ejemplo de la exposición perjudicial. Se enlazan con los procedimientos de trabajo elaboración y el planteamiento de lo que engloba el trabajo monótono y rutinario.

Tabla 8. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.

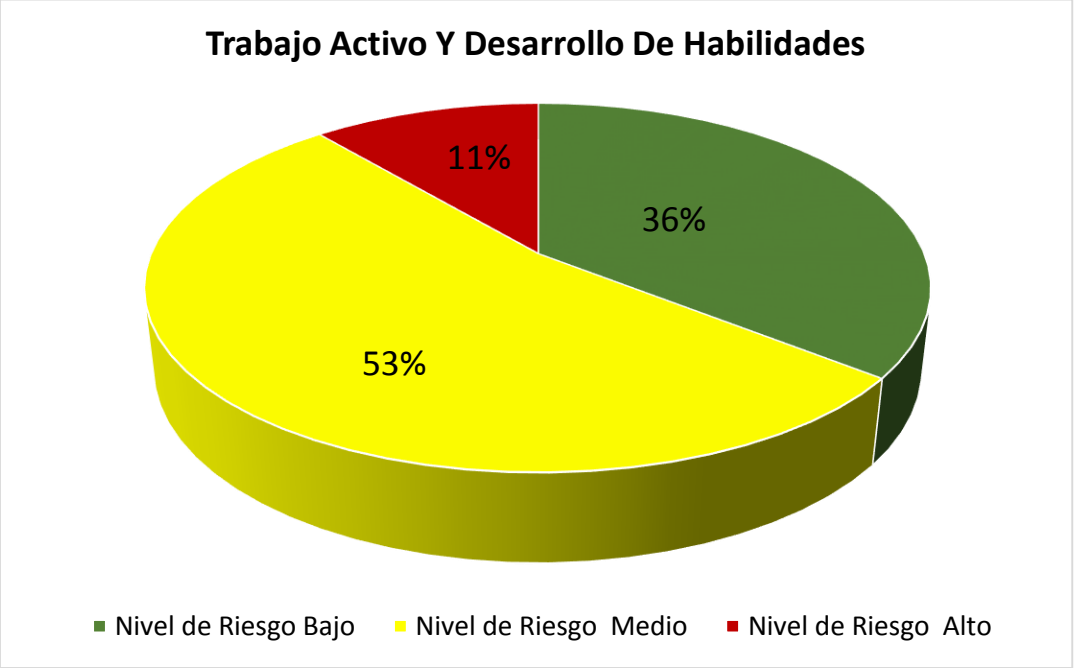
Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	67	100	21	188
Porcentaje	36%	53%	11%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015

ELABORADO POR: AUTORES

De las 188 personas encuestadas 67 presentaron un nivel de riesgo bajo, 100 presentaron un nivel de riesgo medio y 21 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Gráfico 13. Dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica muestra que en lo que respecta por parte de los encuestados y relacionado con el trabajo activo, crecimiento de habilidades y las probabilidades de desarrollo, el 53% de la población presentaron un nivel medio de exposición, existiendo un porcentaje de 36% en un nivel bajo, y un 11% de exposición de nivel alto a este factor de riesgo psicosocial es decir que tienen un bajo margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, y si sienten que la institución tiene gran importancia hacia ellos. La realización del trabajo les ofrece escasas oportunidades para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

4.3.3. Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

Se refiere a la ayuda necesaria requerida por parte de compañeros y superiores para la elaboración óptima del trabajo.

El déficit de ayuda entre compañeros puede estar relacionado con las prácticas de administración de personal que complica la formación y la participación de auténticos equipos de trabajo, promoviendo la competitividad, o destinando las labores y cambios de horarios. La ausencia de ayuda por parte de los superiores puede ocurrir por la carencia de principios y de métodos precisos de administración de personal para favorecer el papel del superior como un integrante de ayuda al trabajo del equipo. Además se relaciona con la calidad de la administración de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.

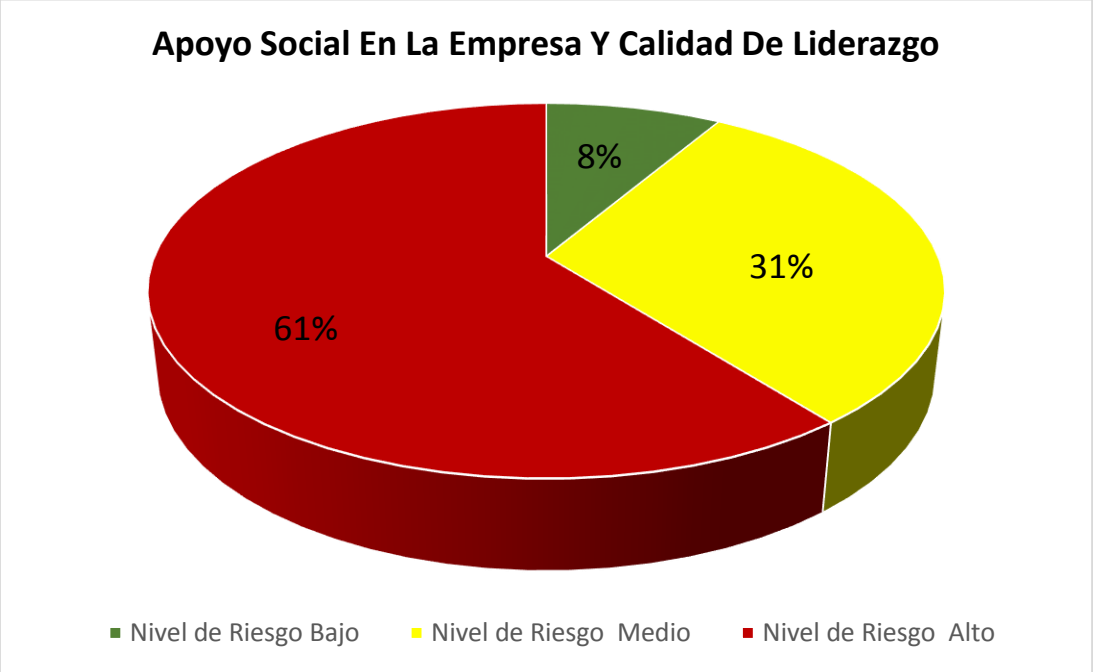
Tabla 9. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	16	58	114	188
Porcentaje	8%	31%	61%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

De las 188 personas encuestadas 16 presentaron un nivel de riesgo bajo, 58 presentaron un nivel de riesgo medio y 114 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

Gráfico 14. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica muestra que el 31% de la población sometida a estudio mostró un nivel medio en lo relacionado al apoyo social y el liderazgo, este es uno de los puntos en que talvez más se relaciona con la calidad de administración, dado que en una organización se tiene la expectativa del trabajo en equipo, en lo que se refiere al nivel bajo presentó un 8% de exposición a este factor de riesgo, mientras que el 61% de la población se sitúan en el nivel de riesgo alto, que sienten una deficiente falta de apoyo social y liderazgo lo que conlleva a trabajar aislado/a, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo, esta situación puede resultar desfavorable para la salud.

