

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

### DIRECCIÓN DE POSGRADO

## MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

### TEMA:

---

GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

---

Trabajo de Titulación

Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental.

**Autor:** Ing. Alejandro Xavier Cerón Donoso

**Director:** Ing. Manolo Alexander Córdova Suárez, Mg.

**Ambato – Ecuador  
2014**

## **Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato**

El Tribunal de Defensa del trabajo de titulación presidido por Ingeniero José Vicente Morales Lozada Magister, Presidente del Tribunal e integrado por los señores Ingeniero César Aníbal Rosero Mantilla Magister, Doctor Carlos Matehu Gonzales Magister, Ingeniero Christian José Mariño Rivera Magister, Miembros del Tribunal de Defensa, designados por el Consejo Académicas de Progrado de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor la defensa oral del trabajo de titulación con el tema: “GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ”, elaborado y presentado por el señor Ingeniero Alejandro Xavier Cerón Donoso para optar por el Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para uso y custodia de las bibliotecas de la UTA.

-----  
Ing. José Vicente Morales Lozada, Mg.  
Presidente del Tribunal de Defensa

-----  
Ing. César Aníbal Rosero Mantilla, Mg.  
Miembro del Tribunal

-----  
Dr. Carlos Matehu Gonzales, Mg.  
Miembro del Tribunal

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

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación con el tema: “GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ”, le corresponde exclusivamente a: Ingeniero Alejandro Xavier Cerón Donoso, Autor bajo la Dirección del Ingeniero Manolo Alexander Córdova Suárez Magister, Director del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

.....  
Ing. Alejandro Xavier Cerón Donoso  
Autor

.....  
Ing. Manolo Alexander Córdova Suarez, Mg.  
Director

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.

.....

Ing. Alejandro Xavier Cerón Donoso

C.I. 1002428983

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser guía y luz de mi camino.

A mis padres, tíos, familiares y amigos, por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles, espero contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

A mi esposa e hijos quienes con su amor, alegría y cariño me impulsan cada día a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A la academia que conforma la prestigiosa Universidad Técnica de Ambato, por darme la oportunidad de participar en el programa de maestría en Seguridad e Higiene Industrial y ambiental

A mis docentes, por haber compartido sus conocimientos, experiencia y sus sabios consejos.

A los directivos, personal docente y administrativo de la Universidad Técnica de Manabí, por el apoyo y facilidades brindadas para el desarrollo de la presente investigación.

Al Ingeniero Manolo Córdova Suárez gracias imperecederas, su guía, apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas han sido un aporte invaluable en el desarrollo de esta tesis.

# ÍNDICE GENERAL

<b>PRELIMINARES</b>	<b>PÁGINAS</b>
PORTADA	i
AL CONSEJO DE POSGRADO DE LA UTA	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN	xiv
SUMMARY	xvi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	3
1.1. Tema	3
1.2. Planteamiento del Problema	3
1.2.1. Contextualización	3
1.2.2. Análisis Crítico	8
1.2.3. Prognosis	9
1.2.4. Formulación del Problema	10
1.2.5. Interrogantes de la Investigación	10
1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación	10
1.3. Justificación	12
1.4. Objetivos	13
1.4.1. Objetivo General	13
1.4.2. Objetivos Específicos.	13
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	14
2.1. Antecedentes investigativos	14
2.2. Fundamentaciones	16

2.2.1. Fundamentación Filosófica	16
2.2.2. Fundamentación Tecnológica	17
2.2.3. Fundamentación Legal	17
2.3. Fundamentación teórica	19
2.3.1. Marco conceptual de la variable independiente	23
2.3.1.1. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo	23
2.3.1.2. Clasificación de los factores de riesgos psicosociales	25
2.3.1.3. Factores relacionados con el medio laboral	25
2.3.1.4. Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo	26
2.3.1.5. Manifestaciones de los riesgos del trabajo	32
2.3.1.5.1. El estrés	32
2.3.1.5.2. Modelos explicativos del estrés laboral	34
2.3.1.5.3. MOBBING	37
2.3.1.5.4. BURNOUT	39
2.3.2. Marco conceptual de la variable dependiente	40
2.3.2.1. Principales enfermedades psicosomáticas asociados a riesgos psicosociales	40
2.3.2.1.1. Trastornos respiratorias	40
2.3.2.1.2. Trastornos cardiovasculares	41
2.3.2.1.3. Trastornos inmunológicos	42
2.3.2.1.4. Trastornos endocrinos	43
2.3.2.1.5. Dolores crónicos y cefaleas continuas	45
2.3.2.1.6. Trastornos sexuales	47
2.3.2.1.7. Trastornos psicopatológicos	47
2.3.2.1.8. Trastornos musculo esqueléticos	48
2.3.2.1.9. Trastornos gastrointestinales	49
2.3.2.1.10. Salud laboral	50
2.4. Hipótesis	50
2.5. Señalamiento de las Variables	50
2.5.1. Variable Independientes	50
2.5.2. Variable Dependientes	51
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>52</b>

3.1. Modalidades básicas de investigación	52
3.1.1. Bibliográfica – documental	52
3.1.2. De campo	52
3.1.3. De intervención social	53
3.2. Tipos o niveles de investigación	53
3.2.1. Investigación Exploratoria	53
3.2.2. Investigación Descriptivo	53
3.2.3. Investigación Asociación de variables	54
3.3. Población y Muestra	54
3.4. Operacionalización de Variables	62
3.5. Técnicas e instrumentos	62
3.5.1. Cuestionario ISTAS 21	62
3.5.2. Plan de Recolección de la Información	62
3.5.3. Plan de Procesamiento de la Información	63
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	64
4.1. Resultados Obtenidos	65
4.1.1. Identificación de factores de riesgos utilizando el método de evaluación general de riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo de España (INSHT)	65
4.1.2. Identificación del perfil epidemiológico en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí durante el año 2012	66
4.1.3. Resultado de evaluación de riesgos con el método ISTAS 21	67
4.1.4. Resultado de la entrevista	81
4.2. Verificación de la hipótesis	87
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	91
5.1. Conclusiones	91
5.2. Recomendaciones	93
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	95
6.1. Datos informativos	95

6.2. Antecedentes de la propuesta	96
6.3. Justificación	97
6.4. Objetivos	98
6.5. Análisis de factibilidad	98
6.6. Fundamentación	101
6.7. Metodología del Programa de prevención de riesgos psicosociales en la Universidad Técnica de Manabí	101
6.8. Administración	144
6.9. Previsión de la evaluación	145
Materiales de referencia	146
Bibliografía	146
<b>ANEXOS</b>	150
ANEXO 1: Entrevista	150
ANEXO 2: Reporte de morbilidad de la Unidad de Salud Ocupacional del periodo Enero – Diciembre del 2013	152
ANEXO 3: Método de evaluación general de riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo de España (INSHT)	157
ANEXO 4: Cuestionario FPSICO dirigido a los docentes principales tiempo completo de la Universidad Técnica de Manabí. 2013	160
ANEXO 5: Informe de la evaluación de riesgos psicosociales a los docentes de la Universidad Técnica de Manabí	171

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>CUADROS</b>	<b>PAGINA</b>
Cuadro N° 1: Consecuencias fisiológicas del Stress	34
Cuadro N° 2: Mobbing Conductas	38
Cuadro N° 3: Unidades de observación y análisis	55
Cuadro N° 4: Operacionalización de la Variable Independiente Factores de riesgos psicosociales	56
Cuadro N° 5: Operacionalización de la Variable Dependiente Enfermedades psicosomáticas	61
Cuadro N° 6: Recolección de la Información	62
Cuadro N° 7: Fases aplicación del método de evaluación de riesgos Psicosociales ISTAS 21	64
Cuadro N° 8: Datos de la muestra	67
Cuadro N° 9: Tasa de respuestas	68
Cuadro N° 10: Genero	69
Cuadro N° 11: Edad	69
Cuadro N° 12: Antigüedad	69
Cuadro N°13: Número de horas trabajadas la semana pasada	70
Cuadro N°14: Días que se trabajan en la Universidad	70
Cuadro N°15: Frecuencia de cambios de los días laborables establecidos	71
Cuadro N° 16: Participación directa consultiva	72
Cuadro N° 17: Participación directa delegativa	72
Cuadro N° 18: Características en relación con el salario.	73
Cuadro N° 19: Correspondencia trabajo – salario	74
Cuadro N° 20: Características en cuanto a composición del salario	74
Cuadro N° 21: Características en cuanto a satisfacción del salario	75
Cuadro N° 22: Características en cuanto a promoción	75
Cuadro N° 23: Organización de las exposiciones en función de la prevalencia	76
Cuadro N° 24: Exigencias psicológicas cognitivas	78
Cuadro N° 25: Control de los tiempos a disposición	79
Cuadro N° 26: Doble presencia 1	80

Cuadro N° 27: Doble presencia 2	81
Cuadro N° 28: Personas entrevistadas	82
Cuadro N° 29: Pregunta 2 entrevista	87
Cuadro N° 30: Pregunta 5 entrevista	88
Cuadro N° 31: Valores Reales	88
Cuadro N° 32: Frecuencia esperada	88
Cuadro N° 33: Índices de Chi – Cuadrado	89
Cuadro N° 34: Calculo Chi-Cuadrado	90
Cuadro N° 35: Clases de efectos originados por el estrés	108
Cuadro N° 36: Alteraciones fisiológicas asociadas al estrés	109
Cuadro N° 37: Dominios y dimensiones intralaborales	113
Cuadro N° 38: Definiciones de las dimensiones psicosociales intra-laborales e indicadores de riesgo	114
Cuadro N° 39: Dimensiones extra-laborales	118
Cuadro N° 40: Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo	119
Cuadro N° 41: Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.	121
Cuadro N° 42: Ficha técnica de la batería de prueba	122
Cuadro N° 43: Indicadores	133

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRAFICOS</b>	<b>PAGINA</b>
Gráfico N°1: Árbol de Problemas	7
Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales	20
Gráfico N° 3: Subcategorías de la Variable independiente	21
Gráfico N° 4: Subcategorías de la Variable Dependiente	22
Gráfico N° 5: Clasificación de los factores de riesgo psicosociales	25
Gráfico N° 6: Modelo demanda – control	36
Gráfico N° 7: Modelo esfuerzo – recompensa	37
Gráfico N° 8: Estimación de los factores de riesgo	66
Gráfico N° 9: Problemas de salud que presentan los docentes de la Universidad Técnica de Manabí, periodo enero-diciembre 2012	67
Gráfico N° 10: Exposiciones psicosociales en la Universidad Técnica de Manabí. Porcentaje de población en cada nivel de frecuencia	77
Gráfico N° 11: Modelo de intervención riesgo psicosocial	11

# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

## **FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL**

### **DIRECCIÓN DE POSGRADO**

#### **MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL**

**Tema:** “GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ”

**Autor:** Ing. Alejandro Xavier Cerón Donoso

**Director:** Ing. Manolo Alexander Córdova Suárez, Mg.

**Fecha:** 11 de Febrero del 2014

### **RESUMEN EJECUTIVO**

En la Universidad Técnica de Manabí, ubicada en la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí-Ecuador, se realiza una investigación sobre la gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes, cuyo objetivo fundamental está dirigido a reducir la incidencia de estas patologías, y los objetivos específicos fueron: caracterizar las condiciones, contenido y exigencias laborales; determinar las manifestaciones de enfermedades psicosomáticas que presentan los docentes principales, utilizando el Método de evaluación para riesgos Psicosociales CoPsoQ Ista 21 y el Método de Evaluación General de Riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT); e implementación de una alternativa de solución al problema de los riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes de la UTM, desarrollando un programa de prevención (Módulo interactivo de prevención de riesgos psicosociales). La hipótesis sobre la cual giró el proceso investigativo fue: el mejoramiento en la gestión de riesgos psicosociales a los que se hallan expuestos los docentes de la Universidad Técnica

de Manabí campus central reducirá las manifestaciones de enfermedades psicosomáticas.

Las principales conclusiones del estudio señalan que los riesgos psicosociales en los docentes están presentes en un 9,09% en la categoría de riesgo importante. Asimismo se señala que las exigencias psicológicas cognitivas: más desfavorables 74,2%; control de los tiempos a disposición: más desfavorables 56,3 %; doble presencia: más desfavorables 53,4%; exigencias psicológicas cuantitativas: más desfavorables 49,4 %. Las enfermedades psicosomáticas en los docentes fueron dérmicas, musculo esqueléticas, respiratorias, circulatorias, cefalea tensional, enfermedades gastrointestinales, enfermedades endocrinas, enfermedades genitourinarias y del sistema nervioso

La hipótesis fue debidamente comprobada y con la aplicación de la propuesta de intervención se evidenció una reducción significativa de la incidencia de enfermedades psicosomáticas de los docentes de la UTM.

**Descriptores:** Condiciones de trabajo, Dimensiones psicosociales e indicadores de riesgo, Enfermedad psicosomática, Estrés, Gestión de riesgos psicosociales, Normativa legal, Riesgo psicosocial, Salud Laboral, Seguridad Industrial, Trastornos psicológicos.

