

## EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL

ASSESSMENT AND RISK MANAGEMENT OF PSYCHOLOGICAL UNIVERSITY PROFESSORS  
AND ITS IMPACT ON THE WORK PERFORMANCE

(Entregado 30/08/16 –Revisado 28/10/2016)

### **DANIEL MAURICIO BELTRÁN DEL HIERRO**

Magister en Gestión de la Producción, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga. Docente Ocasional TC por contrato en la Facultad de Ciencias Pecuarias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, desde 2012. Jefe de producción Grupo Montepinos, Santo Domingo de los Tsáchilas, 2012. Función actual: Docente Ocasional TC por contrato en la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

**Universidad Politécnica Estatal del Carchi – Ecuador**

[daniel.beltran@upec.edu.ec](mailto:daniel.beltran@upec.edu.ec)

**[suco5db@yahoo.com](mailto:suco5db@yahoo.com)**

### **Resumen**

*La presente investigación se llevó a cabo en la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH con el fin de determinar los riesgos psicosociales en el personal docente, para presentar una propuesta de gestión de los mismos, para este fin se compararon tres métodos para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en el personal docente, por las características propias de esta población en estudio y debido a la facilidad de interpretación de resultados y a la especificidad de cada uno de estos al momento de la interpretación se optó por utilizar el método FPSICO31, obteniendo los siguientes resultados, existen riesgos psicosociales en el personal docente, siendo el factor más significativo la supervisión/participación con una valoración del 50% de riesgo muy elevado, siguiéndole en importancia la carga de trabajo con un 34% de incidencia en el riesgo muy elevado, así también presentan una significancia de 31% el desempeño del rol y el tiempo de trabajo, para prevenir y controlar estos riesgos se plantea una propuesta de gestión en la cual se da prioridad a la actuación sobre los riesgos que presentan mayor significancia, así pues, la propuesta consta de la creación de una comisión de prevención y gestión de riesgos, una mayor participación del personal docente en la toma de decisiones, la creación de un sistema informático para el registro de las actividades académico-administrativas y charlas informativas acerca de las funciones y responsabilidades del personal docente.*

**Palabras clave:** Riesgo, riesgo psicosocial, desempeño del rol

### Abstract

*This research was held at the Faculty of Animal Husbandry of the ESPOCH in order to determine the psychosocial risks in the teaching staff, to present a proposal to manage them, for this purpose three methods for identification and evaluation of psychosocial risks on the teachers were compared, for the characteristics of this studied population and due to the facility of interpretation of results and the specificity of each of these at the time of interpretation the FPSICO31 method was chosen to be used, obtaining the following results, there are psychosocial risks in the teaching staff, being the most significant factor the supervision/participation with a rate of 50% high risk, followed in relevance by the workload with 34% incidence high risk, also it is significant a 31% of the performance of the role and working time, to prevent and control these risks a management proposal is suggested in which priority is given to the action on the risks of greater significance, therefore, the proposal includes the creation of a commission of prevention and risk management, a greater involvement of teachers in decision-making, the creation of a computer system for the registration of academic and administrative activities and informative talks about the roles and responsibilities of teaching staff.*

**Keywords:** Risk, psychosocial risk, role performance

### • Introducción

El estrés laboral es un fenómeno que se incrementa día a día en la sociedad, fundamentalmente esto se debe a que los tipos de trabajo se han ido modificando. Esto afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

Pero no siempre las respuestas para hacer frente a las demandas de este mundo cambiante tienen un carácter negativo, ya que muchas veces son necesarias para poder enfrentar situaciones difíciles y para la supervivencia. Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Y los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés.

Por eso, se puede realizar la distinción entre eustrés o estrés positivo (nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en la vida cotidiana) que ejerce una función de protección del organismo y distrés o estrés negativo (nivel de activación del organismo excesivo o inadecuado a la demanda de la situación) que provoca disfunciones en la persona.

Llamamos estrés laboral a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

En el caso del personal docente de la organización universitaria los problemas de estrés son parte del cotidiano vivir, básicamente por el grado de complejidad de conocimientos que debe generar en el proceso de enseñanza, al cual se le suman factores como la inestabilidad laboral, los cambios en los que está inmersa actualmente la educación superior del país, tanto en estructura organizacional y funcional, así como en el avance tecnológico y científico que nos presenta este mundo globalizado.

La realidad de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH es que no existe una Estrategia que permita a sus docentes tener seguridad en el trabajo debido a que están expuestos a un sin número

de factores de riesgo entre estos los más sobresalientes, los riesgos psicosociales. Estos riesgos generan estrés, un bajo rendimiento laboral, problemas familiares y varias afectaciones a la salud.

Siendo la parte primordial del desarrollo de una sociedad la educación de su población, no se puede pasar por alto la salud de los educadores de la misma la cual puede estar siendo afectada en mayor o menor proporción por factores de riesgo psicosociales, debido a la naturaleza de sus actividades y a la exposición diaria de la ellos son objeto.

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores.

Por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar unas condiciones de trabajo adecuadas para el docente, y así ellos brinden una mejor atención a sus estudiantes y por ende profesionales de calidad a toda la sociedad.

El objeto de estudio de la investigación es el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH, en los cuales se evalúa los riesgos psicosociales, esto conlleva a formular una propuesta de solución a la interrogante de ¿Cómo solucionar los problemas relacionados con los riesgos psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH? Así, el objetivo a alcanzar es realizar una propuesta de gestión de riesgos psicosociales a partir de su evaluación para minimizar el impacto en los docentes de la facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH. Para alcanzar este objetivo el campo de acción es la seguridad y prevención de riesgos en el cual se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

- Analizar las metodologías de evaluación de riesgos para la elección de la adecuada en la población a evaluar.
- Identificar los factores de riesgo psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH.
- Evaluar los riesgos psicosociales y la determinación del grado de afectación, su influencia en el rendimiento laboral para la generación de una propuesta de gestión de los riesgos psicosociales

El enfoque de la presente investigación está basado en un análisis cuantitativo y socio crítico, teniendo un nivel integrativo y está dirigida a la población que se encuentra laborando en la docencia de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH, cubriendo los riesgos psicosociales de la misma.