4.3.4. Dimensión de Compensaciones.

Describe el reconocimiento, respeto y al acuerdo merecido que se consigue a cambio del empeño invertido en el trabajo.

Se encuentra relacionado con las diferentes facetas de la administración de personal, como por ejemplo, con los procedimientos de trabajo si son o no colaborativos con la presencia de injusticias y desigualdad en la, designación de tareas y de los horarios, además está referido con si se remunera con un salario conforme con las tareas que se realizan.

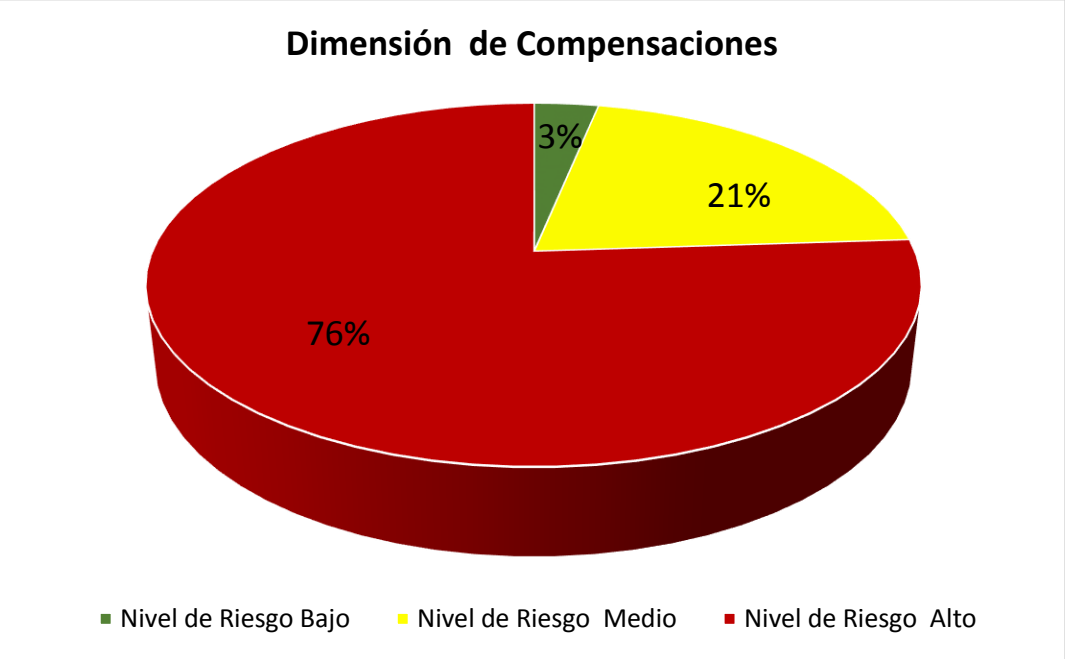
Tabla 10. Dimensión de Compensaciones.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	6	39	143	188
Porcentaje	3%	21%	76%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

De las 188 personas encuestadas 6 presentaron un nivel de riesgo bajo, 39 presentaron un nivel de riesgo medio y 143 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de compensaciones.

Gráfico 15. Dimensión de Compensaciones.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica muestra que el 3% de la población encuestada presentó un nivel bajo de exposición, es decir se encuentran conformes con el apoyo de sus superiores en situaciones difíciles, no les han faltado al respeto o recibido trato injusto, su trabajo y esfuerzo es reconocido, así mismo se observó que el 21% de la población estudiada presentó un nivel de exposición medio, y un 76% de exposición de nivel alto, en lo que se refiere a si están preocupados por si los despiden o no les renuevan el contrato, si les preocupa que le cambien de tarea contra su voluntad o si sus superiores les dan el reconocimiento que se merecen.

4.3.5. Dimensión de doble presencia.

Son los requerimientos concurrentes o coincidentes del ambiente de trabajo y del entorno doméstico o familiar. Sus niveles son altos cuando las exigencias en el trabajo intervienen con las domésticas.

En el entorno de trabajo se encuentra relacionado con los requerimientos cuantitativos, la distribución, la permanencia o el cambio de la jornada laboral a si mismo con los niveles de independencia sobre ésta, como un horario de trabajo inadaptable afectando a su vida social y familiar.

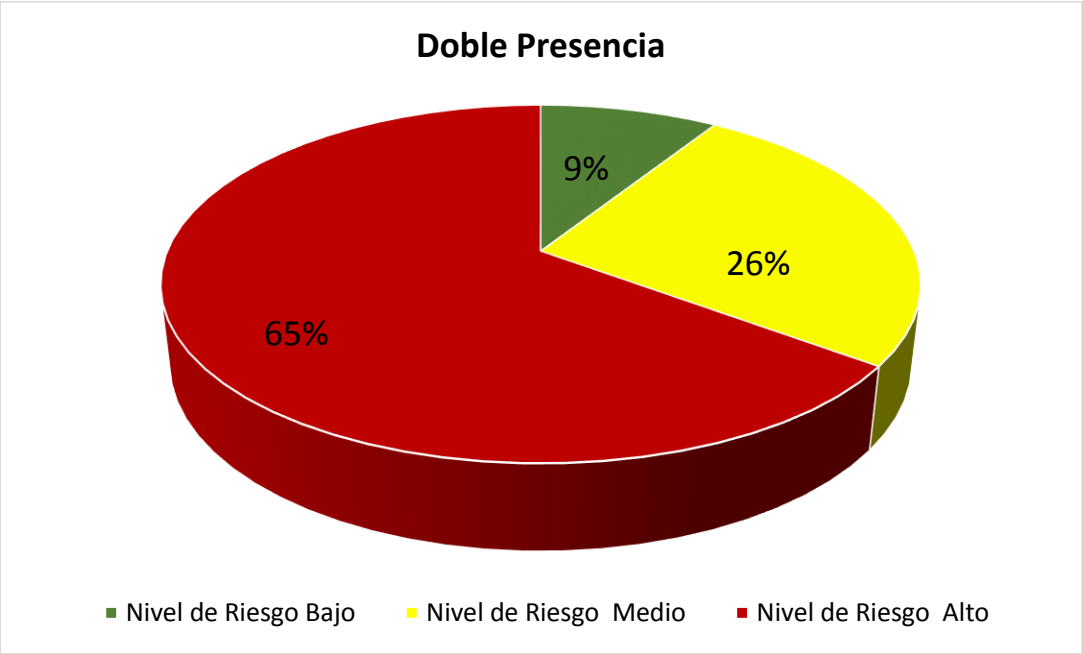
Tabla 11. Dimensión de doble presencia.