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

## FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

### DIRECCIÓN DE POSGRADO

#### MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

**Topic:** "PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON THE DISEASES PSYCHOSOMATIC TECHNICAL TEACHERS COLLEGE MANABÍ"

**Author:** Ing. Alejandro Xavier Cerón Donoso

**Director:** Ing. Manolo Alexander Córdova Suárez, Mg.

**Date:** February 11, 2014

### EXECUTIVE SUMMARY

At the Technical University of Manabí, located in the city of Portoviejo province of Manabí-Ecuador, an investigation into the management of psychosocial risks and their impact on psychosomatic diseases of teachers is done, whose main objective is aimed at reducing the incidence of these diseases, and the specific objectives were to characterize the conditions, content and job requirements; determine the manifestations of psychosomatic diseases with mainstream education, using the method of risk assessment for Psychosocial CoPsoQ Ista 21 and General Method of Risk Assessment, National Institute for Safety and Health at Work in Spain (ACGIH TLV); and implementation of an alternative solution to the problem of psychosocial risks and their impact on psychosomatic diseases UTM teachers, developing a prevention program (interactive module prevention of psychosocial risks). The assumption on which turned the investigative process was: the improvement in the management of psychosocial risks that teachers at the Technical University of Manabí central campus will reduce the manifestations of psychosomatic illnesses are exposed.

The main findings of the study indicate that teachers in psychosocial risks are present in 9.09% in the category of major risk. It also states that cognitive psychological demands: worst 74.2%; time control available: worst 56.3%; double presence: worst 53.4%; quantitative psychological demands: 49.4% unfavorable. Psychosomatic diseases teachers were skin, musculo skeletal, respiratory, circulatory, tension headache, gastrointestinal, endocrine, genitourinary diseases and nervous system.

The hypothesis was duly established and the application of the proposed intervention significantly reduced the incidence of psychosomatic illness of teachers in the UTM was evident.

**Descriptors:** Working conditions, psychosocial dimensions and risk indicators, Psychosomatic Illness, Stress, psychosocial risk management, legal regulations, Psychosocial Risk, Occupational Health, Safety, psychological disorders.

## INTRODUCCIÓN

La investigación desarrollada versó sobre la temática “Gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la Universidad Técnica de Manabí”, estudio con resultados relevantes que facultó a los directivos de la Universidad contar con información técnica para diseñar un sistema de gestión preventiva en enfermedades psicosomáticas, tendiente a mejorar las condiciones de trabajo de los docentes y cumplir de esta manera con el marco legal de las instituciones reguladoras de seguridad en el trabajo.

El informe de la investigación está estructurado por capítulos: El capítulo I denominado EL PROBLEMA, se conforma: con la contextualización, el árbol de problemas donde se procede a identificar las causas y efectos del fenómeno objeto de estudio, así como su análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación del objeto de investigación, justificación, objetivos general y específicos que darán solución a la problemática encontrada en la Universidad.

El capítulo II llamado MARCO TEÓRICO contiene: los antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, tecnológica y legal; así como las categorías fundamentales que respaldan el estudio; hipótesis y el señalamiento de variables. Todos estos aspectos sustentan el marco científico de la investigación.

El capítulo III hace referencia a la METODOLOGÍA y está conformada por: modalidad y nivel de investigación, población y muestra, operacionalización de variables, plan de recolección y procesamiento de la información, aquí se detalla las técnicas utilizadas para el procesamiento de la información y el procedimiento utilizado para la recolección de los datos.

El capítulo V correspondiente a CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES en este se recapitula los principales hallazgos de la investigación y se sugieren las estrategias necesarias para potenciar la aplicación de una propuesta de intervención.

El capítulo VI es la PROPUESTA, misma que la conforma datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, administración y previsión de la evaluación. Esta consistió en un programa de prevención de riesgos psicosociales en la Universidad Técnica de Manabí y como estrategia de sostenibilidad de éste, la elaboración de un Módulo Interactivo.

El informe contiene además MATERIAL DE REFERENCIA que lo constituyen la bibliografía y anexos, en los que se incorpora los instrumentos aplicados durante la investigación y material bibliográfico utilizado que garantiza el rigor científico del estudio.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1.Tema:

Gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la Universidad Técnica de Manabí.

### 1.2. Planteamiento del problema

#### 1.2.1. Contextualización

Lo que las investigaciones han identificado como “factores de riesgo psicosocial” suelen ser condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causa de enfermedad. Salvador Moncada y otros -2006, señala:

Detrás de la jerga técnica “factores psicosociales” se está hablando de ritmos e intensidad de trabajo excesivos, tiempos incontrolables, desconsideración, trato injusto, futuro inseguro..., en definitiva de condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía, y dificultan que “se ejerza” también en el trabajo aquello que realmente somos: seres sociales y creativos capaces y deseosos de aprender y decidir sobre nuestra vida cotidiana y nuestro futuro.(p.1)

En un reporte producido por Health & Safety Executive, se indica:

El avance de la actividad laboral ha traído consigo una mejora de la calidad de vida de los trabajadores, sin embargo también es responsable de la aparición de una serie de efectos negativos. Así, cabe destacar los riesgos psicosociales en el trabajo que se refieren a aquellos aspectos del entorno laboral (demandas del trabajo, relaciones con compañeros, estilos de supervisión, etc.) con capacidad para afectar de manera negativa a la salud de los trabajadores (HSE, 2001).

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ya en 1987 señalaba la problemática de este concepto y lo calificaba como confuso y difícil

de entender, dado que se refiere a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los factores psicosociales están relacionados con resultados de seguridad y salud de los trabajadores y pueden contribuir al aumento de accidentes y de comportamientos adictivos, como el tabaquismo y el alcoholismo que merman la calidad y la productividad por la existencia de factores psicosociales en niveles nocivos para el empleado. Por otra parte vale la pena recordar que la evaluación de riesgos psicosociales forma parte de la obligación legal, por parte de las empresas.

Según Blanch Ribas J. M.- 2006 la problemática asociada a la identificación de factores de riesgo psicosocial y su subsecuente mitigación en la población docente universitaria, apenas hace pocos años empezó a ser estudiada, principalmente en Europa y recientemente en América Latina, con estudios como “El trabajo como valor en las sociedades humanas” y en el 2010 “La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios. (Pp.80-84)

De manera tangencial se han realizado múltiples estudios donde se clasifica al personal docente como uno de los grupos poblacionales altamente vulnerable para padecer el síndrome del quemado en el trabajo o síndrome de *bornout*, donde el rol social del docente afecta directamente la salud mental o física, influyendo directamente en las condiciones laborales y el clima laboral de la organización (Jones & Kinman, 2001).

Hoy, en el Ecuador, los factores de riesgo psicosocial están presentes en los docentes de las instituciones de educación superior, por los nuevos enfoques considerados en la Ley de Educación Superior con sus políticas de calidad y competitividad, incidiendo en los nuevos retos que deben afrontar sectorialmente

en cuanto a la calidad y la internacionalización de la educación, que en los últimos años han llevado a fuertes y profundos cambios en la manera de planificar y operar los programas de tercero y cuarto nivel que ofrecen.

En la Universidad Técnica de Manabí la realidad no es menos diferente, sus docentes deben enfrentar situaciones de vulnerabilidad relacionadas principalmente con una alta carga mental, pues las exigencias relacionadas al proceso de acreditación universitaria le exige el incremento de tareas que deben generarse en tiempos limitados con el consecuente agotamiento mental. En relación con el contenido específico del trabajo las tareas se han incrementado porque deben conformar comisiones y grupos de trabajo para cumplir por ejemplo informes, matrices de cumplimiento de indicadores de evaluación institucional y de carreras, planes de contingencia, entre otras actividades.

La falta de una adecuada planificación educativa a nivel de la Universidad y sus Unidades Académicas manifestada especialmente con la falta de sistematización de los procesos, ha generado incremento de horas adicionales de trabajo a los docentes hasta el punto de duplicar jornadas laborales a fin de cumplir metas que no fueron cubiertas en los tiempos que debieron ser efectuados, debiendo acostumbrarse al término “esta tarea es para ayer”.

Otro de los aspectos que generan conflictos en el grupo de docentes es la desmotivación de ciertos profesores quienes asumen que su tarea específica es dictar la clase, pues en la actualidad deben realizar asignaciones específicas, situación que le lleva a presentar conflictos personales y con el equipo de trabajo, toda vez que no tuvieron inducción acerca de sus deberes – derechos y tampoco fueron capacitados para cumplir con las nuevas tareas y obligaciones.

En ocasiones, debido al tiempo de contratación del docente, la socialización entre ellos es baja, ocasionando malestar y egoísmo entre ellos, en detrimento de la calidad de las tareas, generando bajos niveles de interacción entre los equipos de trabajo.

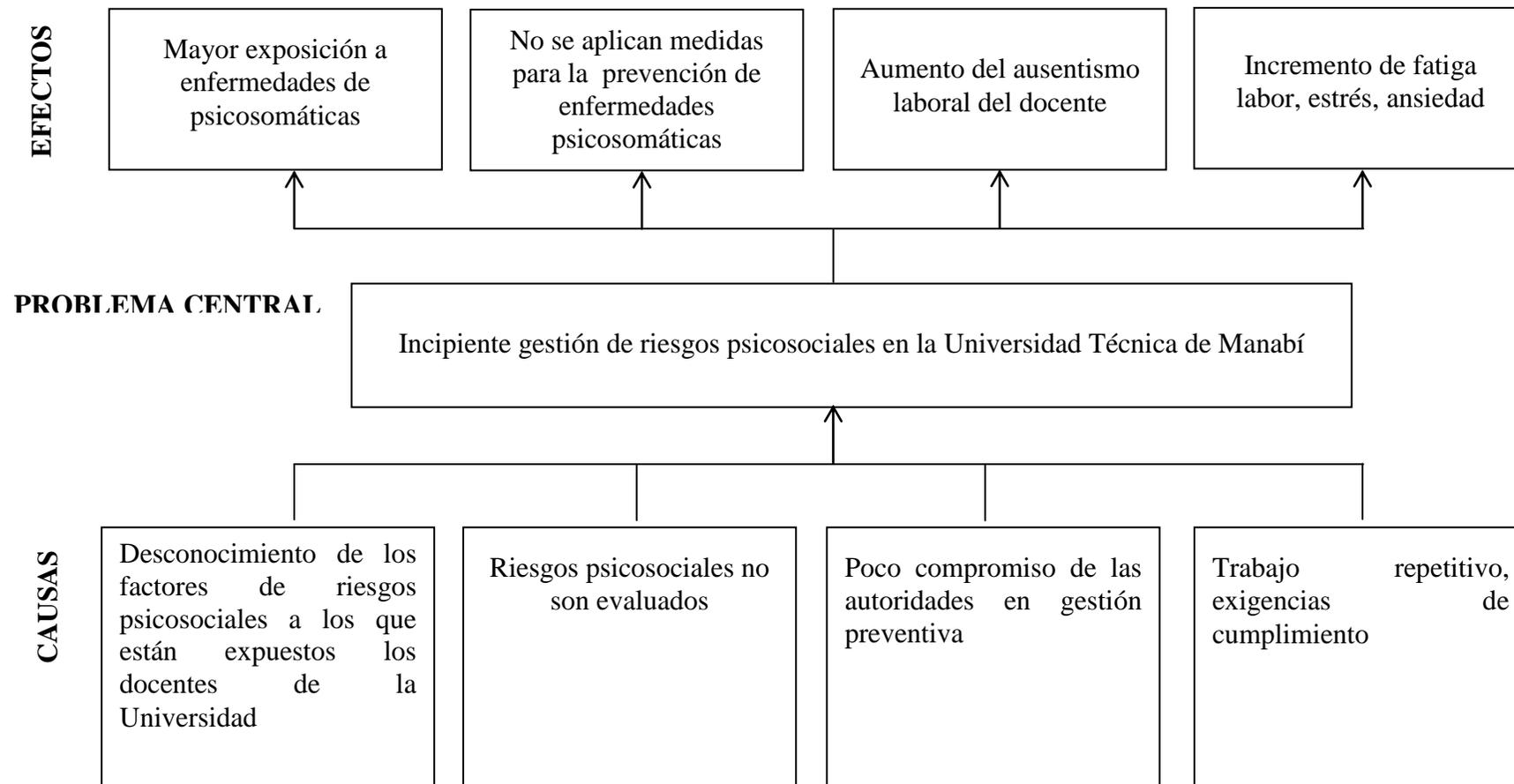
Otro aspecto que debe considerarse es la carga laboral en clase y extra clase genera problemas de salud, debido al estrés y las pocas horas de descanso del docente.

Por otra parte, el docente tiene que enfrentar responsabilidades asociadas a la calidad y nivel de aprendizaje de los estudiantes que tienen bajo su cargo, situación que le lleva a situaciones estresantes ya que en ocasiones los estudiantes no responden a las expectativas didácticas planteadas por los docentes.

Existe una evaluación colateral del estudiante – docente y docente –estudiante, en la cual el estudiante tiene un papel crítico, que en ocasiones emplea para desquitarse o vengarse por el desempeño del profesor.

Este contexto antes descrito ha generado en los docentes la presencia de ciertas manifestaciones de alteración nerviosa, intranquilidad, desánimo, agotamiento, cansancio, dolor en el pecho, tensión muscular, dolor de cabeza, entre otras, mismas que deben ser evaluadas para poder tomar las medidas correctivas.