- **Materiales y métodos**

### **Tipo y métodos de investigación**

En la presente investigación se utilizó el *método inductivo* en el cual se estudió la problemática particular del personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias para poder generar una alternativa de gestión aplicativa a la población docente en general.

Por sus características esta es una *investigación exploratoria* misma que será usada para intentar resolver los problemas psicosociales del personal docente. Así pues, esta investigación buscará la mejor alternativa para la gestión de dichos riesgos y el método de recogida de datos. “La investigación exploratoria a menudo se basa en la investigación secundaria como la revisión de la literatura disponible y / o datos, o enfoques cualitativos, como las discusiones informales con los estudiantes, los empleados, la gestión o instituciones similares, y enfoques más formales a través de entrevistas en profundidad, grupos de discusión, los métodos proyectivos, caso estudios o estudios piloto”. (Marín, 2014).

### **Población y muestra**

La investigación se realizó en todo el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH, sin tomar en cuenta el tipo de contrato que este tenga, el tamaño de la muestra corresponde a 32 docentes.

### **Contextualización de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH**

#### **Reseña histórica**

La Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), tiene su origen en el Instituto tecnológico Superior de Chimborazo, creado mediante Ley No.6090, expedida por el Congreso Nacional, el 18 de abril de 1969. Inicia sus actividades académicas el 2 de mayo de 1972 con las Escuelas de Ingeniería Zootécnica, Nutrición y Dietética e Ingeniería Mecánica. Se inaugura el 3 de abril de 1972.

El 15 de agosto de 1995 a través de la resolución N° 167 del H. C. P. se crea la Escuela de Ingeniería en Industrias Pecuarias como parte de la Facultad de Ciencias Pecuarias, anteriormente llamada Facultad de Ingeniería Zootécnica.

En la actualidad la Facultad de Ciencias Pecuarias presta sus servicios a las y los jóvenes de nuestra patria para su formación profesional como Ingenieros en Industrias Pecuarias e Ingenieros Zootecnistas, contando con un número aproximado de 900 estudiantes divididos en sus dos carreras.

#### **Misión**

Ser la institución líder de docencia con investigación, que garantice la formación profesional, la generación de ciencia y tecnología para el desarrollo humano integral, con reconocimiento nacional e internacional.

#### **Visión**

Formar profesionales e investigadores competentes, para contribuir al desarrollo sustentable del país.

#### **Objetivos institucionales**

Lograr una administración moderna y eficiente en el ámbito académico, administrativo y de desarrollo institucional.

Establecer en la ESPOCH una organización sistémica, flexible, adaptativa y dinámica para responder con oportunidad y eficiencia a las expectativas de nuestra sociedad.



Desarrollar una cultura organizacional integradora y solidaria para facilitar el desarrollo individual y colectivo de los politécnicos.

Fortalecer el modelo educativo mediante la consolidación de las unidades académicas, procurando una mejor articulación entre las funciones universitarias.

Dinamizar la administración institucional mediante la desconcentración de funciones y responsabilidades, procurando la optimización de los recursos en el marco de la Ley y del Estatuto Politécnico.

Impulsar la investigación básica y aplicada, vinculándola con las otras funciones universitarias y con los sectores productivos y sociales.

Promover la generación de bienes y prestación de servicios basados en el potencial científico-tecnológico de la ESPOCH.

### **Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

Para llevar a cabo la presente investigación se analizaron las diferentes herramientas disponibles para la identificación y evaluación des factores de riesgo psicosociales que se presentan en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Para poder elegir el método adecuado se comparó entre aquellos métodos de evaluación e identificación de riesgos psicosociales que se han aplicado en estudios similares en poblaciones similares, obteniéndose así los métodos que se describen a continuación:

**El método COPSOQ-Istas21.** Es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales.

**FPSICO31.** Que permite generar las preguntas variables al estudio pormenorizado de las respuestas al cuestionario que se hayan implementado, así pues, la ejecución de esta aplicación es previa a la respuesta a los cuestionarios, para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales.

**El método del INSL (Navarra) para la identificación y evaluación de factores psicosociales.** Este Método de Evaluación podrá ser de utilidad en todas aquellas actuaciones en las que sea preciso tener una visión general de la organización desde el punto de vista psicosocial.