Nivel de Riesgo	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo Medio	Nivel de Riesgo Alto	Total
Frecuencia	17	49	122	188
Porcentaje	9%	26%	65%	100%

FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

De las 188 personas encuestadas 17 presentaron un nivel de riesgo bajo, 49 presentaron un nivel de riesgo medio y 122 presentaron un nivel de riesgo alto, en lo que respecta a la dimensión de doble presencia.

Gráfico 16. Dimensión de doble presencia.



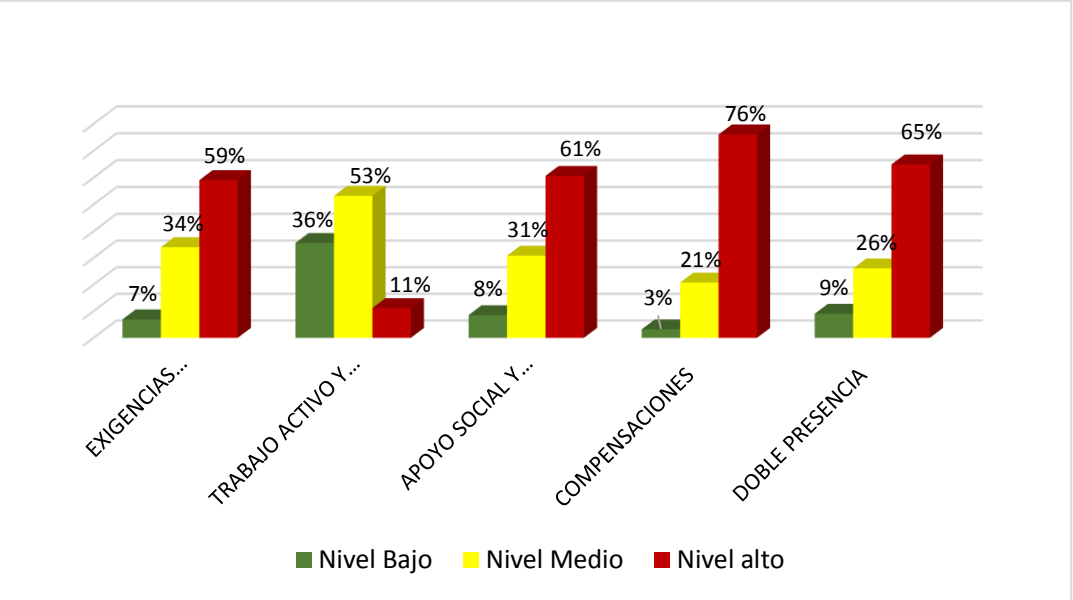
FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

La gráfica muestra que la población encuestada en lo relacionado a la dimensión de doble presencia, presentó un nivel de riesgo medio con un 26% de exposición a este factor de riesgo, este es uno de los puntos en que se relaciona las exigencias del trabajo con las exigencias domesticas o familiares, en lo que se refiere al nivel de riesgo bajo presenta un 9% de exposición, y un nivel alto de exposición del 65% a este factor de riesgo, donde los colaboradores necesitan responder al mismo tiempo a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico y familiar, y que las exigencias laborales interfieren con las domesticas y familiares. La doble presencia es un factor que afecta la salud especialmente de las mujeres que siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado, cuya organización puede o no permitir su compatibilización.

4.3.6. Evaluación del riesgo psicosocial al personal Docente de la UTEQ.

Una vez realizado el respectivo estudio de la encuesta aplicada al personal Docente de la universidad, se procede a realizar un análisis para identificar qué nivel de riesgo tuvo mayor incidencia en la población investigada.

Gráfico 17. Evaluación del riesgo psicosocial al personal Docente de la UTEQ.



FUENTE: ENCUESTA SUCESO ISTAS 21, UTEQ 2015
ELABORADO POR: AUTORES

Como se puede observar en la gráfica, el personal docente muestra mayor incidencia de exposición al nivel de riesgo alto en las dimensiones de Exigencias Psicológicas con un 59%, Apoyo Social Y Calidad de Liderazgo con un 61%, Compensaciones con un 76% y en la dimensión de Doble Presencia con un 65%, lo que señala que gran parte del personal algunas veces puede realizar su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día, que su actividad siempre requiere de gran concentración, tienen que realizar tareas que creen que pueden hacerse de otra manera , algunas veces les preocupa que le cambien de tarea en contra de su voluntad y la mayoría de las veces cuando están en el trabajo piensan en las tareas domésticas y exigencias familiares.

4.4 Discusión.

Los factores de riesgo psicosocial como el estrés, mobbing, o el síndrome de burnout, pueden estar presentes en el ambiente de trabajo o pueden originarse en el mismo perjudicando con su incidencia la salud del trabajador aun cuando se encuentre en el medio familiar. Esto puede ocurrir porque los medios sugestivos de la memoria cooperan con la presencia de los factores tensionales más allá de la jornada y el entorno de trabajo.

Boada & Ficapal (2012) mencionan que "los riesgos psicosociales, en el ámbito laboral, se pueden definir como el conjunto de patologías, que se presentan en síntomas o síndromes, de etiología compleja que están directamente relacionadas con los aspectos microorganizativos, departamentales y personales, los cuales tienen la capacidad de afectar tanto a la salud laboral del empleado como al desarrollo del trabajo y a la eficiencia de la empresa" **(p, 52)**.

La investigación sobre la presencia de los factores de riesgos psicosociales en el personal administrativo y docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, se volvió de gran consideración para comprender y vincular su incidencia con la realización de tareas y de igual manera contribuye en la mejora del entorno de trabajo para la elaboración y llevada a cabo de las metas institucionales y personales. El presente estudio se ha destinado a determinar cuáles son los factores de riesgos psicosociales que se encuentran presentes con una mayor magnitud en el personal estudiado, para evaluar su incidencia en el ambiente laboral.