**Gráfico N°1: Árbol de Problemas**



Elaborado por: Investigador

### **1.2.2. Análisis Crítico**

El desconocimiento de los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los docentes de las diferentes Facultades de la Universidad Técnica de Manabí, genera una mayor exposición a enfermedades de psicopatías causados por un ambiente laboral que ocasiona tensiones, carencia de motivación, inestabilidad laboral, desconocimiento del uso de la mecánica postural, lo que le predispone deterioro progresivo en su estado de salud, por ello se desprende la necesidad de buscar alternativas para mejorar dicha situación, con el fin de fomentar una cultura de prevención de riesgos psicosociales en el personal docente.

La falta de evaluación de riesgos psicosociales, impide diseñar medidas de prevención de enfermedades psicopatías acordes a las necesidades reales de los docentes que faculte la toma de decisiones para adoptar medidas provisionales y paliativas que mejoren las condiciones de trabajo y el entorno laboral.

El poco compromiso de las autoridades de la Universidad Técnica de Manabí en gestión preventiva de accidentes y enfermedades laborales, ocasiona un aumento del ausentismo laboral del docente, el mismo que ocasiona problemas en el ámbito académico con el consecuente incremento de costos para la entidad. Es imprescindible concientizar a las autoridades sobre la prevención de riesgos laborales ya que debe ser al mismo tiempo objetivo y compromiso institucional pues el capital humano es el más importante activo con que cuenta la Universidad, además es necesario, promover la toma de conciencia sobre la importancia de las políticas preventivas que genere una cultura de proacción en la prevención de riesgos psicosociales, que comprometa por igual a todos los agentes implicados poniéndose en marcha desde todos los ámbitos relacionados con el trabajo del personal docente.

El trabajo repetitivo, exigencias de cumplimiento al que está expuesto el docente puede provocar un incremento de fatiga laboral, estrés, ansiedad lo que repercutirá en la calidad de enseñanza impartida a los estudiantes, por ello es necesario se diseñe intervenciones para mejorar su salud mental toda vez que el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales.

### **1.2.3. Prognosis:**

Al continuar con el desconocimiento de los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes de la Universidad, habrá mayor exposición a enfermedades de psicósomáticas, toda vez que estos factores acaban impactando, de un modo u otro, negativamente en su salud y bienestar, tornándose la primera en frecuentes síndromes, síntomas y patologías y la segunda en malestar, especialmente si los lugares de trabajo carecen de adecuados instrumentos de atención, tanto preventiva como reparadora

Si no se realiza la evaluación de riesgos psicosociales, se impide diseñar medidas de prevención encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de los docentes acordes a sus necesidades reales que integre no solo el entorno laboral sino la gestión educativa, sin desconocer que en el quehacer universitario también se presentan condiciones que favorecen, sin lugar a dudas el crecimiento personal y profesional de los docentes

De no dar atención al trabajo repetitivo y fuertes niveles de carga mental del docente determinada por la cantidad y el tipo de información que debe manejarse en el puesto de trabajo que involucra procesos mentales como, atención, concentración, memoria, observación, con los consecuentes problemas con su capacidad de reacción, irritabilidad, desgaste general cansancio y desmotivación para la realización de actividades propias de la labor docente sumado a las

exigencias de cumplimiento al que está expuesto, puede redundar en la calidad de enseñanza impartida a los estudiantes.

Al persistir el poco compromiso de las autoridades de la Universidad Técnica de Manabí en su disposición a profundizar un desempeño preventivo que controle y se haga cargo del impacto de sus actividades y servicios, tanto de los docentes como de trabajadores, con el fin de minimizar los factores de riesgo y fortalecer la protección de la integridad física y salud de sus colaboradores, se incrementará el ausentismo del docente.

#### **1.2.4. Formulación del Problema:**

¿Cuáles son los riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la Universidad Técnica de Manabí?

#### **1.2.5. Interrogantes de la Investigación:**

- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que están expuestos los docentes principales de esta Universidad?
- ¿Hay manifestaciones de enfermedades psicosomáticas en los docentes principales de esta Universidad?
- ¿Existen alternativas de solución al problema de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas a la que están expuestos los docentes principales de la Universidad Técnica de Manabí?

#### **1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación:**

##### **1.2.6.1. Delimitación del contenido:**

**Campo:** Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental  
**Área:** Riesgos Psicosociales  
**Aspecto:** Enfermedades psicosomáticas

### 1.2.6.2. Delimitación Espacial:

La investigación se desarrolló en la matriz de la Universidad Técnica de Manabí en la ciudad de Portoviejo, la misma que contempla las siguientes Facultades y Carreras:

- Facultad de Ciencias Matemáticas, Físicas y Químicas.
  - ✓ Carrera de Ingeniería Industrial
  - ✓ Carrera de Ingeniería Química
  - ✓ Carrera de Ingeniería Civil
  - ✓ Carrera de Ingeniería Mecánica
  - ✓ Carrera de Ingeniería Eléctrica
- Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.
  - ✓ Carrera de Ingeniería Comercial
  - ✓ Carrera de Auditoría
  - ✓ Carrera de Economía
- Facultad de Ciencias de la Salud
  - ✓ Carrera de Medicina
  - ✓ Carrera de Enfermería
- Facultad de Ciencias Humanísticas
  - ✓ Carrera de Trabajo Social
  - ✓ Carrera de Psicología Clínica
- Facultad de Ciencias Informáticas
  - ✓ Carrera de Informática
- Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación
  - ✓ Carrera de Educación básica
  - ✓ Carrera de Físico Matemático
  - ✓ Carrera de Químico Biólogo
  - ✓ Carrera de Educación Física
  - ✓ Carrera de Parvularia
  - ✓ Carrera de Idiomas

### **1.2.6.3. Delimitación temporal:**

La investigación de grado se tendrá lugar en el período Enero - Diciembre 2013

### **1.2.6.4. Unidades de Observación:**

Docentes principales tiempo completo de las facultades pertenecientes a la Universidad Técnica de Manabí del campus central.

## **1.3. Justificación**

La **importancia** de esta investigación radica en que permitirá a los directivos de la Universidad contar con información necesaria para diseñar un programa preventivo que le faculte eliminar o reducir las enfermedades producidas por los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones laborales que redundará en beneficio de la calidad de vida del docente.

El trabajo de investigación tiene una **utilidad teórica** porque se acudirá a fuentes de información bibliográfica actualizada y especializada sobre el tema. Mientras que la **utilidad práctica** se demostrará con una propuesta de solución al problema de investigación.

La investigación contribuirá con el cumplimiento de la Misión y Visión de la Universidad Técnica de Manabí que es formar académicos, científicos y profesionales responsables, humanistas, éticos y solidarios, comprometidos con los objetivos del desarrollo nacional, que contribuyan a la solución de los problemas del país como universidad de docencia con investigación, capaces de generar y aplicar nuevos conocimientos, fomentando la promoción y difusión de los saberes y las culturas, previstos en la Constitución de la República del Ecuador, para ello, la Universidad debe cumplir la legislación en el campo de Seguridad e Higiene del Trabajo.

La investigación tuvo la **factibilidad** para realizarse porque se dispuso del conocimiento suficiente en el campo de Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental, de los recursos económicos, bibliográficos y tecnológicos necesarios, así como el apoyo logístico y profesional de los especialistas. Fundamentalmente con la facilidad para acceder a la información.

Los **beneficiarios** de la investigación lo constituyen el colectivos de personas que dirigen, trabajan y estudian en la Universidad, instituciones con problemas similares y lectores interesados en investigar sobre esta temática estudiada.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Estudiar la incidencia de enfermedades psicosomáticas en docentes de la Universidad Técnica de Manabí, mediante la gestión de riesgos psicosociales para mejorar sus condiciones de salud.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- ✓ Determinar las manifestaciones de enfermedades psicosomáticas que presentan los docentes utilizando datos del servicio médico de la UTM.
- ✓ Caracterizar las condiciones, contenido y exigencias laborales de los docentes de Universidad utilizando el método de evaluación para riesgos Psicosociales CoPsoQ Ista 21.
- ✓ Plantear una alternativa de solución al problema de los riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la Universidad Técnica de Manabí, desarrollando un programa de prevención.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes Investigativos**

Realizado un recorrido por las principales bibliotecas de la Universidades que ofertan la posgrados de Magister en Seguridad, Salud y Ambiente de la ciudad de Quito, se encuentra la Universidad San Francisco de Quito – Ecuador y la Universidad de Huelva España existe una tesis cuyo tema es “IDENTIFICACIÓN, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA HALLIBURTON LATÍN AMÉRICA S.A. SUCURSAL ECUADOR” realizado en el año 2008 por Alvarado Peralta Beltrán. Esta investigación aplicó la metodología del Instituto Navarro de Salud Laboral el cual estudia cuatro variables como son la participación, implicación, responsabilidad; formación, información, comunicación; gestión de tiempo y cohesión de grupo, misma que tuvo como conclusión que se lleva una inadecuada gestión del tiempo en todas la áreas de la Empresa y que se debe dar especial atención a temas como horarios de trabajo y establecer descansos acorde a los trabajos que se estén realizando porque sus valores son críticos.

En otra universidad que ofertan formación de quinto nivel en España, se encuentra la Universidad Autónoma de Barcelona existe una tesis cuyo tema es “ORÍGENES Y FUNDAMENTOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA” realizada en el año 2007 por el Dr. Guillermo García González y su conclusión menciona que el origen de la normativa de seguridad e higiene coinciden con la promulgación de las primeras leyes laborales que trataban de proteger a los trabajadores frente a las pésimas condiciones laborales. Asimismo se indica que la evolución de la prevención de riesgos laborales ha venido marcada por la extensión paulatina de su ámbito de aplicación

subjetivo y objetivo. Desde el punto de vista subjetivo la normativa preventiva se dirige en un primer momento a los sectores más débiles de trabajadores ampliando progresivamente el colectivo protegido. Atendiendo a su ámbito objetivo, la prevención frente a los accidentes de trabajo se irá ampliando por vía de interpretación jurisprudencial a la protección de las enfermedades profesionales.

De la misma manera en el anteriormente citado programa de maestría de la Universidad San Francisco de Quito – Ecuador y la Universidad de Huelva España existe una tesis con el tema “ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES SEPRONAC S.A. ANÁLISIS PERSONAL OPERATIVO” realizado en el año 2008 por Ing. Alba María Cabezas Cabezas, donde su conclusión es

“...la alta exposición a riesgos psicosociales en esta Empresa, hace que la presencia de situaciones de estrés dentro del grupo de trabajadores operativos de la organización, constituye un problema importante, sobre el cual se debe intervenir mediante la elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención sobre la salud de los trabajadores, el mismo que se le debe dar seguimiento y control periódico.”

De igual manera, en el año 2010 Oscar Hernán Velásquez Arboleda y Ever de Jesús Bedoya Bedoya de la Universidad de Antioquia presentan el artículo científico “Aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín” donde se concluye que:

“...la población docente vinculada bajo la modalidad de horas cátedra, por las condiciones de la tarea, la forma de contratación y demás factores expuestos anteriormente, se encuentran en un nivel medio de exposición a factores de riesgos psicosociales, donde se destacan situaciones de vulnerabilidad relacionadas principalmente con una alta carga mental, un mediano riesgo en relación con el contenido específico del trabajo y en lo relacionado con la organización del mismo, pudiendo concluir que las formas de contratación y la realidad que hoy viven las instituciones, afectan las condiciones físicas y mentales de este grupo poblacional, y que por su injerencia en los resultados de la calidad de los estudiantes que tienen bajo su cargo, ameritan una intervención directa que permita la mitigación de dichos riesgos y la promoción de los factores protectores también identificados”

En Ecuador en la ciudad de la Latacunga, en el año 2012 la psicóloga industrial Patricia del Pilar Ramos Córdova de la Universidad de Cotopaxi realiza un “Estudio de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato y propuesta de un módulo interactivo para prevenir enfermedades psicosomáticas”, en el cual entre otros se concluye:

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

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

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

## **2.2. Fundamentación**

### **2.2.1. Fundamentación Filosófica**

La investigación se fundamenta en el paradigma crítico propositivo, Crítico porque se cuestiona una realidad y propositivo porque plantea una solución a la problemática encontrada en la Universidad Técnica de Manabí, que de acuerdo con PINEDA, E.B. (2008) “Ontológicamente se fundamenta en el realismo histórico, realidad virtual, y está configurado por valores sociales, culturales, éticos, económicos y de género cristalizados a través del tiempo. Epistemológicamente es transaccional, subjetivista, hallazgos mediados por los valores y metodológicamente utiliza la dialógica y la dialéctica” (p.7)

### **2.2.2. Fundamentación Tecnológica**

La investigación tiene una fundamentación tecnológica porque aplicando los conocimientos tecnológicos daremos solución a los problemas que aquejan la Universidad Técnica de Manabí, como lo menciona DÍAZ, J.R. (1999) 3-10. “La tecnología puede definirse como la aplicación del conocimiento científico a la solución de problemas prácticos y la obtención de metas humanas; un cuerpo de conocimientos desarrollados por una cultura que provee métodos o medios para controlar el entorno, extraer las fuentes, producir bienes y servicios, así como mejorar las condiciones de vida” (p.10)

### **2.2.3. Fundamentación Legal**

La investigación, se sustentará en siguiente marco legal en:

- Constitución de la República del Ecuador

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”. (Constitución de la República del Ecuador-2008, capítulo Octavo, Trabajo y Seguridad Social, Art. 33 p.29).