### **Operacionalización de las variables**

**TABLA N°. 1.**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

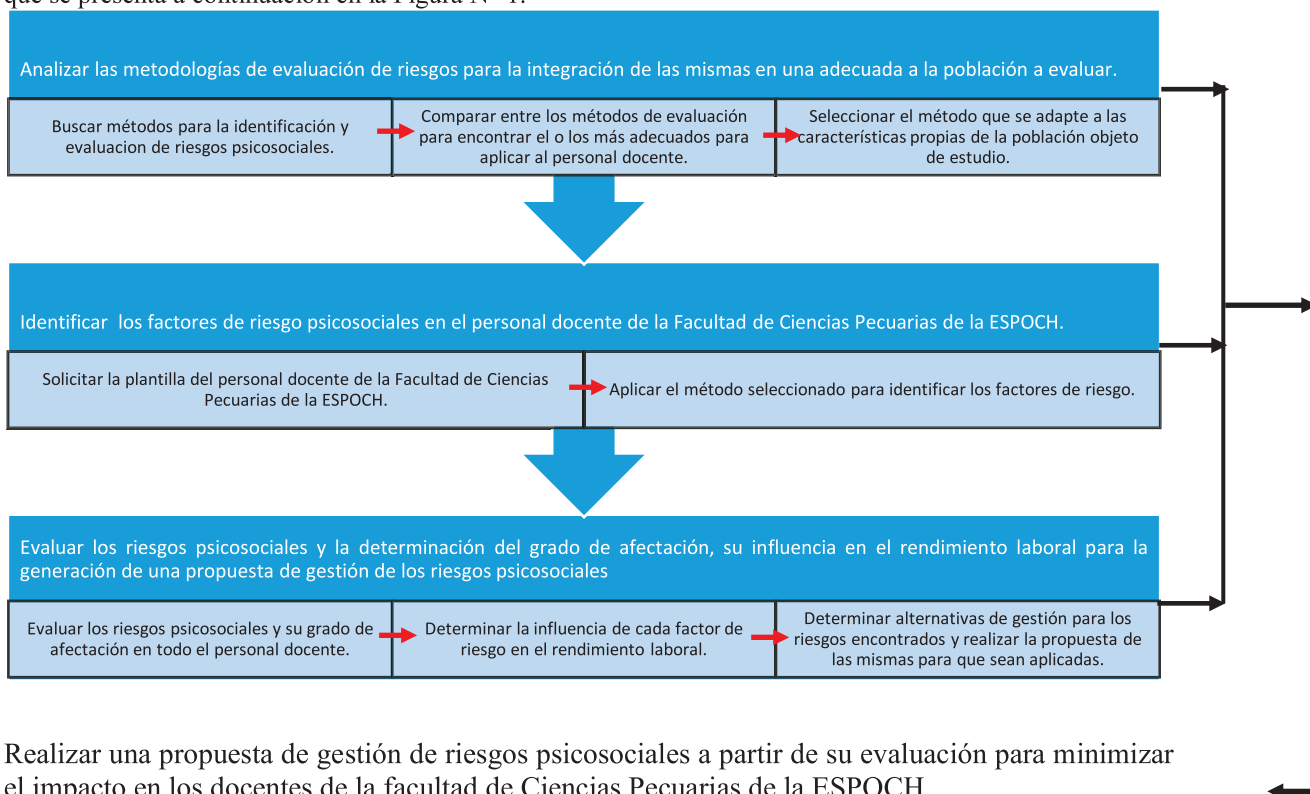
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
Independiente Factores de riesgos psicosociales	Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Carga mental</li> <li>➤ Autonomía</li> <li>➤ Contenido del trabajo</li> <li>➤ Definición del rol</li> </ul>	Encuesta – Cuestionario. Método FPSICO31	1 – 10 11

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Interés por el trabajador</li> <li>➤ Relaciones personales</li> </ul>		
Dependiente	Recurso Humano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Percepción del estado de salud de los docentes</li> <li>➤ Sobrecarga de trabajo</li> <li>➤ Afectación social y laboral.</li> </ul>	Encuesta – Cuestionario. Método FSICO31	12,13 14 15, 16 17 18 19 20 -25

Fuente: (Beltrán, 2015)

### Procedimiento de la investigación

Para la realización de la investigación se partió de un sistema de objetivos con sus respectivas tareas mismo que se presenta a continuación en la Figura N° 1.



**Figura N° 1.** Hilo conductor sistema de objetivos específicos y tareas.

Fuente: (Beltrán, 2015)

### Elección de la metodología, técnicas e instrumentos de investigación que se han de aplicar

Esta fase consiste en delimitar qué método, técnica e instrumento se va a emplear. La elección dependerá sobre todo de los aspectos concretos que se han de evaluar, pero también de otros aspectos como:

- Los objetivos que se persigan (si es una evaluación inicial o periódica, si es para la comprobación de la eficacia de ciertas medidas);
- El colectivo al que se vaya a aplicar (si tiene un bajo o alto nivel cultural, la facilidad o dificultad de reunir a todos);
- Si se pueden cumplir las exigencias marcadas en la licencia de uso;
- Si el tipo de instrumento a emplear han sido utilizados en numerosas ocasiones para hacer otro tipo de estudios (por ejemplo, estudios de clima o satisfacción desde recursos humanos) y esto pudiese provocar cierto rechazo en la población que tiene que contestarlos;
- Etc.

Dicha elección, atenderá a lo recogido en el artículo 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención: "De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo".

En principio, ningún método, técnica o instrumento puede ser considerado el mejor, por lo que el análisis riguroso de las ventajas e inconvenientes que ofrece cada uno de ellos se convierte en un trabajo fundamental. En este análisis, además de los aspectos citados al principio de este apartado, se pueden considerar algunos aspectos más como los siguientes (Pérez, Rojas y Fernández, 1998):

- El nivel de rigor y calidad que proporcionará.
- Su posibilidad real de desarrollo:
- El acceso a las fuentes de información necesarias: a veces, decididos a emplear un método, justo cuando se ha de aplicar la técnica para la recogida de datos, es cuando uno se percata de que es imposible o muy difícil el acceso a la fuente de información.
- El tiempo: las evaluaciones pueden estar sujetas a plazos que cumplir, por lo que habrá que descartar aquellos métodos, técnicas o instrumentos que superen en su aplicación el tiempo del que se disponga.
- Los recursos disponibles: presupuesto, materiales, personal, etc.
- Los aspectos éticos: hay que elegir métodos, técnicas e instrumentos que sean muy cuidadosos con estos temas.