Chicaiza (2014) en la tesis titulada "Evaluación de los factores de riesgos psicosociales del trabajo en el centro de investigaciones de la caña de azúcar del Ecuador", propuso evaluar, identificar y medir la exposición de factores de riesgo de naturaleza psicosocial en el personal administrativo y técnico y comprobó que la evaluación de riesgos psicosociales no es una valoración de la salud de las personas, sino de los riesgos sobre ellas, susceptibles de ser producidos por sus condiciones de trabajo y se evalúan hechos probables, no probados.

Como se evidencia en las gráficas mostradas en los resultados, gran parte de los factores evaluados se encuentran en niveles altos e intermedios, se pudo constatar que el personal Administrativo y Docente no cuentan con un ambiente laboral adecuado ya que el mismo se ve influenciado por los factores de riesgo psicosocial.

Estrella (2015), **e**n su tema de tesis titulado "Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de burnout en los paramédicos de las estaciones del cuerpo de bomberos ubicadas en el norte de Quito", concluyó que en sus resultados obtenidos se considera que la relación entre el agotamiento emocional y las exigencias psicológicas se podría deber a las altas demandas emocionales en el ejercicio de la profesión del paramédico debidas principalmente al manejo de pacientes críticos.

En los resultados que se obtuvieron en la investigación realizada a el personal administrativo, se establece como el principal nivel riesgo presente, el nivel medio en la mayor parte de las dimensiones, la cual representa una desventaja al momento de desarrollar sus labores, dado que los colaboradores al no ser recompensados por sus logros obtenidos ni hallar un incentivo, al no contar con el apoyo de sus compañeros y superiores, y al tener problemas con sus labores domésticas y exigencias familiares, generará dejadez o abandono al momento de resolver inconvenientes que se pueden presentar a diario en su trabajo, lo cual con el transcurso del tiempo llevará a un desgaste personal así como también un deterioro relevante en la importancia de la gestión así como también en la imagen institucional.

Llaneza (2009) comenta que "el factor interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo" **(Llaneza, 2009, p. 437)**.

Por parte del personal docente en los resultados obtenidos, se determina como el principal nivel riesgo presente, el nivel de riesgo alto en la mayor parte de las dimensiones, la misma que representa un peligro al momento de desarrollar sus labores, dado que las exigencias psicológicas van junto con las emociones de los colaboradores, por lo que el entorno como lo son el lugar de trabajo o el lugar donde vive, los problemas que se manejan pueden influir de manera negativa en el estado emocional del personal y esto puede influir negativamente en las actividades diarias de cada uno de ellos, los colaboradores al no ser recompensados por sus logros obtenidos ni hallar un incentivo, al no contar con el apoyo de sus compañeros y superiores, y al tener problemas con sus labores domésticas y exigencias familiares, generará inconvenientes al momento de resolver problemas que se pueden presentar a diario en su trabajo y con el pasar del tiempo llevará a un desgaste personal así como también un deterioro relevante en la importancia del trabajo.

Los indicios existentes en el personal investigado dan lugar al agotamiento que se manifiesta a nivel físico como desordenes del sueño, alteraciones gastrointestinales, dolores de espalda, fatiga excesiva. Los cambios mentales y de conducta son más leves, el desgaste se presenta casi siempre por una simplicidad para la irritación, deseos de encontrar defectos y la ira.

Se pudo constatar que existe cierta preocupación del personal tanto administrativo como docente y esto lleva a expresarse en diferentes aspectos, las condiciones de continuidad laboral son inestables esto debido a los problemas económicos que existe actualmente en el país, en los resultados obtenidos se pudo observar que en la mayor parte del personal en general existe inquietud por el futuro en referencia a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones laborales, tareas, salario, horario, contrato entre otros.

Lo mencionado anteriormente sugiere que la confianza en el futuro es una de las compensaciones más irrelevantes que se espera obtener a cambio del empeño que se invierte en el trabajo, asimismo se ha argumentado que la inseguridad sobre las condiciones esenciales de trabajo, es de mucha importancia para la salud, la inseguridad se vincula con la estabilidad del trabajo, y con la amenaza del deterioro de las condiciones de trabajo.

Se puede concluir que la existencia y consecuencia de los diferentes factores de riesgo psicosocial inciden de forma directa o indirecta en el ambiente laboral, lo que perjudica al principal elemento de desarrollo, que no es otro que el trabajador y aunque si bien es evidente, estos se muestran de manera necesaria en la mayoría de los casos, el estudio de su presencia facilita la participación en la prevención de riesgos, con el propósito de impedir su propagación, no pasar por inadvertida su existencia, mejorar el entorno laboral y proteger la salud de los colaboradores.

4.5. Propuesta del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

4.5.1. Introducción.

Con la finalidad de desarrollar diferentes mecanismos para minimizar los factores de riesgo psicosocial en el personal sometido a estudio, se realiza la propuesta de un programa de prevención para los factores de riesgo antes mencionados, que tendrá que ser frecuentemente evaluado con el propósito de ejecutar los correctivos que se consideren indispensables e implementar un modelo de mejora continua que facilite replantear y perfeccionar el conjunto de medidas que se proponen en el programa.

La función del encargado en la prevención de riesgos laborales es el control y la reducción de los factores de riesgo que existen en los diferentes puestos de trabajo dentro de una empresa o institución, obteniendo que el ambiente laboral sea más cómodo y agradable para los colaboradores.

Es por este motivo que se propone en el presente trabajo de investigación con la finalidad de controlar y uno de los más relevantes riesgos de trabajo, el Riesgo Psicosocial, que aunque no se perciba de manera fácil el mismo actúa de forma letal con las personas que conforman una organización. Más de una persona ha comentado que un colaborador satisfecho con su ambiente de trabajo es un colaborador más productivo y mucho más fiel a su empresa o institución.

Como se pudo analizar, el personal investigado que labora dentro de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, muestra señales de padecer problemas que se derivan de los factores de riesgo psicosocial, por lo que es muy importante la participación de las respectivas autoridades para reducir y establecer una planificación para el control de los mismos.

4.5.2. Objetivo.

Mejorar el ambiente laboral del personal administrativo y docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

4.5.3. Plan de Trabajo.

La presente propuesta ha sido realizada a partir de las necesidades y realidades que se encontraron una vez realizada la evaluación al personal investigado, los mismos que necesitan que se tomen las medidas emergentes de intervención para la reducción de los factores de riesgos psicosociales.