Art. 326, literal 5

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Constitución de la República del Ecuador-2008, Capítulo sexto Trabajo y Producción, Sección Tercera Formas de Trabajo y su Retribución. Art. 326, p.152)

- Decisión 584 Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Capítulo III Gestión de la Seguridad y Salud en los centros de trabajo - obligaciones de los empleadores).

Art. 11

“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”. p.6

Literal b)

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”. p.6

Literal e)

“Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores”. p. 6

- Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, del servicio de salud en el trabajo.

Literal b)

“Proponer el método para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo”. p 3

Literal c)

“Observar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos los comedores, alojamientos y las instalaciones sanitarias, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador”. p 3

- Resolución 390 Reglamento del Seguro General de Riesgos Trabajo, Capítulo I Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo.

Art. 3.

“Principios de la Acción Preventiva.- En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- c) Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes laborales;
- h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados”. p. 3

- Código del Trabajo del Ecuador

Artículo 38

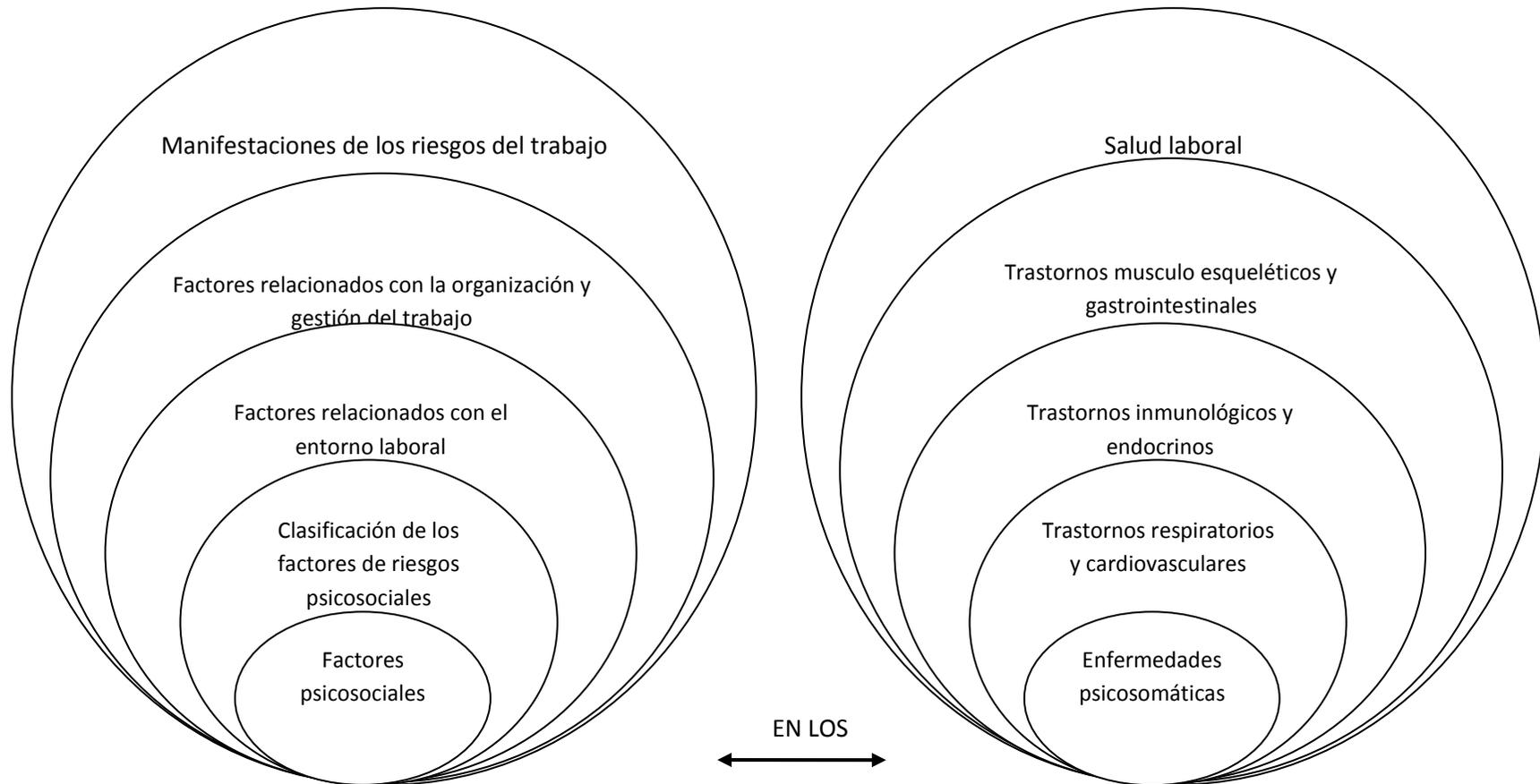
“Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las obligaciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”. (Código de Trabajo del Ecuador, Capítulo III: De los efectos del contrato de trabajo, Art. 38)

Artículo 416

“Obligaciones respecto a la prevención de riesgos.- Los empleadores obligados asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato”. (Código de Trabajo del Ecuador, Capítulo III: De los efectos del contrato de trabajo, Art. 416)

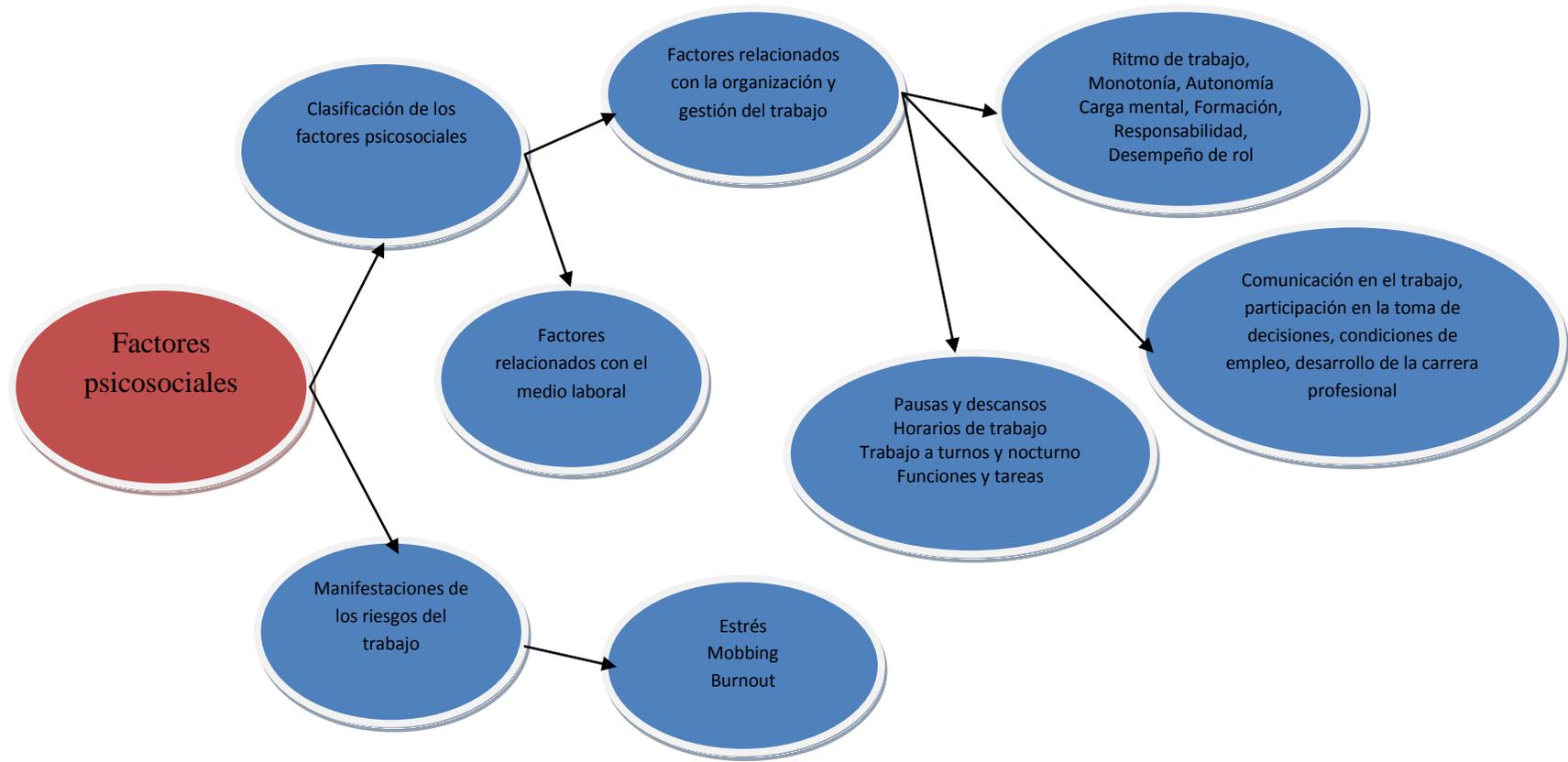
### **2.3. Fundamentación Teórica**

**Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales**



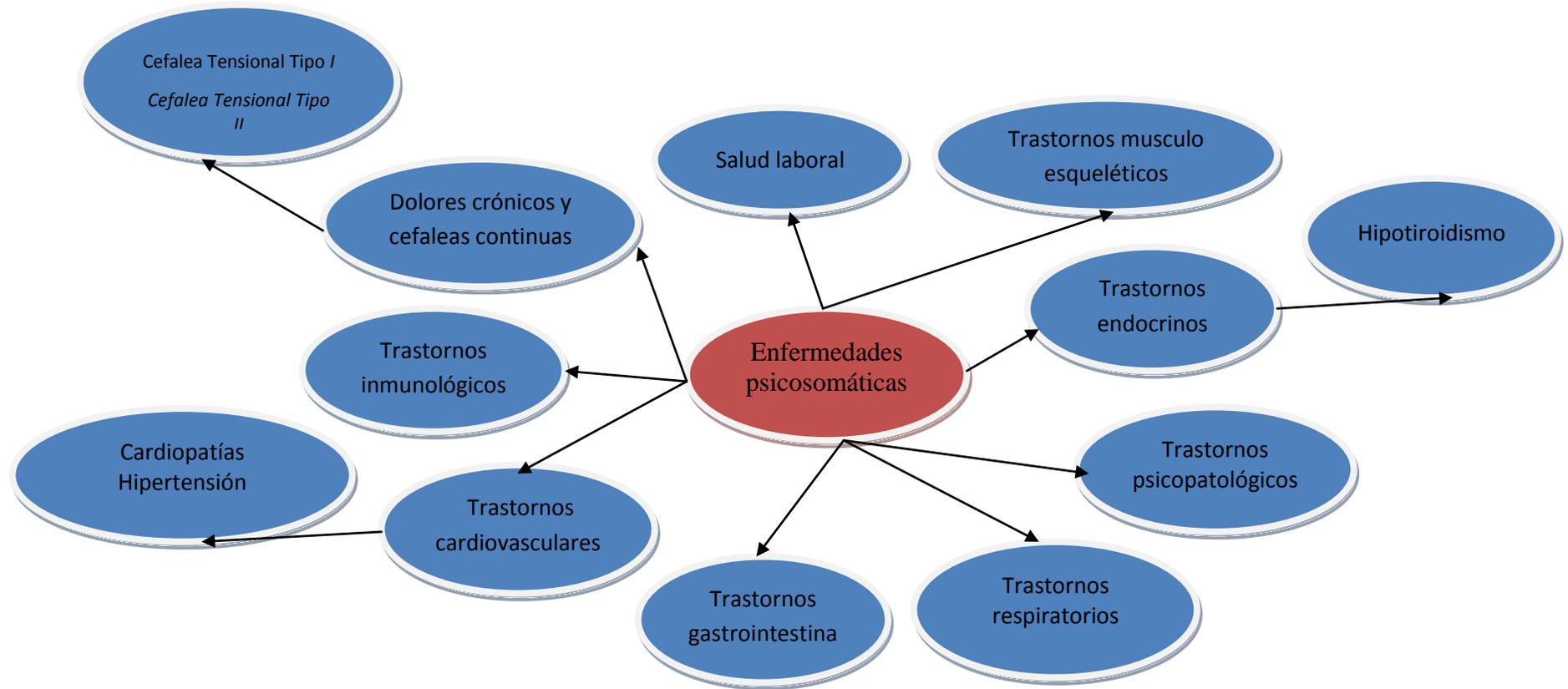
**Elaborado por:** Investigador

**Gráfico N° 3:** Subcategorías de la Variable independiente



**Elaborado por:** Investigador

**Gráfico N° 4:** Subcategorías de la Variable Dependiente



**Elaborado por:** Investigador

### **2.3.1. Marco conceptual de la variable independiente**

#### **2.3.1.1. Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo**

En la actualidad las condiciones de trabajo requieren de elevados niveles de concentración, atención, horarios, jornadas de trabajo prolongadas y extenuantes, ocasionando un desequilibrio en la salud del trabajador.

Steven L. Sauter, Lawrence R. Murphy, Joseph J. Hurrell y Lennart Le, autores de capítulo 34 factores Psicosociales y de Organización de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT, manifiestan “La organización y el entorno de trabajo se constituyen en factores de riesgo psicosocial, que si no se trata de manera adecuada, causará un deterioro en la salud de los trabajadores (Steven L. Sauter, Lawrence R. Murphy, Joseph J. Hurrell y Lennart Le, 1998 p.34)

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Gobierno de España (INSHT) “Los riesgos Psicosociales son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”. (INSHT, 2001 p.1)

Específicamente, la Organización Internacional del Trabajo los define como: “interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales por un lado y las funciones y necesidades de los trabajadores por el otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias.” (OIT, 1986 p12).