En cualquier caso, es frecuente, en una misma evaluación de riesgos psicosocial, la utilización de varios métodos, técnicas o instrumentos. Por ejemplo, podría darse el caso de que en un instituto de educación secundaria se evaluaran las condiciones de trabajo del profesorado con un instrumento determinado y las del personal de administración y servicios con otro. O que, dentro de una empresa, se decidiese que las condiciones de trabajo de un grupo de trabajadores fuesen evaluadas mediante cuestionarios estandarizados en formato papel por la facilidad para reunirlos a todos en un mismo lugar y hora y otro grupo fuese evaluado mediante entrevistas telefónicas dada la gran dificultad de contactar con ellos presencialmente (por ejemplo, trabajadores que desarrollan su trabajo en localizaciones geográficas cambiantes continuamente).

Finalmente, un principio que no hay que perder de vista es el de la "triangulación", el cual mantiene que, para estar seguros, un potencial riesgo psicosocial u organizativo debe ser identificado mediante referencias cruzadas de, al menos, tres tipos distintos de pruebas. El grado de consenso entre estos puntos de vista diferentes proporciona alguna indicación de la fiabilidad de los datos y, dependiendo

de las medidas utilizadas, de su validez concurrente (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2005).

La presente investigación es factible debido a que en la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH no existe una Estrategia que permita tener seguridad en el trabajo por tal motivo los trabajadores se encuentran expuestos a un sin número de factores de riesgo entre estos los más sobresalientes, los riesgos psicosociales. Estos riesgos generan estrés, un bajo rendimiento laboral, problemas familiares y varias afectaciones a la salud.

Siendo la parte primordial del desarrollo de una sociedad la educación de su población, no se puede pasar por alto la salud de los educadores de la misma la cual puede estar siendo afectada en mayor o menor proporción por factores de riesgo psicosociales, debido a la naturaleza de sus actividades y a la exposición diaria de la que ellos son objeto.

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores.

Por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar unas condiciones de trabajo adecuadas para el docente, y así ellos brinden una mejor atención a sus estudiantes y por ende profesionales de calidad a toda la sociedad.

Para poder determinar cuál de estas herramientas nos puede ser más útil y se adapta más a la población objeto del estudio se ha realizado un cuadro comparativo para poder observar las dimensiones de análisis de cada uno de los métodos y la utilidad que podríamos obtener de cada uno de ellos, esta comparación se presenta en la tabla N°2.

#### **Tabla N°. 2.**

COMPARACIÓN DE GRUPOS DE DIMENSIONES DE LOS MÉTODOS ISTAS, F-PSICO Y NAVARRA



GRUPOS DE DIMENSIONES PSICOSOCIALES Y NÚMERO DE PREGUNTAS INCLUIDAS EN LA VERSIÓN MEDIA DEL COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21)		
Grupo dimensiones	Dimensiones psicossociales	Número de preguntas
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
Influencia y desarrollo de habilidades	Exigencias sensoriales	4
	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
Compensaciones	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo social	4
Doble presencia	Posibilidades de relación social	2
	Sentimiento de grupo	3
	Inseguridad	4
	Estima	4
	Doble presencia	4

GRUPOS DE DIMENSIONES PSICOSOCIALES Y NÚMERO DE PREGUNTAS INCLUIDAS EN EL CUESTIONARIO DEL MÉTODO F-PSICO		
Grupo dimensiones	Dimensiones psicossociales	Número de preguntas
Tiempo de trabajo	Afectación de la vida social y laboral por efecto del tiempo de trabajo	4
	Autonomía	4
Carga de trabajo	Autonomía temporal	8
	Autonomía decisional	3
Demandas psicológicas	Precisiones de tiempos	6
	Esfuerzo de atención	4
Variedad/contenido	Cantidad y dificultad de la tarea	5
	Exigencias cognitivas	4
Participación/su pervisión	Exigencias emocionales	4
	Medida del trabajo	2
Interés por el trabajador/com pensación	Implicación, intervención, colaboración y control	5
	Promoción, formación, equilibrio entre aporte y compensación	6
Desempeño del rol	Claridad, conflicto y sobrecarga del rol	8
	Entorno laboral a nivel social	

Fuente: (Beltrán, 2015)

GRUPOS DE DIMENSIONES PSICOSOCIALES Y NÚMERO DE PREGUNTAS INCLUIDAS EN EL CUESTIONARIO DEL MÉTODO NAVARRA INSL		
Grupo dimensiones	Dimensiones psicossociales	Número de preguntas
Participación, implicación, responsabilidad	Autonomía	2
	Trabajo en equipo	1
	Iniciativa	1
	Control sobre la tarea	1
Formación, información, comunicación	Control sobre el trabajador	1
	Rotación	1
	Supervisión	1
	Enriquecimiento de tareas	1
Gestión del tiempo	Flujos de comunicación	1
	Acogida	1
	Adecuación persona – trabajo	1
	Reconocimiento	1
Cohesión de grupo	Adiestramiento	1
	Descripción de puesto de trabajo	1
	Aislamiento	1
	Ritmo del trabajo	1
	Apremio del tiempo	1
	Cantidad y dificultad de la tarea	1
	Carga de trabajo	1
	Autonomía temporal	1
	Fatiga	1
	Clima social	1
	Manejo de conflictos	1
	Cooperación	1
	Ambiente de trabajo	1
	Hostigamiento psicológico	3

En este cuadro comparativo se puede observar que las dimensiones a analizarse son prácticamente las mismas, pero debido a las características propias del personal docente, el método F-PSICO tiene una clasificación de las dimensiones de estudio que permite analizar más detalladamente en donde se encuentra la mayor afectación para la población y así poder elegir la mejor alternativa de gestión.