A continuación se propone lo siguiente:

1. **Crear un plan de capacitación**.- Antes de realizar el presente programa de prevención de riesgos psicosociales, es indispensable que las autoridades de la institución tome en consideración las consecuencias negativas que estos riesgos representan en toda organización, dado que su existencia en el ambiente de trabajo sin lugar a dudas ocasionan pérdidas económicas esto se debe a diferentes situaciones como inconvenientes al momento de realizar la actividad laboral, enfermedades cardiovasculares, depresión, dolor de espalda y otras alteraciones músculo esqueléticas, trastornos médicos de distintos tipos como respiratorios, gastrointestinales, etc., comportamiento social agresivo y referentes con el hábito de fumar, falta de colaboración social, abandono del trabajo, falta de motivación, y sedentarismo etc. Por el contrario una organización en la que sus colaboradores se sientan cómodos en un entorno laboral confortable, verá incrementada la eficiencia en sus actividades. Es por esta razón que la capacitación es esencial para actuar sobre estos factores de riesgo para llevar esto a cabo es fundamental mejorar la comunicación, las relaciones humanas, espacio de trabajo, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el liderazgo positivo.

2. **Estar alerta a reclamos quejas.-** Es de vital importancia colocar a disposición de los colaboradores buzones de sugerencias por medio de los cuales se pueda determinar los principales factores que estén afectando al personal, y una vez identificados, tomar las acciones preventivas y correctivas necesarias.

3. **Elaborar un programa de incentivos.-** Es de mucha relevancia implementar un programa de incentivos al personal en general, no solamente económicos, sino que también tratar de realizar incentivos para mejorar la autoestima del colaborador como por ejemplo el felicitar de manera pública y escrita a las labores bien realizadas.

4. **Comunicación con la familia.-** Las familias de los colaboradores notan gran parte de los comportamientos relacionados con los factores de riesgo psicosocial del trabajo, los inconvenientes laborales se llevan hasta el hogar o los inconvenientes del hogar se llevan al trabajo, la mayoría de las veces que estos problemas se salen de control alguien de la familia se presenta en la organización para solicitar orientación o presentar alguna queja.

5. **Elaborar estadísticas de morbilidad y ausentismo.-** Documentos tales como los diagnósticos de enfermedad, colaboradores que más se ausentan del trabajo, fechas en que aumentan los permisos sin justificación, pueden facilitar el diagnóstico de la organización con respecto a los factores psicosociales. La Universidad Técnica Estatal de Quevedo deberá crear un Departamento de Medicina Ocupacional, donde se llevará los registros de ausentismo y morbilidad con el propósito de conocer el estado de los colaboradores y elaborar planes orientados a mejorar los problemas que se hayan detectado.

6. **Controlar estudios de clima organizacional.-** Una vez al año la Universidad Técnica Estatal de Quevedo deberá realizar una evaluación de clima laboral y que sus resultados como los programas y planes orientados a mejorar el mismo sean socializados con todo el personal de la institución, siendo fundamental que este tipo de investigaciones sea visto como un instrumento importante que permita determinar cuáles son los verdaderos problemas que existen en el trabajo y los efectos psicosociales que se puedan presentar para ejecutar las medidas pertinentes para resolverlos y así mejorar el entorno laboral.

7. **Espacios de distracción para el personal.-** Se deberá promover espacios de entretenimiento para el personal en general, dado que al promover este tipo de actividades favorecerá a la integración de los mismos y al rendimiento dentro de la organización. Es de suma importancia que la institución manifieste el respeto al derecho de esparcimiento de cada persona dentro del espacio laboral. El propósito es brindarle a los colaboradores la libertad de sugerir qué clases de prácticas se pueden desempeñar, con el compromiso de alcanzar las metas y objetivos institucionales.

4.5.4. Planificación de Actividades.

PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES																
				En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
QUE	**QUIEN**	**COMO**	**DONDE**	**CUANDO**												**PORQUE?**
Socialización y sensibilización orientada al personal docente y administrativo en relación con los factores de riesgos psicosociales identificados y evaluados en la UTEQ.	Responsable de seguridad. Medico Ocupacional.	Por medio de la presentación al personal administrativo y docente, de los resultados de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales.	Auditorio principal Ing. Carlos Cortáza González.													Se aspira que los colaboradores analicen y conozcan los posibles factores psicosociales que están afectando su vida laboral, social y familiar.
ACCIONES DE PREVENCION																
Realizar talleres de prevención sobre los riesgos y accidentes laborales, con énfasis en los riesgos psicosociales y de cómo podría afectar la salud física y emocional.	Responsable de seguridad. Medico Ocupacional. Personal docente y administrativo.	A través de la coordinación con el departamento de Recursos Humanos, para establecer un cronograma para los talleres.	Auditorio principal Ing. Carlos Cortáza González.													Es de vital importancia elaborar un cronograma de actividades esto debido a que la UTEQ posee varias áreas de trabajo.
ACCIONES DE INTERVENCION																
Elaborar un análisis a los registros médicos del personal docente y administrativo y posibles casos personales con signos de ansiedad y depresión que puede afectar en su calidad de vida.	Medico Ocupacional.	Examinado los archivos e historiales clínicos del personal.	Departamento de Bienestar Universitario. (DBU)													Para determinar los síntomas de los colaboradores que han sido atendidos en el Departamento de Bienestar Universitario.

ACCIONES DE ORIENTACIÓN

De los casos que se detectaron en las actividades de intervención, indicar y guiar sobre la necesidad de la participación medica con especialistas.	Responsable de seguridad. Medico Ocupacional.	Realizando una entrevista médica con los colaboradores y prescribiendo su condición de salud actual.	Departamento de Bienestar Universitario. (DBU)														Para realizar un control de los casos presentados y poder precisar si hubo la necesidad de la participación especializada.
ACCIONES DE TRATAMIENTO																	
Apoyar en procedimientos de psicoterapia con los colaboradores que lo requieran.	Medico Ocupacional. Personal RR.HH	Estableciendo que tipo de psicoterapia se debe ejecutar y realizando un monitoreo a los resultados.	Departamento de Bienestar Universitario. (DBU) u otro lugar asignado.														Es importante ofrecer apoyo y seguridad a los colaboradores por medio del servicio médico de la UTEQ.
REINCORPORACIÓN - REINSERCIÓN																	
Ayudar en los procedimientos de reincorporación a los colaboradores que estén en el periodo de tratamiento.	Medico Ocupacional. Personal RR.HH	Realizando una inducción a los colaboradores y monitoreando su progreso profesional.	Lugar de trabajo														El propósito es que se reincorpore a sus labores normales.
PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES																	
Obtención de un mayor rendimiento en el puesto trabajo con la determinación de los perfiles necesarios.	Departamento de recursos Humanos	Examinando el manual de funciones y los perfiles que se exigen para cada puesto.	Departamento de recursos Humanos														Es necesario saber si efectivamente los colaboradores cumplen con los requerimientos establecidos para el cargo.