Cox, Griffiths y Randall, 2003 en su obra *Work Organisation & Stress*, definen a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como “aquellos aspectos de la

concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores”. (Cox, Griffiths y Randall, 2003 p.1)

El UGT-Canarias, (2012) en un artículo sobre riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud señala “los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo, la organización del trabajo el origen de ésta y el estrés el precursor del efecto(enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir” UGT-Canarias (2013,11de febrero). Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud.[Web log post]. Recuperado de <http://www.saludlaboralcanarias.org/>

En este artículo también se indica

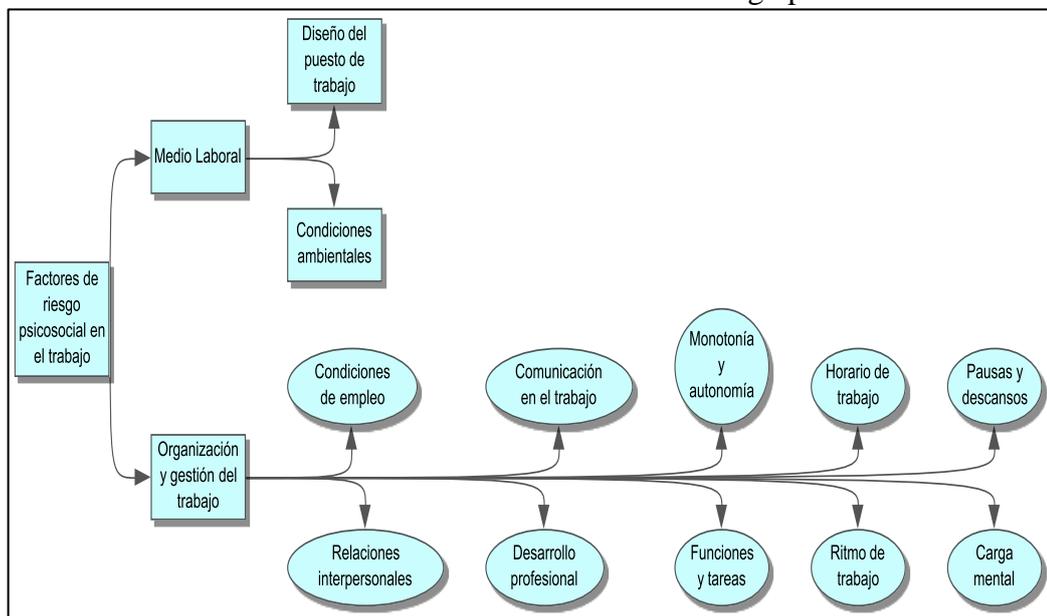
“... Los efectos de la organización del trabajo, frente a otros factores de riesgo, son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas. Unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias para la salud y para el bienestar del trabajador (personalidad, necesidades, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.),determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc”. UGT-Canarias (2013,11de febrero). Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud.[Web log post]. Recuperado de <http://www.saludlaboralcanarias.org/>

Se puede concluir que los factores de riesgos psicosociales condicionan la salud del trabajador.

### 2.3.1.2. Clasificación de los factores de riesgo psicosociales

Fernando Mansilla Izquierd (2012), en su obra Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: teoría y práctica señala que “la Taxonomía de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tiene que ver con la interacción del trabajador con el medio laboral y con la organización y gestión del trabajo que son potencialmente negativos para la salud de los trabajadores y realiza en el siguiente esquema:

**Gráfico N° 5:** Clasificación de los factores de riesgo psicosociales



**Fuente:** Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: teoría y práctica (2012) p.11

### 2.3.1.3. Factores relacionados con el medio laboral (entorno del trabajo)

Condiciones ambientales se refieren a los agentes físicos, biológicos, químicos que están presentes en el entorno laboral del trabajador y pueden ocasionar insatisfacción, incomodidad, con la consecuente afectación a la salud.

Diseño del puesto de trabajo está configurado por la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador.

#### **2.3.1.4. Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo**

- A. Pausas y descansos que durante la jornada laboral pueden influir en el desempeño de positivo o negativo de las actividades que cumple el trabajador, con implicación personal, institucional y en su entorno, por ello el INSHT, 2001 señala “la existencia de pausas y descansos durante la jornada de trabajo posibilita que el trabajador se recupere de la fatiga producida por trabajos monótonos, por esfuerzos físicos, por las condiciones ambientales desfavorables (elevado nivel de ruido, altas temperaturas, etc.)”.
- B. Horario de trabajo que en muchas empresas se ha ido fijando un período laboral de horario fijo, en el cual todos los trabajadores tienen que estar presentes; y otro horario flexible, es decir, el tiempo de inicio y final de la jornada, que puede ser decidido libremente por los trabajadores. Estos márgenes de flexibilidad horaria suelen ser variables, dependiendo del tipo de organización que tenga la empresa. Asimismo, un horario flexible favorece la conciliación de la vida familiar y laboral y ofrece al trabajador cierto grado de autonomía temporal en el trabajo, lo que contribuye a la satisfacción laboral. Además se ha afirmado que los trabajadores que tienen y perciben más flexibilidad en sus empresas, tanto de horarios como de lugar de trabajo, llevan una vida más saludable que aquellos que tienen horarios de trabajo más rígidos (Grzywacz, Casey y Jones, 2007).
- C. Trabajo a turnos y nocturno que exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, le colocan fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social. También el trabajo nocturno constituye una circunstancia que incide negativamente en la calidad de vida del trabajador, en la de su familia y en su salud. Con carácter general se entiende que no se tolere bien el horario de trabajo nocturno, ya que invierte la actividad del trabajador en 180°,

provocando una desincronización respecto al ritmo biológico natural e impide el descanso nocturno.

D. Funciones y tareas que hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta. Un puesto de trabajo con contenido es aquel que está dotado de funciones y tareas adecuadas, y que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo. Por otra parte, para que un trabajador cumpla lo mejor posible y haga bien su trabajo necesita tener sus útiles de trabajo, saber qué es lo que tiene que hacer, saber cómo hacerlo y que lo que hace tiene un valor significativo, que en algo está contribuyendo a la sociedad y que se le reconozca por ello. En cambio algunos trabajadores se sienten cómodos al realizar funciones y tareas sencillas y rutinarias, mientras que otros prefieren llevar a cabo funciones y tareas más complejas y enriquecedoras. De manera que las características objetivas de las funciones y tareas son en sí mismas insuficientes para explicar la satisfacción y el estrés en el trabajo. De ahí, que cuando las funciones y tareas se adaptan a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador (INSHT, 1996<sup>a</sup>), mientras que si no se adecuan pueden llegar a ser una fuente de insatisfacción laboral, estrés y fatiga.

E. Ritmo de trabajo que trata del tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por los plazos ajustados, por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la velocidad automática de una máquina, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, etc. En los trabajos en cadena, el ritmo está definido por la necesidad del trabajador de seguir una cadencia que le es impuesta. Este tipo de trabajo es problemático porque elimina totalmente la posibilidad de autorregulación del trabajador, ya que hace trabajar a todos de la misma manera y al mismo ritmo, y debido a las diferencias individuales, las posibilidades de adaptación a este sistema de trabajo son dispares. Para los trabajos considerados como no repetitivos, el ritmo resulta de la exigencia de

lograr un cierto rendimiento en un período de tiempo dado. Pero además, hay que tener en cuenta que el tiempo que se requiere para realizar una tarea varía según las condiciones y capacidad del trabajador y también para un mismo trabajador, según su estado de fatiga, etc. Por ello, el trabajador debe realizar sus tareas a un ritmo adecuado, que le permita la recuperación física y psíquica, mediante pausas y descansos, ya que, desde un punto de vista ergonómico, el ritmo de trabajo debe posibilitar trabajar durante toda la jornada laboral sin que la incidencia de la fatiga sea importante. (INSHT, 2001<sup>a</sup>)

F. Monotonía, Todo trabajo contiene elementos que lo pueden hacer interesante y enriquecedor o por el contrario lo pueden convertir en desagradable, molesto y aburrido (INSHT, 2001<sup>a</sup>). En los puestos de trabajo en que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad. Además el trabajo fragmentado provoca que el trabajador desconozca el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo. El trabajo monótono y repetitivo efectuado en un ambiente poco estimulante genera insatisfacción laboral y problemas de salud, por lo que para que un trabajo sea adecuado debe reducirse el volumen de las tareas rutinarias, monótonas y repetitivas y el trabajo debe ser variado y tener una cierta multiplicidad de tareas y de atribuciones; además esto favorece organizar mejor la carga de trabajo (INSHT, 2001<sup>a</sup>).

G. Autonomía que es el grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo. Es decir, tiene autonomía el trabajador que influye sobre el método de trabajo, el ritmo, las secuencias de las operaciones y el control de los resultados, ya que el trabajador debe poder tener la iniciativa para organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinando el orden y la forma de realizar las tareas. Se considera que a más autonomía y responsabilidad en el trabajo mayor es la probabilidad de que el trabajador perciba que tiene control sobre el mismo, ya que el control viene dado por el grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Se ha observado una relación positiva entre el grado de control que el trabajador tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. Pero, tanto la falta de control como el excesivo control pueden producir secuelas psíquicas y somáticas negativas. Por ello, el trabajador tiene que tener la posibilidad de tomar decisiones con respecto a las tareas que realiza y ha de tener autonomía tanto para poder modificar el orden de las distintas operaciones y variar de tarea, como para decidir el tiempo que dedica a cada una de ellas, ya que constituye un factor de satisfacción.

En el caso contrario, se puede llegar a una total dependencia tecnológica, a la eliminación total de la iniciativa e incluso a una invasión de la intimidad del trabajador, cuando el control por el sistema se hace exhaustivo. (INSHT, 2001<sup>a</sup>)

H. Carga mental que es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral (INSHT, 2002). De manera que la carga de trabajo, tanto física como mental, es un factor de riesgo presente en muchas actividades laborales.

En cambio la carga física es el conjunto de demandas al trabajador durante el periodo laboral que implican tareas que obligan a un trabajo muscular y un esfuerzo físico, que si se sobrepasan los límites de trabajador puede producir la fatiga física. Aunque no existe una definición unánimemente aceptada de carga mental, sí se podría decir que es el resultado concreto de la interacción entre un trabajador específico y una o varias tareas específicas. De modo que una misma tarea puede resultar más difícil para unos trabajadores que para otros. (González Gutiérrez Moreno Jiménez y Garrosa Hernández, 2005)

I. Formación, para llevar a cabo correctamente cualquier tarea es necesario un nivel de formación previo, y con frecuencia un tiempo de aprendizaje en el puesto de trabajo. Esta consideración lleva aparejado que cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, tanto más rico suele ser el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor (INSHT, 2001<sup>a</sup>) Tanto el

trabajador que desempeña un puesto de trabajo por debajo o por encima de su nivel de formación puede sentir insatisfacción laboral.

- J. Responsabilidad, la descompensación entre la responsabilidad sobre los posibles errores y el nivel de control del trabajo puede determinar la aparición de diversas alteraciones en el trabajador si éste no se encuentra suficientemente cualificado para realizarla. Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad el mismo y a los recursos disponibles. Además si el puesto de trabajo o el nivel jerárquico que ocupa el trabajador está por debajo de su cualificación y de su capacidad conduce a la insatisfacción y a la desmotivación, y si el puesto de trabajo está por encima de su capacidad genera estrés.
  
- K. Desempeño de rol que puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición (persona focal). Esas expectativas y demandas son emitidas por las personas o grupos que son afectados de alguna manera por la conducta de la persona focal y tienen o pretenden tener, la capacidad de influir sobre la conducta de aquella emitiendo para ello expectativas y demandas. Es decir, un rol es un haz de expectativas propias y ajenas acerca del patrón de conductas que se adecua al puesto ocupado. Así pues, el rol se elabora y se desempeña en el marco de la interacción social que protagonizan la personal focal y los emisores de rol que componen el conjunto de rol (Peiró y González-Romá, 1991).
  
- L. Comunicación en el trabajo, la organización debe propiciar tanto la comunicación formal como la comunicación informal entre los trabajadores en la actividad laboral. En el medio laboral la comunicación abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente hasta las expresiones casuales entre los compañeros.
  
- M. Estilo de mando, que influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe

repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral. Por otra parte, los distintos estilos de dirección o del ejercicio del mando, suelen extraerse de la combinación de algunos de los cuatro principales patrones o modelos: el autoritario o autocrático, el paternalista, el pasivo o “laissez faire” y el democrático o participativo.

N. Participación en la toma de decisiones, la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es un factor causante de insatisfacción laboral. Por tanto, es conveniente contemplar tanto si los medios de participación (buzones, reuniones, delegados, etc.), como la participación en la política de incentivos/motivación (prestaciones sociales, ayudas, plan de pensión, cheque de comida, seguro médico, premios, etc.) en la política de personal, en las negociaciones colectivas (despidos, contrataciones, rotación de plantilla, etc.), en la planificación, organización y gestión del trabajo y en los procedimientos y métodos de trabajo. Así como es necesaria también la participación de los trabajadores en las acciones relativas al ejercicio de sus derechos de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

O. Relaciones interpersonales en el trabajo, las personas tienen, entre otras, la necesidad de relacionarse socialmente, lo que es fuente de motivación del comportamiento. Por ello, las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.) generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un riesgo psicosocial.