### **Planificación y realización del trabajo de campo**

Para la aplicación de la entrevista es necesario el planteamiento de aspectos como los siguientes:

- La factibilidad de evaluar a todos los trabajadores o por el contrario hacer un muestreo. A este respecto señalar que, al margen de consideraciones estadísticas, conviene incidir en la conveniencia de aplicar la escala a la totalidad de la plantilla y por tanto la recomendación de agotar todas las posibilidades para que así sea.
- Si se emplean cuestionarios: cómo se efectuará la entrega, rellenado y devolución.
- Espacio y tiempo de realización (preferentemente durante la jornada laboral, pero garantizando que la prestación de servicios queda asegurada. Por ejemplo, en un hospital los turnos no pueden quedar descubiertos de personal).
- Etc.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que en un buen número de los cuestionarios que suelen aplicarse (como es el caso del que se incluye en esta aplicación informática) se debe garantizar el anonimato, por lo que deberá evitarse incluir un número excesivo de variables identificativas o el hecho de formar unidades de análisis excesivamente pequeñas que puedan crear el temor a ser identificado entre quienes están respondiendo.

**Tabla N°. 3.**

#### **PLANIFICACIÓN Y TRABAJO DE CAMPO**

Documentación solicitada y entregada por la empresa	Ofrecimiento del técnico a firmar un escrito de garantías a la custodia y la confidencialidad pertinentes, especialmente de los datos personales a los que podría tener acceso.
Datos epidemiológicos de salud	Petición de la eliminación de todos los datos de identificación personal (nombre y apellidos). Se pueden registrar las iniciales o claves para analizar repeticiones de situaciones, recaídas, etc.
Informe de evaluación respecto a las fuentes	Redacción en términos tales como: «De las entrevistas mantenidas con los responsables de la empresa y responsable de Vigilancia de la Salud, así como con los Delegados de Prevención, representantes de los trabajadores, y de las entrevistas a los propios titulares de los puestos constan las siguientes consideraciones...».
Informe de evaluación	Reinterpretación y enmascaramiento de cualquier alusión personal identificable.

**Fuente:** (Niño, 2006)

#### **Análisis de los datos**

Para la valoración e interpretación de los resultados obtenidos utilizando esta aplicación informática, es preciso poseer conocimientos de estadística básica (tipos de variables, medidas de tendencia central y dispersión, medidas de posición, etc.) así como ser capaz de aplicar, valorar e interpretar adecuadamente datos obtenidos a partir de escalas y/o cuestionarios. Se trata de generar un conocimiento integral de la situación de la organización basado en modelos explicativos adecuados que posibiliten una valoración crítica y fundamentada de la situación como base para una posterior intervención psicosocial. De manera genérica, el método facilita un informe rápido, que permite tener en una sola vista los resultados obtenidos. Para la interpretación de los datos, éstos se presentan en dos diferentes formatos: por un lado, se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.

### Perfil Valorativo

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento FPSICO, se procedió a la baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Estos se sitúan cuatro niveles:

**Tabla N°. 3.**

#### NIVEL VALORATIVO DE RIESGOS

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq P_{85}$	Muy elevado
$P_{75} \leq \text{Percentil} < P_{85}$	Elevado
$P_{50} \leq \text{Percentil} < P_{75}$	Moderado
Percentil $< P_{50}$	Situación adecuada

**Fuente:** (Manual del usuario FPSICO31)

Los cuatro tramos mencionados, se presentan gráficamente en distintos tonos de color, especificándose el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de ellos. También se indica, para cada factor, la media con un punto azul, mostrando así su posición en el conjunto del factor. No obstante, esta media no debe utilizarse como criterio para valorar el nivel de riesgo del factor correspondiente. Más bien constituye un complemento informativo adicional al perfil valorativo. Las medias pueden diferir y, aun así, los porcentajes pueden estar situados en un nivel de riesgo parecido. Ello se debe principalmente a que los distintos factores tienen diferentes rangos de respuesta, dependiendo del número de preguntas y las correspondientes respuestas que lo conforman.

### • Resultados y la discusión

La identificación de los factores de riesgo se basa en el informe descriptivo y en el gráfico de resumen de riesgos psicosociales que se presentan a continuación en la tabla N° 4, y en la figura N° 2, respectivamente.

**Tabla N° 4.**  
**DATOS DESCRIPTIVOS**

Nombre	N° casos	TT Tiempo	AU Autono	CT Carga	DP Demand	VC Varied	PS Partic	ITC Interé	DR Desemp	RAS Relaci
		SA RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME	RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME
Todos los cuestionarios	32	50 12 6 31	87 6 3 3	37 12 15 34	59 18 6 15	84 9 0 6	9 15 25 50	56 25 3 15	43 15 9 31	59 3 25 12

**a. ¿Qué edad tienes?**

>25-34 años	8	12 12 12 62	100 0 0 0	0 12 0 87	37 37 0 25	87 12 0 0	0 12 62 25	37 37 0 25	12 12 25 50	62 12 12 12
>35-44 años	10	70 10 10 10	70 10 10 10	60 0 20 20	70 20 10 0	60 20 0 20	10 20 10 60	70 20 0 10	50 20 10 20	60 0 40 0
>45-54 años	11	45 18 0 36	90 9 0 0	54 27 18 0	72 9 0 18	100 0 0 0	18 18 18 45	72 18 9 0	72 18 0 9	72 0 18 9
>55-64 años	2	100 0 0 0	100 0 0 0	0 0 50 50	50 0 0 50	100 0 0 0	0 0 0 100	0 0 0 100	0 0 0 100	0 0 0 100
>65 o más años	1	100 0 0 0	100 0 0 0	0 0 0 100	0 0 100 0	100 0 0 0	0 0 0 100	0 100 0 0	0 0 0 100	0 0 100 0

**b. Sexo**

>Hombre	24	50 16 4 29	87 4 4 4	41 12 16 29	58 16 8 16	87 4 0 8	12 20 16 50	54 29 0 16	41 16 12 29	58 4 20 16
---------	----	------------	----------	-------------	------------	----------	-------------	------------	-------------	------------