Análisis de periodos y movimientos.	Departamento de recursos Humanos	Realizando un levantamiento de los procedimientos y seleccionando al personal con mayor destreza para fijar periodos promedios que requieren las actividades y luego sugerir indicadores de gestión que posibiliten su evaluación.	En cada área														Establecer si hay una exagerada carga laboral
Redistribución de tareas equitativamente	Decano y coordinadores de carrera	Una vez establecida la carga laboral asignar de forma equitativa las tareas a realizar	En cada área														Prevenir el exceso de carga laboral que influye en el rendimiento del personal.
Planificar y ejecutar charlas sobre el trabajo en equipo comunicación efectiva, motivación y atención al público.	Decano y coordinadores de carrera	Efectuando evaluaciones de desempeño laboral y realizando una valoración de las necesidades de preparación.	En cada área														Contribuir para mejorar el conocimiento, aptitudes y capacidades del personal
Programación y realización de una efectiva agenda de inducción de personal.	Responsable de seguridad. Medico Ocupacional. Decano y coordinadores de carrera	Estableciendo las falencias de la actual agenda de inducción y determinando al personal que ha ingresado recién a la institución sin haber recibido el procedimiento de inducción	En cada área														Conseguir el compromiso del personal para alcanzar las metas institucionales de la UTEQ.

Implementar pausas en el trabajo (relajación)	Responsable de seguridad. Medico Ocupacional. Decano y coordinadores de carrera	En combinación con las personas antes referidas y estableciendo el tipo de actividades a realizarse para prevenir tensiones.	En cada área														Con el propósito de prevenir el estrés laboral
Efectuar una nueva evaluación de riesgos psicosociales	Responsable de seguridad. Medico Ocupacional.	Por medio del apoyo de todo el personal.	En cada área														Comprobar si se han reducido o eliminado los riesgos psicosociales determinados en la encuesta.

FUENTE: FUNDACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES, 2012

ELABORADO POR: AUTORES

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

Se comprobó la existencia de factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente de trabajo, en las diferentes dimensiones de la encuesta el personal tanto administrativo como docente mostraron una desfavorable exposición a estos riesgos.

Los factores de riesgos psicosociales como las exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social en la institución, compensaciones y doble presencia se observaron en un nivel de riesgo medio en el personal administrativo, mientras que los mismos se encuentran presentes en un nivel de riesgo alto en el personal docente.

Los riesgos psicosociales se encuentran presentes en niveles perjudiciales e influyen de manera negativa en el entorno laboral del personal docente y administrativo, y afectan el desarrollo de sus actividades de trabajo, además de perjudicar su salud física, mental y social.

Las actividades laborales diarias realizadas por el personal docente y administrativo podrían verse afectadas por la presencia de los factores de riesgos psicosociales, puesto que al estar presente en su ambiente de trabajo el mismo se convierte en un lugar incomodo, desagradable o deprimente, provocando problemas de fatiga, estrés laboral y el abandono parcial o total del trabajo.

Se elaboró la propuesta de un programa de prevención de riesgos psicosociales, una vez identificados y evaluados los riesgos presentes en el ambiente de trabajo, el programa muestra de manera detallada los procedimientos a seguir para reducir la exposición a estos factores de riesgo, incluyendo un cronograma de actividades a realizar, mencionando la persona encargada de llevar a cabo dichos procedimientos, el lugar donde lo realizarán y el porqué de la actividad.

5.2. Recomendaciones.

Realizar como mínimo una evaluación anual de los riesgos psicosociales mediante la aplicación de encuestas o también con el uso de entrevistas diagnósticas enfocadas en el tema, para poder identificar y valorar los diferentes factores de riesgo psicosocial presente en el entono de trabajo.

Tomar medidas preventivas frente a la aparición de los riesgos psicosociales como las exigencias psicológicas, desarrollo de habilidades, apoyo social, calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, los mismos que pueden generar fatiga en el personal docente y administrativo, produciendo de esta manera estrés laboral y la aparición del síndrome de burnout.

Incentivar una cultura preventiva de riesgos laborales y tomar acciones correctivas frente a los mismos, reduciendo la posibilidad de causar efectos negativos en el rendimiento laboral, que se produzcan enfermedades cognitivas como la falta de concentración, miedo e inseguridad, enfermedades fisiológicas como la taquicardia, problemas gástricos, resequedad de la boca y enfermedades motoras como la dificultad de expresión verbal.

Se debe realizar charlas que promuevan el apoyo entre compañeros, incentivar al personal con reconocimientos escritos y públicos, estabilidad laboral, fomentar diferentes medidas eficaces para prevenir el estrés laboral como la definición del puesto de trabajo, realizar pausas y descansos durante la jornada laboral y planificar adecuadamente las labores generando de esta manera un entorno de trabajo agradable y cómodo, aumentando su rendimiento laboral y disminuyendo la aparición de los riesgos psicosociales.

Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales propuesto, con la finalidad de fomentar actividades que reduzcan la exposición del mismo en el personal docente y administrativo, siguiendo las acciones que se muestran en el cronograma de actividades garantizando un ambiente laboral saludable para motivar el crecimiento tanto profesional como personal de los colaboradores.

CAPITULO VI

BIBLIOGRAFÍA

6.1. Bibliografía.

Acosta , J. (2008). Gestión del Estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho. Barcelona, España: Bresca Profit Editorial.

Ali El Sahili , L. (2015). Burnout: Consecuencias y soluciones. Mexico D.F, Mexico: Editorial El Manual Moderno.

Álvarez, F. (2007). Salud Ocupacional Primera edición. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Blakman, T. (11 de Abril de 2014). Como afecan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino. Recuperado el 08 de Noviembre de 2015, de Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf

Boada, J., & Ficapal, P. (2012). Salud y trabajo : los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. Barcelona, España: Editorial UOC.

Bosqued, M. (2008). Quemados: El síndrome del Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo? Barcelona, España: Editorial Paidós Ibérica, S.A.

Cabaleiro, V. (2010). Prevención De Riesgos Laborales (3.a Edición). Vigo, España: Ideaspropias Editorial S.L.