Las malas relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, la falta de cohesión del grupo, las presiones; así como la reducción de los contactos sociales, la dificultad para expresar las emociones y opiniones y el aislamiento en el puesto de trabajo, pueden producir elevados niveles de tensión entre los miembros de un equipo u organización. Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social en el trabajo pueden incrementar el bienestar psicológico en el trabajo (INSHT, 2001<sup>a</sup>).

P. Condiciones de empleo, la inseguridad e incertidumbre respecto al empleo o el futuro profesional puede causarle ansiedad al trabajador, por lo que los trabajadores necesitan tener cierto grado de seguridad y estabilidad en su empleo. También las condiciones de empleo como el tipo de contrato (fijo, temporal...), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario (precario...), la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales, ejercen un peso específico en la motivación y en la satisfacción laboral.

Q. Desarrollo de la carrera profesional que es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos. El contrato de trabajo lleva implícito un contrato psicológico que ha sido definido como las creencias del trabajador con las promesas implícitamente hechas por la organización y sus obligaciones para con la organización (Robinson y Morrison, 1995).

### **2.3.1.5. Manifestaciones de los Riesgos del Trabajo**

#### **2.3.1.5.1. El Estrés**

El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. El estrés podría afectar a todas las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular además de la salud mental. UGT-Canarias (2013,11de febrero). Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud. [Web log post]. Recuperado de <http://www.saludlaboralcanarias.org/>

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Gobierno de España (INSHT)

El estrés es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento ante ciertos aspectos adversos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. El estrés relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas del medio ambiente laboral exceden la capacidad de los trabajadores para controlarlas. Los efectos del estrés son: absentismo, problemas disciplinarios, comunicación agresiva; disminución de la producción o de la calidad; comportamientos negativos como alcoholismo, drogas, violencia, hostigamiento; trastornos psicológicos como trastornos del sueño, depresión, ansiedad, irritabilidad. Steven L. Sauter, Joseph J. Hurrell Jr., Lawrence R. Murphy y Lennart Levi. (2001). *Enciclopedia de la OIT* | Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): Factores de riesgo psicosociales y de organización. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

La Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea señala, “Las causas del estrés en los trabajadores está asociada a la cultura de la empresa, el nivel de exigencia laboral, el control de su trabajo por parte del trabajador, las relaciones en el entorno de trabajo, funciones que cumple, formación para su trabajo. La respuesta que cada persona da ante una situación de estrés variará en función de la naturaleza de la demanda, de las expectativas que cada uno haga sobre la situación y, de las capacidades específicas de cada uno de nosotros”. Lennart Levi. (1999) Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales: Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? recuperado de [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf)

En una situación de estrés se produce una reacción psicosomática, en la que se da la aparición de diversos estados, se caracteriza por la presencia de un estado de tensión excesiva, en el que se mezcla el cansancio físico y psíquico y, dependiendo del nivel de tensión al que nos veamos sometidos puede llegar al agotamiento. El principal síntoma del estrés es la Ansiedad, siempre que haya estrés habrá ansiedad.

Pero el estrés es también un fenómeno social, así podemos considerar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral como un factor productor de estrés,

también son identificables consecuencias de carácter social generadas por el estrés. UGT, Prevención de riesgos laborales: principales riesgos relacionados con el aspecto psicosocial. [Web log post]. Recuperado de <http://www.ugt.es/campanas/psicosocial.pdf>

Este block de la web también menciona que al analizar las consecuencias fisiológicas del estrés se puede señalar que la respuesta del organismo es diferente según se esté en una fase de tensión inicial, en la que hay una activación del organismo y en la que la alteraciones que se producen son remitibles; o en una fase de tensión crónica o estrés prolongado en la que los síntomas se convierten en permanentes y se desencadena la enfermedad. El cuadro siguiente presenta las alteraciones y sus manifestaciones

**Cuadro N° 1:** Consecuencias fisiológicas del Stress

<b>Alteración de:</b>	<b>Tensión</b>	<b>Estrés</b>
Cerebro	Ideación clara y rápida	Dolor de cabeza, temblores, tic.
Humor	Concentración mental	Ansiedad, pérdida del sentido del humor
Saliva	Muy reducida	Boca seca, nudo en la garganta
Músculos	Mayor capacidad	Tensión y dolor muscular
Pulmones	Mayor capacidad	Hiperventilación, tos, asma
Estomago	Secreción ácida aumentada	Ardores, indigestión
Intestino	Flujo disminuido	Diarrea, cólico, dolor, colitis
Vejiga	Disminución de la micción	Poliuria
Sexualidad	Irregularidades menstruales	Impotencia amenorrea, frigidez
Piel	Menor humedad	Sequedad, dermatitis, picor
Energía	Aumento del gasto energético	Fatiga fácil

**Fuente:** Consecuencias fisiológicas del estrés. [Web log post]. Recuperado de <http://www.ugt.es/campanas/psicosocial.pdf>

### 2.3.1.5.2. Modelos explicativos del estrés laboral

En los últimos años, se han desarrollado diversos modelos conceptuales de estrés basados en el principio de balance entre las necesidades impuestas por el ambiente de trabajo y los recursos que la organización del trabajo pone en manos

de los trabajadores para hacerles frente. Así, han sido formulados los modelos de ajuste persona – ambiente, esfuerzo – distress, demanda – control, y esfuerzo – recompensa, entre otros.

El modelo demanda-control (Roberto Karasek): este autor observó que los efectos del trabajo, tanto en salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades.

Este modelo señala que son las *exigencias psicológicas* que el trabajo implica, que básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas, por lo tanto no se circunscribe al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.

El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes la autonomía y el desarrollo de habilidades propias. Según Karasek se trata de las oportunidades o recursos de que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.

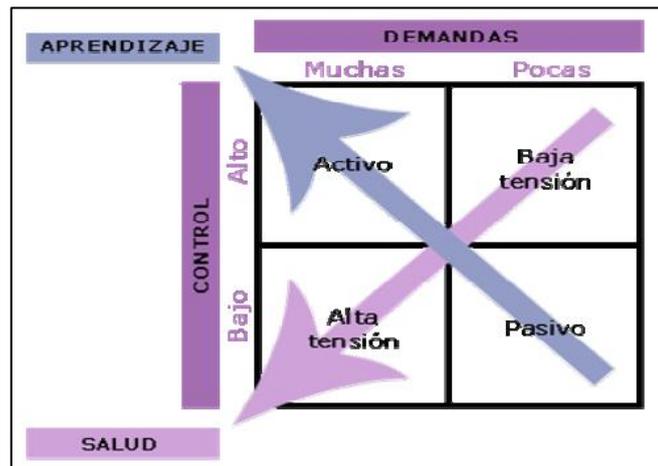
Jeffrey V. Johnson amplió el modelo demanda-control introduciendo la dimensión de apoyo social, que hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional y soporte instrumental.

El modelo predice, en primer lugar, riesgo de enfermedad relacionado con estrés, en segundo lugar, predice relación comportamiento activo/pasivo.

Estos dos mecanismos psicológicos principales, el de tensión psicológica y el de aprendizaje, son independientes, lo que constituye uno de los rasgos esenciales del modelo.

La combinación de las dos dimensiones básicas –demanda y control- genera cuatro situaciones psicosociales, con sus correspondientes implicaciones en el terreno de la salud y del comportamiento. Tener un trabajo con elevadas demandas y una escasa capacidad de control predice un aumento de riesgo de tensión psicológica y enfermedad. Las demandas tienen consecuencias negativas si ocurren junto con una ausencia de posibilidad de influir en las decisiones relacionadas con el trabajo. Si las exigencias son tan elevadas que el trabajador no puede hacerles frente, o si éste no se encuentra en posición de ejercer influencia en aspectos importantes de sus condiciones de trabajo y de poder adaptarlos, la situación genera estrés y puede aumentar la velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste, conduciendo probablemente a un mayor riesgo de enfermedad o incluso fallecimiento.

**Gráfico N° 6: Modelo demanda – control**



Fuente: <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo-demanda-control-apoyo-social-de-karasek/>

Otro factor modificador es la cantidad y calidad de apoyo social que brindan la jerarquía de los compañeros. Cuando existe y es adecuado puede amortiguar parte del potencial estresor generado por altas demandas y bajo control. Si es escaso o falta, y el entorno psicosocial se caracteriza por la discriminación o la intimidación, se añade un nuevo factor de estrés a los ya existentes.

El modelo esfuerzo – recompensa (SIEGRIST): el modelo explica que las experiencias distresantes son consecuencia de amenazas a la continuidad de roles

sociales esenciales, de entre los que la ocupación es uno de los principales. En salud laboral, interesan como variables independientes, las condiciones de trabajo y como variables dependientes aquellas relacionadas con la salud.

Así, el modelo esfuerzo-recompensa explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función del control de las personas sobre su propio futuro (las recompensas a largo plazo). La amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios ocupacionales forzados, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconciencia de estatus son variables importantes en este modelo.

**Gráfico N° 7: Modelo esfuerzo – recompensa**



Fuente: <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelos-de-investigacion-del-estres-esfuerzo-recompensa-de-siegrist/>

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre altas demandas y bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. Las recompensas a largo plazo vendrían determinadas fundamentalmente por tres factores: la estima (respeto, reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo) el control de status (estabilidad en el empleo) perspectivas de promoción, ausencia de cambios no deseados y el salario.

### **2.3.1.5.3. MOBBING (acoso moral, acoso laboral psicológico)**

Alfonso Riquelme en su artículo mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo señala:

“... Durante la década de los 80, el psicólogo Heinz Leyman ( Leyman, 1997) de la Universidad de Estocolmo, considerado la máxima autoridad mundial sobre el tema, lo define como “una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”. En 1996, Leyman operacionaliza su definición: “El psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuente y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo (al menos durante seis meses). A causa de la alta frecuencia y la larga duración de estas conductas hostiles a que es sometido un individuo, el maltrato sufrido se traduce en un suplicio psicológico, psicosomático y social de proporciones”. Riquelme, Alfonso, (2006). MOBBING, UN TIPO DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO, Ciencias Sociales Online, julio 2006, Vol. III, No. 2. Universidad de Viña del Mar – Chile. Recuperado de [http://www.uvm.cl/csonline/2006\\_2/pdf/riquelme.pdf](http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf)

En este artículo también se señala “Leymann define el mobbing como aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, ejercida de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo, para disminuir su autoestima y conseguir el abandono del puesto de trabajo. Las formas de ejercer el mobbing se evidencia en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 2: Mobbing Conductas**

<b>Organizativas</b>	<b>Contra la dignidad</b>	<b>Verbales y físicas</b>	<b>Aislamiento social</b>
No asignarles tareas	Hablar mal de él a sus espaldas	Criticarle	Negarle la comunicación
Encomendarles tareas inútiles	Reírse de sus defectos	Calumniarle	Impedir que los compañeros les hablen
Encargarle tareas superiores a sus capacidades	Imitar voces y gestos	Insultarle	Ignorar su presencia
Aislarle de los compañeros	Difundir falsos rumores	Gritarle	Rechazar la posibilidad de comunicación con gestos, miradas, etc.
Asignarle tareas desagradables	Burlarse de su vida privada	Amenazas verbales	Agresiones físicas
	Burlarse de sus creencias y valores		

Fuente: Mobbing, un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo, Ciencias Sociales Online, julio 2006, Vol. III, No. 2. Universidad de Viña del Mar – Chile

Es muy importante el saber discriminar las conductas utilizadas por él o los acosadores de los conflictos normales que se suceden entre los miembros dentro de una organización, en este sentido cobra relevancia el reiterar que el mobbing o acoso psicológico es un proceso deliberado y continuo el cual es difícil de determinar cuándo se inicia y porqué. (Luna, 2003; INSHT. [NTP 476].1998)

Los efectos del Mobbing o Acoso Psicológico para las víctimas pueden ser devastadoras desde el punto de vista clínico, dando origen a trastornos de ansiedad generalizada, cuadros de estrés, estados depresivos severos pudiendo llegar en grados extremos hasta el suicidio.

#### **2.3.1.5.4. BURNOUT**

De las denominaciones que circulan en la literatura científica sobre el burnout, la más utilizada es la propuesta por Gil Monte (2007) “síndrome de quemarse en el trabajo” SQT. Esta definición aporta mayor comprensión del fenómeno porque informa sobre la naturaleza de la manifestación al indicar que está circunscrito en un conjunto de síntomas, dirige el punto de atención en el trabajo y no en el trabajador con lo que se evita su escarnio y permite además identificar el síndrome frente a otros fenómenos psicológicos procedentes de las condiciones laborales no deseables como el agotamiento, el estrés laboral, la ansiedad, el desgaste emocional. (Gil Monte, 2007 p.21)

El SQT se la define como una respuesta al estrés laboral crónico. Se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativa compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona en individuo en su trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional (Gil Monte, 2007 p.44)

El síndrome burnout consta de tres síntomas:

Baja realización personal en el trabajo cuya tendencia es que los profesionales se evalúan de manera negativa, sobre todo su habilidad para tratar a las personas

que atienden, los trabajadores se sienten descontentos e insatisfechos con su rendimiento y sus resultados laborales.