>Mujer	8	50 0 12 37	87 12 0 0	25 12 12 50	62 25 0 12	75 25 0 0	0 0 50 50	62 12 12 12	50 12 0 37	62 0 37 0
--------	---	------------	-----------	-------------	------------	-----------	-----------	-------------	------------	-----------

**c. Tipo de docente**

>Principal	5	80 0 0 20	100 0 0 0	40 20 20 20	80 0 0 20	100 0 0 0	0 20 0 80	20 40 0 40	20 20 0 60	20 0 20 60
>Ocasional	27	44 14 7 33	85 7 3 3	37 11 14 37	55 22 7 14	81 11 0 7	11 14 29 44	62 22 3 11	48 14 11 25	66 3 25 3

**d. Trabajos en otro lugar aparte de la Facultad de Ciencias Pecuarias:**

>Si	4	25 0 25 50	75 0 0 25	25 0 0 75	100 0 0 0	75 0 0 25	0 25 25 50	75 0 0 25	25 25 0 50	25 0 75 0
>No	28	53 14 3 28	89 7 3 0	39 14 17 28	53 21 7 17	85 10 0 3	10 14 25 50	53 28 3 14	46 14 10 28	64 3 17 14

**e. Ayudas en las tareas del hogar**

>Totalmente	16	43 0 6 50	81 12 0 6	37 6 18 37	56 25 6 12	75 18 0 6	6 6 25 62	56 18 6 18	43 6 6 43	50 6 31 12
>Parcialmente	14	50 28 7 14	92 0 7 0	35 21 14 28	64 14 0 21	92 0 0 7	14 21 28 35	64 21 0 14	50 21 14 14	78 0 14 7
>Nada	2	100 0 0 0	100 0 0 0	50 0 0 50	50 0 50 0	100 0 0 0	0 50 0 50	0 100 0 0	0 50 0 50	0 0 50 50

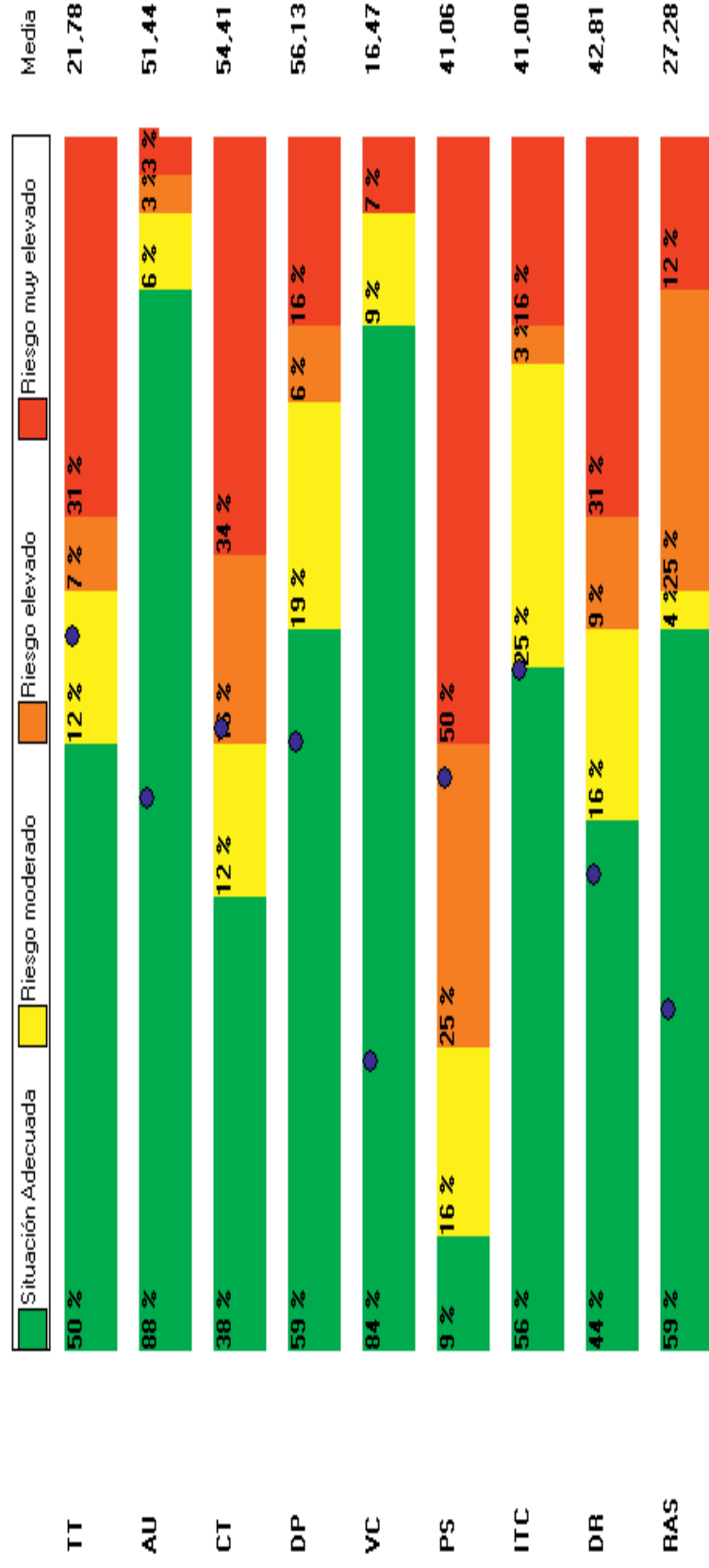


Figura N°. 2. Resumen de dimensiones psicosociales en personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH. Fuente: (Beltrán, 2015)