Carrasco , E., & Cano, A. (2006). Prevención de riesgos laborales para aparejadores, arquitectos e ingenieros. Madrid, España: Editorial Tebar.

Castillo, E. (14 de Julio de 2015). Síndrome de burnout y su relación con la presión arterial en el personal de salud de un hospital público. Recuperado el 08 de Noviembre de 2015, de Repositorio Digital de la Universidad Intenacional SEK: http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1335/1/S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20presi%C3%B3n%20arterial%20en%20el%20personal%20de%20salud%20de%20un%20Hospital%20P%C3%BAblico.pdf

Centro Nacional de Memoria Histórica. (24 de Abril de 2014). Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo. Recuperado el 07 de Noviembre de 2015, de Centro Nacional de Memoria Histórica: http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/transparencia/documentos-2014/.pdf

Chicaiza, B. (04 de Octubre de 2014). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el centro de investigaciones de la caña de azúcar del Ecuador (CINCAE). Recuperado el 26 de Noviembre de 2015, de Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/7169/1/Evaluaci%C3%B3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20del%20trabajo%20en%20CINCAE.pdf

Chinchilla, R. (2002). Salud Y Seguridad en El Trabajo. San José, Costa Rica: EUNED.

Collado, E. (2013). Vive Sanamente...: Mejora tu estilo de vida. Bloomington, EE.UU: Palibrio.

Contreras, C. (06 de Noviembre de 2013). Incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de gestión del personal administrativo y docente del Centro Educativo Cristiano El Camino. Recuperado el 08 de Noviembre de 2015, de Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3463/1/T-UCE-0007-92.pdf

Cortés, J. (2005). Cuestionarios de autoevaluación y aprendizaje sobre prevención de riesgos laborales. Madrid, España: Editorial Tebar.

Cortés, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo. Madrid, España: Editorial Tebar.

Díaz, P. (2009). Prevención de riesgos laborales : seguridad y salud laboral. Madrid, España: Editorial Paraninfo S.A.

Díaz, R. (2007). Guía Práctica Para la Prevención de Riesgos Laborales. Valladolid, España: Lex Nova, S.A.

Estacio, C. (24 de Abril de 2013). Necesidad de incorporar un inciso en el art. 347 del código del trabajo, título IV, capítulo I, sobre los factores de riesgos psicosociales laborales, que ocasionan estrés o trastornos en la salud de los trabajadores. Recuperado el 08 de Noviembre de 2015, de Repositorio Digital Universidad Nacional de Loja: http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/103/1/TESIS.%20CESAR%20ESTACIO%20JURADO.pdf

Estrella, V. (15 de Julio de 2015). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de burnout en los paramédicos de las estaciones del cuerpo de bomberos ubicadas en el norte de Quito. Recuperado el 27 de Noviembre de 2015, de Repositorio Digital de la Universidad Intenacional SEK: http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1400/1/Evaluaci%C3%B3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20en%20los%20param%C3%A9dicos%20de%20las%20estaciones%20d

Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. San Vicente, Alicante, España: Editorial Club Universitario.

Gan, F., & Triginé , J. (2012). Clima laboral. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Gavidia, V., & Rodes , M. (2000). Desarrollo de la educación para la salud y del consumidor en los centros docentes. Madrid, España: Ministerio de Educación.

IESS. (17 de Noviembre de 2010). Decreto Ejecutivo 2393. Recuperado el 02 de Noviembre de 2015, de Cámara de Industrias de Guayaquil: http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/REGLAM_SEGUR_SALUD_AMBIENTE_TRABAJO.pdf

IESS. (25 de Noviembre de 2011). Resolucion C.D 390. Recuperado el 02 de Noviembre de 2015, de Safety Group: http://safetygroup.com.ec/sites/default/files/descargas/IESSResolucion390.pdf

Jaquenod, S. (2007). Vocabulario ambiental práctico: jurídico, técnico, etimológico, con ejercicios y ejemplos prácticos. Madrid, España: Editorial Dykinson.

Llanes, J., Castro, M., & Margain, M. (2003). Qué puedo hacer por la prevención yo, como maestro? México D.F, México: Editorial Pax México.

Llaneza, F. (2009). Ergonomía y Psicologia Aplicada. Manual para la formación del especialista (12a Edición). Vlladolid, España: Lex Nova.

Mateo, P. (2007). Gestión de la higiene industrial en la empresa. Madrid, España: FC Editorial.

Mertens, L., & Falcon, M. (2004). Salud y seguridad en el trabajo y el papel de la formación en México (con referencia a la industria azucarera). Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.

Míguez, M., & Bastos , A. (2006). Comportamientos Ligados a la Seguridad E Higiene. Vigo, España: Ideaspropias Editorial S.L.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (11 de Enero de 2008). NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación. Recuperado el 02 de Noviembre de 2015, de Ministerio de Empleo y Seguridad Social: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_450.pdf

Ministerio del Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). Código de Trabajo. Recuperado el 01 de Noviembre de 2015, de Ministerio del Trabajo: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf

Molinera, J. (2006). Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción. Madrid, España: FC Editorial.

O.I.T. (15 de Septiembre de 2005). Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo. Recuperado el 03 de Noviembre de 2015, de Direecio de Trabajo Gobierno de Chile: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-87387_recurso_1.pdf

OMS. (19 de 10 de 2006). who_constitution_sp Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 31 de Octubre de 2015, de Organización Mundial de la Salud: http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

OSHAS 18001. (2007). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Madrid, España: AENOR Ediciones.

Registro Oficial 449. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado el 01 de Noviembre de 2015, de Cámaras de Industrias de Guayaquil: http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/Constitucion_ECU.pdf

Rodellar, A. (1988). Seguridad e higiene en el trabajo. Barcelona, España: Marcombo S.A.

Rubio, J. (2004). Métodos de evaluación de riesgos laborales. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Suárez, M. (09 de Diciembre de 2011). Cálculo de la muestra. Recuperado el 29 de Octubre de 2015, de Universidad Técnica del Norte: http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/765

Superintendencia de Seguridad Social de Chile. (14 de Enero de 2014). Manual breve SUCESO ISTAS 21. Recuperado el 02 de Noviembre de 2015, de Instituto de Seguridad del Trabajo: http://www.istcuidandolavida.cl/wp-content/uploads/2013/12/MANUAL-breve-ISTAS-11-11-2013.pdf

UTEQ. (2014). Informe de Labores 2014. Quevedo, Ecuador: Dirección de Relaciones Públicas.