Agotamiento emocional, estado en el que el trabajador se siente que ya no puede, en el ámbito afectivo dar más de sí. Se trata de una situación de agotamiento, de falta de energía o de recursos emocionales propios, debidos al desgaste diario y continuo con personas a las que hay que asistir como objetivo laboral y pueden presentar problemas, como es el caso de pacientes, presos, indigentes o alumnos.

Despersonalización, etapa donde se desarrollan actitudes y sentimientos negativos, como el cinismo hacia las personas receptoras del trabajo, como consecuencia del endurecimiento afectivo, los profesionales ven a dichas personas con indiferencia lo que a veces conduce a culpabilizarlas, por ejemplo, al paciente le está bien merecida la enfermedad, al preso la condena y al indigente sus problemas sociales.

### **2.3.2. Marco conceptual de la variable dependiente**

#### **2.3.2.1. Principales enfermedades psicosomáticas asociadas a riesgos psicosociales**

##### **2.3.2.1.1. Trastornos respiratorios:**

Asma: es una enfermedad crónica inflamatoria en la que las vías respiratorias se vuelven sensibles a alérgenos (cualquier sustancia que desencadene una reacción alérgica). Varias cosas le suceden a las vías respiratorias cuando una persona se expone a ciertos desencadenantes: las paredes de las vías respiratorias se inflaman; los músculos que rodean a las vías respiratorias se ponen tensos; aumenta la producción de mucosidad lo que produce obstrucción.

Uno de los desencadenantes del asma son las reacciones como consecuencia del estrés y la ansiedad se consideran más bien un efecto, que una causa. Estas pueden provocar fatiga, que puede afectar al sistema inmunológico y, a su vez, incrementar los síntomas del asma o provocar un ataque de asma.

### **2.3.2.1. 2. Trastornos cardiovasculares:**

Los efectos sobre la función cardíaca, representa un aumento de la tensión arterial provocado por la presencia de hormonas como la adrenalina, la aldosterona o el cortisol que, en circunstancias normales se resolvería sólo pero, en una situación de estrés crónico puede conducir a una peligrosa hipertensión. Provoca también un aumento del ritmo cardíaco y vasoconstricción lo que puede dar lugar a bloqueos cardíacos, arritmias y otras alteraciones cardíacas.

Cardiopatías: Cuando el Sistema Nervioso Autónomo en su rama simpática, se activa uno de los múltiples efectos que se producen en el organismo es la liberación de catecolaminas, la más conocida de las cuales es la adrenalina. Las catecolaminas tienen a dosis prolongadas un efecto muy perjudicial sobre el corazón. Altas dosis de catecolaminas inyectadas en la sangre provocan una arritmia ventricular que desemboca en una muerte súbita, esto se observa también en situaciones sostenidas de alto estrés.

Otro dato interesante es que, aunque la activación que se produce en situaciones de estrés es muy similar a la que se produce durante el ejercicio físico, y en las dos se observa la presencia de altas cantidades de catecolaminas, las primeras aumentan el riesgo de infarto de miocardio mientras que las segundas tienen el efecto contrario. La clave de esta diferencia está en la ausencia de actividad muscular que acompaña a las situaciones de estrés, (Pockett y Roenbaum, 1980).

Hipertensión: Otro problema asociado al estrés y relacionado fuertemente con el de los problemas cardíacos es el de la hipertensión. La activación del Sistema

Nervioso Autónomo provoca el aumento de la presión sanguínea mediante el aumento de la tasa cardíaca y la constricción de los vasos sanguíneos. El sistema vascular avisa al cerebro de cuando la presión arterial está siendo muy elevada y lo hace por medio de los baroreceptores que se activan cuando observan variaciones significativas de la presión. El problema es que estos receptores, ante situaciones crónicas de presión sanguínea elevada se habitúan y dejan de informar al cerebro, pues la situación de hipertensión se ha convertido en lo habitual. Hay otra serie de factores que agravan el problema. El principal de ellos es una dieta alta en colesterol, pues esta grasa forma placas en los vasos sanguíneos, estrechándolos y haciendo subir la presión. El exceso de sal provoca un incremento en la retención de los líquidos y también favorece la hipertensión. El tabaco y el alcohol tienen un efecto perjudicial en el mismo sentido.

Enfermedad coronaria: La enfermedad coronaria (EC) es el principal contribuyente a la mortalidad cardiovascular e incluso a la mortalidad general, en los países más industrializados. Algunos factores de riesgo bien conocidos explican cerca de la mitad de su ocurrencia. Entre ellos se incluye la edad, el sexo, el colesterol sérico, la presión arterial, el tabaquismo y la obesidad. La otra mitad del riesgo se atribuye a factores no tan bien establecidos, como son las variables del estilo de vida, la inactividad física, el tipo de personalidad, la diabetes y el apoyo social. También se plantean exposiciones a sustancias químicas como el disulfuro de carbono, los nitratos orgánicos, el arsénico, los disolventes orgánicos; así como riesgos de otra naturaleza, entre los que se encuentran el estrés, el estrés calórico, la exposición al frío, la inactividad física y los trabajos por turnos.

### **2.3.2.1. 3. Trastornos inmunológicos:**

Sobre la función inmune, se produce una disminución en la actividad de las células Natural Killer (células asesinas naturales) así como en la respuesta de las células T y un incremento del cortisol plasmático lo que genera una respuesta inmunitaria deficiente.

Produce daños sobre el timo, un elemento absolutamente fundamental para el sistema inmune. Además esta situación produce mayores necesidades de algunas vitaminas lo que en determinadas situaciones puede provocar daños sustanciales. Por ejemplo, en una situación de estrés se requieren dosis de calcio cuatro veces superiores a las normales. Sucede algo parecido con el zinc, la vitamina C o la coenzima Q-10.

#### **2.3.2.1.4. Trastornos endocrinos:**

Este es un sistema del cuerpo compuesto de órganos internos (glándulas endocrinas) que secretan hormonas. Las hormonas son mensajeros (mediadores) químicos liberados dentro de la sangre con el fin de ser transportados hacia células particulares (células meta) sobre las cuales regulará su función metabólica. El sistema endocrino interacciona con el sistema nervioso para coordinar e integrar la actividad de las células corporales.

A lo largo del transcurso de las fases del estrés, las glándulas y hormonas que participan con mayor intensidad son la glándula pituitaria (hipófisis), la glándula suprarrenal y la glándula tiroides.

La glándula pituitaria se encuentra conectada estructural y funcionalmente con el hipotálamo. Posee dos (2) principales lóbulos, los cuales son, el lóbulo anterior (adenohipófisis) y el lóbulo posterior (neurohipófisis).

La adenohipófisis ha sido tradicionalmente conocida como la “glándula endocrina maestra” debido a sus numerosos productos hormonales, muchos de los cuales regulan la actividad de otras glándulas endocrinas. Agentes estresores estimulan a la adenohipófisis para que secrete cantidades aumentadas de ACTH.

La producción de la hormona ACTH es consecuencia directa de un factor hormonal liberado por el hipotálamo como respuesta al estresor. La ACTH

actúa sobre la corteza 44emicránea44 para estimular la producción de cortisol. El cortisol es el principal regulador de las respuestas adaptativas al estrés.

La neurohipófisis se localiza en la prolongación del hipotálamo y tiene una relación directa con éste. Está formada por fibras nerviosas, células gliales y una red capilar. Las neurosecreciones emitidas por el hipotálamo pasan por el sistema portahipofisario a la neurohipófisis, donde son almacenadas en las protuberancias de las fibras nerviosas y luego liberadas en los capilares, que las distribuyen en la circulación general. La neurohipófisis segrega dos hormonas: la oxitocina y la vasopresina u hormonaantidiurética.

La glándula suprarrenal son órganos pares, con formas de pirámide, ubicadas sobre la porción superior de cada riñón. Estas glándulas se componen estructural y funcionalmente de dos (2) glándulas endocrinas, a saber: la corteza suprarrenal y la médula suprarrenal.

La corteza adrenal produce una serie de hormonas que en colectividad se conocen como glucocorticoides. La hormona destacada durante el estrés que pertenece al grupo de los glucocorticoides es el cortisol. Los glucocorticoides tienen acción sobre el metabolismo de la glucosa y son anti-inflamatorios. En un estrés prolongado, los glucocorticoides pueden inducir a hiperglucemia (altos niveles de azúcar en la sangre) puesto que mantendrían una producción constante de glucosa.

La médula adrenal secreta dos poderosas hormonas a saber: epinefrina (o adrenalina) y la norepinefrina (o noradrenalina). La epinefrina prolonga las respuestas que producen el sistema simpático. La glándula tiroides juega una función importante durante el estrés un estrés de origen psicosocial o físico estimula a la producción de tiroxina de la glándula tiroidea. Esta hormona aumenta la tasa metabólica de los tejidos del cuerpo. Tales cambios afectan el humor, la energía, la irritabilidad nerviosa y el nivel de alerta mental. El flujo

sanguíneo aumenta marcadamente, lo que ocasiona un aumento en la presión sanguínea.

Hipotiroidismo: es un trastorno en el que existe una deficiencia de hormona tiroidea en el organismo y se produce cuando la glándula tiroidea no secreta suficiente tiroxina (T4) y triyodotironina (T3). La T4 regula las funciones esenciales, como la frecuencia cardíaca, la digestión, el crecimiento físico y el desarrollo mental.

El hipotiroidismo, es entre tantas otras, una de las consideradas enfermedades epidemias de la época. Si bien al igual que el hipertiroidismo se refiere a una disfunción de la glándula tiroides, nos referimos a ella en particular por el hecho de ser hoy más común y ser aparentemente, padecida por un alto número de personas.

Cuando una persona vive en constante desequilibrio, producto de una vida de exigencia, de estrés, desconectada de las fuentes primarias de la vida (agua, aire puro, tierra, fuego, sol), de sus sensaciones corporales, de su sexualidad, de sus vínculos amorosos, llevando adelante una tarea laboral no gratificante, que solo le implica recibir el sustento económico, es obvio que esto ha de generarle una disfunción, no sólo en la tiroides sino en todas sus glándulas y funciones corporales.

#### **2.3.2.1.5. Dolores crónicas y cefaleas continuas**

Desde las primeras descripciones de la cefalea diaria de tipo crónica, de probable origen idiopático u ocasionada por contractura muscular cervical la terminología de este tipo de cefalea ha recibido diferentes nombres que entre otros incluye: cefalea ordinaria, por estrés, psicogénica, psicomiogénica y por último cefalea tensional designada por el Comité de Clasificación de Cefalea de la Sociedad Internacional de Cefalea (1988). Sin embargo este término también es motivo de controversia porque se considera que puede prestarse a equivocación ya

que no se tiene claro si esta condición es de causa física primaria ocasionada por tensión muscular debido a un trastorno neuromuscular o es de causa primaria psicológica que bajo un estado de ansiedad provoca un exceso de contracción muscular o un estado depresivo es el causante de esta hipercontractilidad muscular a nivel cervical.

Cefalea Tensional Tipo I: Se caracteriza por ser una cefalea de larga evolución, meses o años, que se presenta en la mañana al despertarse o vespertina, con duración de varias horas, intermitente y luego continuo, cuya distribución en el cráneo es señalada por el dedo índice o con la mano extendida de localización 46 emicránea o bilateral con sensación de comienzo en el cuello o región occipital e irradiada hacia el vertex y raras veces a la frente, Otros mencionan hipersensibilidad al tacto en la región cervical, el calor lo alivia y el frío lo agrava, los movimientos del cuello lo exacerban, a menudo puede ir acompañado de bruxismo y extenderse hacia las fibras musculares superiores del trapecio y los hombros, puede irradiarse hacia la parte anterior o posterior del pabellón de la oreja. Se comprueba su origen orgánico por su alivio parcial o total con analgésicos.

Cefalea Tensional Tipo II: En este tipo de cefalea la característica fundamental es el dolor difuso o sensación de presión. La historia se extiende por meses y años. Los síntomas son intermitentes y aparecen tardíamente todos los días de la semana, desde que se levanta el paciente hasta que se acuesta, la descripción del dolor en estos pacientes es vaga e imprecisa a diferencia del Tipo 1 en el cual predomina la localización precisa del dolor por parte del paciente. Nada alivia el dolor excepto cuando el paciente está distraído o en alguna actividad que lo divierte o duerme. La exacerbación ocurre por alguna discusión o por estar sometido a situaciones de estrés. Si se le pregunta al paciente por una descripción específica el no se queja de dolor sino de una molestia permanente tipo presión. No responde a los analgésicos comunes, sin embargo el paciente insiste en los mismos y los va cambiando con la esperanza de encontrar alguno que le alivie, de este modo incurre en automedicación y sus respectivos efectos secundarios, a

menudo inician diferentes consultas por efectos secundarios de los analgésicos que consumen, siendo la más frecuente la gastritis medicamentosa.

#### **2.3.2.1.6. Trastornos sexuales:**

Disfunción eréctil: la impotencia o disfunción eréctil es la incapacidad de conseguir una erección y/o insatisfacción con el tamaño, la rigidez y/o la duración de las erecciones. La disfunción eréctil afecta a millones de hombres. Se suele creer que se debe a problemas psicológicos

#### **2.3.2.1.7. Trastornos psicopatológicos:**

Cuando la relación mente-cuerpo ve alterada su armonía debido a emociones displacenteras, sentimientos negativos, modificaciones del ciclo vital o situaciones de alto impacto emocional generadoras de estrés (distrés), inevitablemente se produce un impacto, que puede re-presentarse en forma de síntomas o enfermedades psicosomáticas.