Luego de revisar pormenorizadamente las respuestas dadas por los docentes se puede valorar cada uno de los factores y emitir un criterio de cuál es la raíz de estos problemas, así pues, tenemos:

### **Participación/supervisión**

En este parámetro se tuvo una valoración de riesgo muy elevado con un porcentaje del 50%, esto se debe a que en la dimensión de participación los docentes solo reciben información o no tienen ninguna participación en la introducción de cambios en equipos y materiales, la introducción de métodos de trabajo, en la oferta de nuevos servicios, en la reorganización de áreas de trabajo, en la introducción de cambios en la dirección, en la contratación de personal, en la elaboración de normas de trabajo, debido a que estas responsabilidades recaen directamente sobre las autoridades de la Facultad. En este sentido se debería implementar un sistema de participación, aunque no con decisiones si con recomendaciones para el mejoramiento de la organización.

Por otro lado, en el ámbito de supervisión se tiene una concepción general que es la adecuada en todos los parámetros de control establecidos por la institución.

### **Carga de trabajo**

Al evaluar esta dimensión se tuvo un porcentaje de 34% de riesgo muy elevado esto se debe que se presenta una presión de tiempos en donde a menudo los docentes tienen que acelerar el ritmo de trabajo. Para poder mejorar este factor se debe realizar una planificación de actividades a desarrollarse durante los periodos académicos.

En este mismo parámetro se puede determinar que los docentes se esfuerzan prestando atención exclusiva a su trabajo, así como prestar atención a múltiples tareas.

Uno de los factores influyentes en esta valoración es que el 53% de los docentes considera que la cantidad de trabajo es elevada y el 12% considera que es excesiva, por lo cual deben trabajar fuera del horario habitual. Para este parámetro debe revisarse la asignación de tareas y redistribuir el trabajo.

### **Desempeño del rol**

Al evaluar esta dimensión podemos apreciar que el grupo estudiado considera que a veces se les asigna tareas irrealizables con un porcentaje del 40%, así como indica una cuarta parte de la muestra que el tiempo de trabajo, así como las responsabilidades asignadas son poco claras. Para evitar estos inconvenientes debe realizarse talleres informativos sobre las responsabilidades y tiempos de trabajo.

### **Tiempo de trabajo**

La apreciación que se puede tener en esta dimensión es que el riesgo se presenta debido a que un porcentaje del 34% de los docentes deben trabajar los sábados siempre o casi siempre y un 21% los domingos y festivos.

En base a los resultados obtenidos se propuso el siguiente plan de gestión:

**Tabla N°. 5.**  
**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN**

Grupo de análisis: AUTOR									
Fecha de la planificación: 08/06/2015					Seguimiento de la planificación previsto: 30/06/2015				
Objetivos	Factores sobre los que se actúa	Acciones y destinatarios	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos			Observac.
Crear la comisión de prevención y gestión de riesgos de la FCP- ESPOCH	Todos	Designar a docentes con conocimientos de seguridad e higiene laboral para conformar esta comisión	Periodo académico septiembre 2015 – febrero 2016	Responsable	Otros	Materiales	Temporales	Económicos	
				Decano FCP- ESPOCH	Comisión académica FCP- ESPOCH, Docentes		x		Plazos
									Indicadores
									Resolución de creación de comisión
									Un mes a partir de la entrega del plan de gestión
Aumentar la participación de los docentes en los procesos	Participación/supervisión	Incrementar la participación del personal docente en las actividades	Periodo académico septiembre 2015 – febrero 2016	Decano FCP- ESPOCH	Comisión de prevención y gestión de riesgos				Plazos
							x		Convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo
									30/09/15



administrativos.	administrativas.								para planificar actividades de la Facultad.		
Optimizar tiempo de trabajo	Carga de trabajo, Tiempo de trabajo	Sistematizar proceso de evidencias académicas administrativas	Periodo académico septiembre 2015-febrero 2016	Comisión académica FCP-ESPOCH	Departamento de sistemas y telemática - ESPOCH		x	x	Aplicación informática para seguimiento de actividades académicas administrativas	30/09/15	
Definir actividades y responsabilidades	Desempeño del rol	Dar a conocer mediante charlas y un documento escrito, las funciones y responsabilidades de los docentes	Periodo académico septiembre 2015-febrero 2016	Decano FCP-ESPOCH	Comisión de prevención y gestión de riesgos			x	Asistencia a charla de capacitación en acta de entrega-recepción de documento.	17/09/15	

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

- **Conclusiones**

Para evaluar e identificar los riesgos en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH el método FPSICO presenta una ventaja ante los métodos de NAVARRA e ISTAS debido a que permite estudiar los factores por grupos de dimensiones, así como por cada uno de los aspectos influyentes en las dimensiones de evaluación, a esto se suma que permite sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa, que ayuden a una mejora en el clima psicosocial.

Existen riesgos psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias, siendo el factor más significativo la supervisión/participación con una valoración del 50% de riesgo muy elevado, siguiéndole en importancia la carga de trabajo con un 34% de incidencia en el riesgo muy elevado, así también presentan una significancia de 31% el desempeño del rol y el tiempo de trabajo.

En poblaciones similares han dado buenos resultados la utilización de herramientas de gestión, en base a la comparación de estos casos previos y observando que las características de las poblaciones estudiadas son similares, se determina que es viable plantear una propuesta de gestión para prevenir y controlar los riesgos psicosociales encontrados, misma que aportará a la mejora del ambiente laboral y esto incidirá directamente en la satisfacción laboral o rendimiento laboral.

- **Recomendaciones**

Aplicar otro método de identificación y evaluación de riesgos psicosociales para medir el grado de confianza del método aplicado en esta investigación y así determinar cuál es el más útil en este tipo de población.