CAPITULO VII

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta SUSESO ISTAS 21.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES *SUSESO ISTAS 21*

FECHA

ESCOJA SU AREA CON UNA X:

ADMINISTRATIVA	DOCENTES

Por favor elija una respuesta para cada pregunta. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinion sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. MUCHAS GRACIAS.

Dimensión de Exigencias Psicológicas

Nº	Preguntas	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, ¿Tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿Considera Ud. Que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿Tiene Ud. Que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
	TOTAL					

Dimensión de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

Dimensión de Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Nº	Preguntas	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	0	1	2	3	4
8	Su trabajo le permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace. ¿Le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa tiene gran importancia para usted?	0	1	2	3	4
	TOTAL					

Dimensión de Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Nº	Preguntas	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda o apoyo de su inmediato o inmediata superior?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿Se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿Resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
	TOTAL					

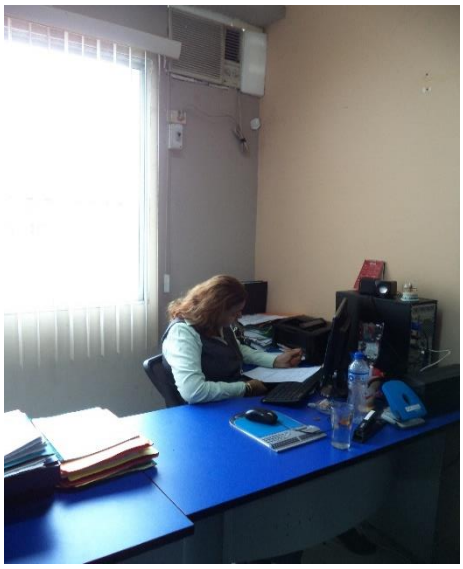
Dimensión de Compensaciones

Nº	Preguntas	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Le preocupa que le cambien de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Sus superiores le dan el reconocimiento que merece?	0	1	2	3	4
	TOTAL					

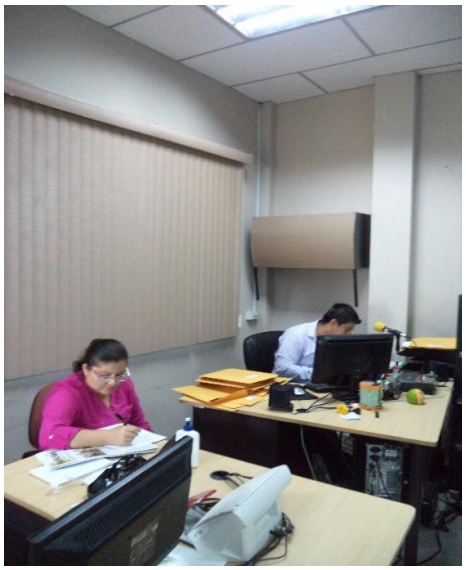
Dimensión de Doble Presencia

Nº	Preguntas	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que Ud. Realiza ¿Se quedan sin realizar?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿Piensa en la tareas domésticas y exigencias familiares que debe cumplir?	4	3	2	1	0
	TOTAL					

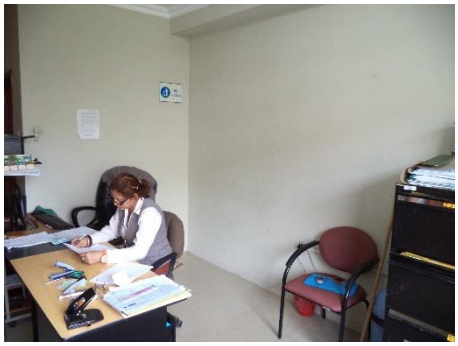
Anexo 2. Personal Administrativo.



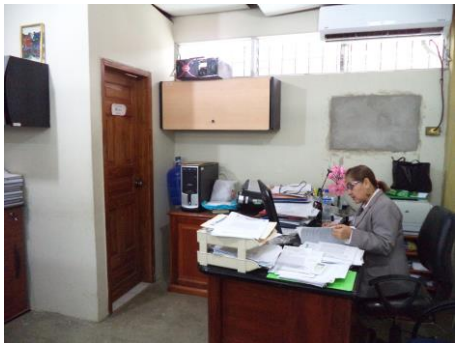
DEPARTAMENTO DE AYUDA SOCIAL



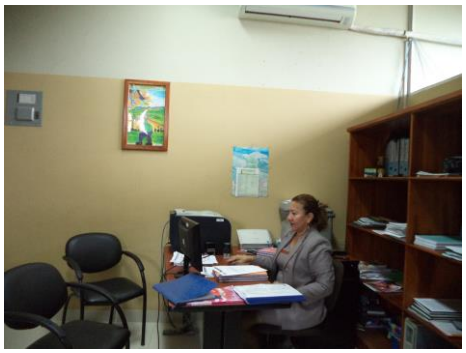
UNIDAD DE COOPERACIÓN



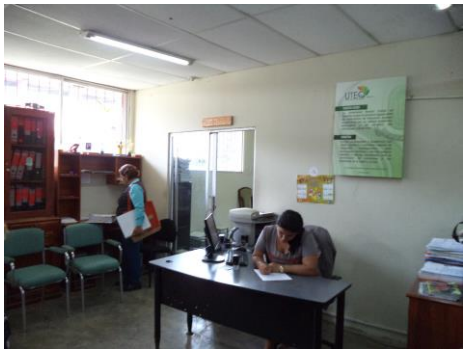
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



SECRETARIA DEL SUB-DECANATO FCI

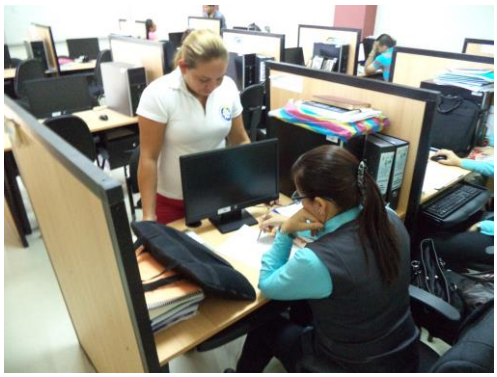


SECRETARIA DEL DECANATO FCA



SECRETARIA DEL DECANATO FCI

Anexo 3. Personal Docente.



CUBÍCULOS DE TUTORIAS

CUBÍCULOS DE TUTORIAS

CUBÍCULOS

AUDITORIO ING CARLOS CORTÁZA GONZÁLEZ

AULAS DE CLASES

LABORATORIOS DE INFORMATICA