Crear un Comité de prevención y gestión de riesgos de la Facultad de Ciencias Pecuarias para que sea el encargado de dar el seguimiento al plan de gestión de riesgos psicosociales propuesto.

Gestionar los riesgos encontrados mediante la aplicación del plan propuestos, promoviendo la participación de los docentes en la generación de propuestas administrativas para todos los procesos existentes en la Facultad.

Promover la creación de un sistema informático para la optimización del tiempo y la descarga de trabajo del personal docente, el mismo que llevará en su registro la documentación digital académico-administrativa de los mismos.

Evaluar los riesgos psicosociales luego de la aplicación de la propuesta de gestión para medir la satisfacción laboral antes vs después, para en base a este resultado dejar implementada esta propuesta y sirva como plan piloto para las otras Facultades de la ESPOCH, caso contrario entre a un proceso de mejora continua.

### Referencias bibliográficas / Bibliografía / Linkografía

- Adoum, Jorge Enrique, “Ecuador: Señas particulares”, Editorial Eskeletra, Quito-Ecuador, 2000.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005. 167 p. ISBN 92-95007-88-3.
- Arguer, María Isabel; Oncis, Isabel “NTP 445, Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas”, INSHT, España, 1997.
- F.G. Benavides, D. Gimeno, J. Benach, J.M. Martínez, S. Jarque, A. Berra, J. Devesa, “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”, recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112002000300005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005), 2002.
- Borja Cevallos, Rodrigo “Sociedad, Cultura y Derecho” Editorial Planeta del Ecuador S.A., primera edición, Quito – Ecuador, 2007. Pp
- Borja, Rodrigo “Enciclopedia de la Política”, Fondo de Cultura Económica, Tercera Edición, México D.F. – México, 2002.
- Borja, Rodrigo “Enciclopedia de la Política”, Fondo de Cultura Económica, Tercera Edición, México D.F. – México, 2002. Pp1310
- COIFA – Ecuador, Babel Comunicación Imprenta, primera edición, Quito – Ecuador, 2000
- Daza, Martín; Pérez, Jesús “NTP 443: Factores Psicosociales, Metodología de evaluación”, España, 1997
- Decreto ejecutivo N° 2393, Registro oficial Ecuador, 21 de febrero del 2003.
- Freire, Calle, “Estructura del Modelo Ecuador, su impacto en la productividad para la empresa Halliburton Latin América S.A. sucursal Ecuador y Sistema de Auditoría“, Tesis presentada como requisito para la obtención del Título de Magíster en Seguridad, Salud y Ambiente, con menciones en Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial, Nov 2007, Quito – Ecuador, pp. 3
- Grupo de trabajo de la comisión sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo del INSL. Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales [en línea]. Pamplona: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra, 2005. 26 p. Depósito Legal NA-1214/2005. Disponible en Web: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145962/ProcedEvalRiesgosPsico.pdf>
- Gustav Jung, Carl "Realidad Del Alma", Editorial Losada, Buenos Aire – Argentina, 1997. Fuente: <http://www.monografias.com/trabajos5/arque/arque.shtml>. (Revisado el 2015-08-04 a las 14:30)
- Holguín Larrea, Juan “Introducción al Derecho”, Corporación de Estudio y Publicaciones, primera edición, Quito – Ecuador, 2006.
- Hurtado, Oswaldo, “Las costumbres de los ecuatorianos”, Editorial Grupo Planeta, Quito-Ecuador.
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). *Decisión del Acuerdo de Cartagena 584*. Cartagena: Registro Oficial Suplemento 461.
- ITSS Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales. Madrid, 2012.

[http://www.empleo.gob.es/ITSS/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/Normativa\\_y\\_Documentacion/Documentacion/Documentacion\\_ITSS/001/Guia\\_psicosociales.pdf](http://www.empleo.gob.es/ITSS/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Documentacion/Documentacion_ITSS/001/Guia_psicosociales.pdf)

- Llacuna, Jaime, “NTP 504, Cambio de conducta y comunicación: introducción y elementos”, INSHT, España, 1998.
- Mensías Pavón, Fabián “Psicología Jurídica y Psiquiatría Forense” Imprenta FACSO, Universidad Central del Ecuador, primera edición, Quito – Ecuador, 2006, pp. 18.
- Niño, J. Los errores en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Prevenir la confusión. Mapfre Seguridad. 3<sup>er</sup> trimestre 2006, año 26, n° 103, p. 29-42.
- OHSAS-18001-2007
- Oncis Margarita, “NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación”, INSHT, España, 1997.
- Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de “Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas”. Madrid, 10 de diciembre de 2002.
- Publicación SASST, “Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2da Edición Quito, diciembre 2005, p. 20
- Ruiz Frutos, Carlos, García Ana M, Delclós, Jordi, Benavides, Fernando “Salud Laboral” Masson S.A. Tercera edición, Barcelona – España, 2007, pp. 391.
- S. Moncada y C. Llorens, “Salud Laboral”, Cap. 31 Factores psicosociales, Tercera edición, Liberduplex, Barcelona España, 2007, pp 400.
- Saltos, Napoleón “Ecuador su realidad 2005-2006”, Fundación de investigación y promoción social “José Peralta”, décima tercera edición, Quito – Ecuador, 2005.
- Trechera, José Luis “Introducción a la psicología del trabajo”, Editorial Desclée de Brouwer, 2da edición, Bilbao - España, 2003, pp. 36.
- Trechera, José Luis “Introducción a la psicología del trabajo”, Editorial Desclée de Brouwer, 2da edición, Bilbao - España, 2003, pp. 219
- Valdano Juan “Identidad y formas de lo ecuatoriano”, Eskeletra Editorial, Cuarta edición, Quito – Ecuador, 2007.