En la medida que las emociones o sentimientos negativos son más intensos, más fuertes o más impactantes, también lo son esas respuestas emocionales o conductuales. Considerando y teniendo en cuenta que los acontecimientos o dificultades ambientales desempeñan un papel importante en la génesis del trastorno.

En la aparición de las enfermedades, la psicogénesis es un factor etiológico tan importante como las bacterias, las toxinas y los traumatismos. La aparición misma y la evolución de la enfermedad en el orden somático puede ser inducida por lo psíquico del mismo modo que la enfermedad somática tiene su incidencia en lo anímico y psicológico. Los estados depresivos, las situaciones de tensión emocional prolongada, el distrés, producen disminución en las inmuno defensas.

Cuando la respuesta inmunológica se halla disminuida, se pueden presentar síntomas y enfermedades somáticas. La influencia de los factores psicológicos, también constituye un vector de peso en el desarrollo y evolución de la enfermedad. Como así también influye en la recuperación o administración de los padecimientos, el recibir una ayuda terapéutica puntual y dirigida hacia el alivio y mejoría.

Entre otras podemos encontrar la ansiedad, es un sentimiento de aprehensión o de miedo persistente. La fuente de este desasosiego no siempre se sabe o se reconoce, lo cual se suma a la angustia. “Todo me estresa”. “Siempre estoy preocupado”. También se le puede llamar: Nerviosismo; Estrés; Tensión; Aprehensión.

#### **2.3.2.1.8. Trastornos musculo esqueléticos**

Las alteraciones músculo – esqueléticas (AME): el trabajo que exige movimientos repetitivos, rápidos o forzados, o que requiere mantener una postura fija durante períodos largos puede provocar alteraciones músculo – esqueléticas. Muchos puestos de trabajo conllevan algún riesgo de AME, desde las personas que tienen que trabajar intensivamente en ordenador hasta los obreros de la construcción y las cajeras en los supermercados. Todo tipo de trabajo de montaje o embalaje, por ejemplo en la industria de microelectrónica, de metal, de conservas. Las lesiones dorso lumbares por manipulación de cargas entre las enfermeras, los albañiles y las personas que trabajan en el campo son muy comunes, o bien por causa de accidentes o por el desgaste físico durante años.

Las lesiones de los músculos, tendones y nervios que suelen afectar a las manos, muñecas, los codos u hombros. También pueden afectar a las rodillas o los pies si el trabajo conlleva estar mucho tiempo arrodillado, o si hay que operar pedales. Las distintas alteraciones músculo – esqueléticas tienen muchos nombres, por ejemplo: tenosinovitis, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, epicondilitis,

bursitis, y muchos más. Aquí, para referirnos a todo el rango de estas lesiones, utilizamos la expresión Alteraciones Músculo – Esqueléticas (AME).

Los síntomas incluyen: dolor en los músculos o las articulaciones- sensación de hormigueo en el brazo o la mano; pérdida de fuerza y sujeción en la mano; pérdida de sensibilidad. Los síntomas empiezan como las molestias de la vida normal; después de hacer un esfuerzo físico es normal que se experimente cierta fatiga.

Los síntomas y factores como la fatiga muscular están relacionados con la intensidad y duración del trabajo, provocan dolor; normalmente la persona afectada no informa a nadie en el trabajo; son síntomas no específicos y aparecen y desaparecen; las causas son multifactoriales. Sin embargo, a diferencia con la fatiga muscular, las alteraciones músculo – esqueléticas no desaparecen sino que son progresivas, y los síntomas se empeoran. Se dividen los síntomas en tres etapas: 1) dolor y fatiga en las muñecas, brazos, hombros o cuello durante el trabajo que se mejora durante la noche y el fin de semana. Esta fase puede durar semanas o meses. 2) Dolor y fatiga que empieza más pronto en el día y persiste más tiempo durante la noche, y que puede interrumpir el sueño. Esta fase puede durar varios meses, y la gente suele tomar pastillas para el dolor, pero sigue trabajando. 3) Dolor, fatiga, debilidad aún cuando se haya descansado. Puede interrumpir el sueño, y la persona no puede hacer tareas ni en el trabajo ni en el hogar. Esta fase puede durar meses o años, y algunas personas no se recuperan totalmente.

#### **2.3.2.1.9. Trastornos gastrointestinales**

El acelerado ritmo de vida y de trabajo que se lleva en las sociedades modernas, y sus consecuentes trastornos de orden psicológico (estrés), junto a la práctica corriente de ciertos hábitos nocivos, como fumar y consumir café y bebidas alcohólicas a cualquier hora son las causas más frecuentes de los trastornos del aparato digestivo que se registran en la actualidad. Entre éstos

destacan con mayor incidencia la diarrea, el estreñimiento, la dispepsia, las úlceras gastroduodenales y las hemorroides.

#### **2.3.2.1.10. Salud Laboral**

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad (ISTAS-2013)

Esta organización también señala que “se puede evitar que el trabajo dañe la salud, y es obligación empresarial hacerlo así: los mal llamados accidentes y las enfermedades laborales son evitables si se adopta una adecuada prevención”.ISTAS. (2013,8 de febrero). Salud laboral [Web log post].Recuperado de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>

En referencia a los derechos de los trabajadores y trabajadoras (ISTAS-2013) manifiesta “la obligación empresarial de organizar y realizar actividades preventivas (y comprobar su eficacia) y responsabilidades públicas de promoción, control y sanción. ISTAS. (2013,8 de febrero). Salud laboral [Web log post].Recuperado de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>

### **2.4. Hipótesis**

El mejoramiento en la gestión de riesgos psicosociales a los que se hallan expuestos los docentes de la Universidad Técnica de Manabí campus central incidirá en las manifestaciones de enfermedades psicosomáticas.

### **2.5. Señalamiento de las Variables**

#### **2.5.1. Variable Independiente**

Factores de riesgos psicosociales

### **2.5.2. Variable Dependiente**

Enfermedades sicosomáticas

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Modalidades básicas de Investigación**

##### **3.1.1. Bibliografía – documental**

La investigación utilizó esta modalidad porque se acudió a fuentes bibliográficas con información secundaria obtenidas en libros, revistas, publicaciones, folletos; así como fuentes de información primarias obtenidas en documentos válidos y confiables que facultan profundizar y deducir diferentes enfoques, conceptualizaciones, procedimientos y juicios de expertos en materia de riesgos psicosociales. La investigación bibliográfica documental se utilizó en el marco teórico y en el análisis de los hallazgos de la investigación, así como en la compilación de investigaciones de diversos autores sobre conceptos que mantienen concordancia con las variables estudiadas.

##### **3.1.2. De campo**

Se trabajó con esta modalidad por cuanto se efectuaron visitas a las instalaciones donde desarrollan las actividades académicas los docentes, con la finalidad de corroborar información brindada por los mismos acerca de las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación)

### **3.1.3. De intervención social**

La investigación tiene también un enfoque de intervención social y asume la modalidad de proyecto factible porque se plantea una propuesta de solución con un modelo operativo viable sobre el problema investigado.

## **3.2. Tipos o nivel de investigación**

### **3.2.1. Investigación Exploratorio**

La investigación desarrollada es de nivel exploratorio porque permite identificar variables de interés investigativo y a la vez facultar sondear un problema poco investigado o desconocido en un contexto explícito.

Este tipo de investigación se aplicó en el planteamiento del problema, formulando la hipótesis y reconociendo las variables a ser estudiadas, con la finalidad de obtener una conceptualización y propiciar su medición.

### **3.2.2. Investigación Descriptiva**

Según el análisis y el alcance de los resultados, el estudio tiene un carácter descriptivo por cuanto permite determinar cómo está la situación de las variables investigadas, la frecuencia y la magnitud con que ocurren los fenómenos identificados en la etapa de problematización y para ello se utilizó técnicas de recolección de datos como la observación y la aplicación de un cuestionario estandarizado para acopiar información referente a los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los docentes a tiempo completo de la Universidad Técnica de Manabí en su campus central y a las manifestaciones de enfermedades psicosomáticas que éstos presentan.

### 3.2.3. Investigación Asociación de variables

La investigación permitió medir el grado de relación entre variables con sujetos que pertenecen a un contexto determinado

### 3.3. Población y Muestra

Por ser el universo finito se trabajó con una muestra calculada con el apoyo de una aplicación estadística obtenida de la Web:

(<http://www.colombiamercadeo.com/documentos-de-aprendizaje/4-documentos-para-aprendizaje/50-calculen-su-muestra-gratuitamente.html>); obteniendo un tamaño muestral de  $n = 99$  de docentes a tiempo completo de la Universidad Técnica de Manabí en su campus central.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$\text{Donde } n_0 = p * (1 - p) * \left[ \frac{z (1 - \frac{\alpha}{2})}{d} \right]^2$$

$$n_0 = 0,5 * (1 - 0,5) * \left[ \frac{1,96}{0,08} \right]^2$$

$$n_0 = 0,25 * 600,25$$

$$n_0 = 105,06$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \frac{105,06}{1 + \frac{105,06}{290}}$$

$$n = \frac{150,06}{1 + 0,362}$$

$$n = 99$$

$N$  = tamaño del universo (290)

$n$  = tamaño de la muestra

$p$  = probabilidad de ocurrencia (95%)

d = error máximo de estimación (8%)

Nivel de confianza	$1 - \frac{\alpha}{2}$	$Z(1 - \frac{\alpha}{2})$
90%	0,05	1,64
95%	0,025	1,96
97%	0,015	2,17
99%	0,005	2,58

**Cuadro N° 3:** Unidades de observación y análisis

POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docentes Principales Tiempo Completo de la Facultad de Ciencias Matemáticas, Físicas y Químicas.	30	30,00
Docentes Principales Tiempo Completo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.	20	20,00
Docentes Principales Tiempo Completo de la Facultad de Ciencias de la Salud.	12	12,00
Docentes Principales Tiempo Completo de la Facultad de Ciencias Humanísticas	5	5,00
Docentes Principales Tiempo Completo de la Facultad de Ciencias Informáticas	5	5,00
Docentes Principales Tiempo Completo de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación	28	28,00
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>

**Elaborado por:** Investigador

### 3.4. Operacionalización de variables

**Cuadro N° 4:** Operacionalización de la Variable Independiente Factores de riesgos psicosociales

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BASICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Los factores psicosociales son las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo	Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas	<p>¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	Encuesta Entrevista
		Exigencia de esconder emociones	<p>¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?</p> <p>¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
		Exigencias emocionales	<p>¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?</p> <p>¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	

		Exigencias cognitivas	<p>¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?</p> <p>¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
	Doble presencia	Doble presencia	<p>¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas</li> <li>• Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas</li> <li>• Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas</li> <li>• Sólo hago tareas muy puntuales</li> <li>• No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas</li> </ul> <p>¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
	Control sobre el trabajo	Influencia	<p>¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?</p> <p>¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
		Posibilidades de desarrollo	<p>¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?</p> <p>¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?</p>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
		Control sobre los tiempos a disposición	<p>¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?</p> <p>¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
		Sentido del trabajo	<p>¿Las tareas que haces te parecen importantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
		Compromiso	<p>¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?</p> <p>¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
	Apoyo social y calidad de liderazgo	Posibilidades de relación social	<p>¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?</p> <p>¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
		Apoyo social de los compañeros	<p>¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
		Apoyo social de superiores	<p>¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
		Calidad de liderazgo	<p>¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?</p> <p>¿Planifican bien el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	
		Sentido de grupo	<p>¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>	

		Previsibilidad	<p>¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>
		Claridad de rol	<p>¿Tu trabajo tiene objetivos claros? ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>
	Compensaciones del trabajo	Estima	<p>En mi trabajo me tratan injustamente Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>
		Inseguridad sobre el futuro	<p>Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy preocupado</li> <li>• Bastante preocupado</li> <li>• Más o menos preocupado</li> <li>• Poco preocupado</li> <li>• Nada preocupado</li> </ul>

**Elaborado por:** Investigador

**Cuadro N° 5:** Operacionalización de la Variable Dependiente Enfermedades psicosomáticas

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BASICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Las enfermedades psicosomáticas, o trastornos psicofisiológicos, son aquellas en que hay presente una evidencia de sintomatología física y en la que los estados psicológicos son determinantes en el curso de la enfermedad</p>	<p>Enfermedades psicosomáticas.</p>	<p>Porcentaje de incidencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afecciones Dérmicas</li> <li>• Daño Muscoloesqueléticos</li> <li>• Afectación Respiratorias</li> <li>• Problemas Circulatorios</li> <li>• Cambios sanguíneos</li> <li>• Trastorno Gastrointestinales</li> <li>• Trastorno Endocrinos</li> <li>• Problemas Genitourinarios</li> <li>• Trastorno del sistema nervioso</li> <li>• Trastorno de los sentidos</li> </ul>	<p>Investigación documental (Registro de Morbilidad 2012 departamento médico UTM)</p>

**Elaborado por:** Investigador

### 3.5. Técnicas e instrumentos

#### 3.5.1. Cuestionario ISTAS 21.

Dirigido a los docentes principales tiempo completo de la Universidad Técnica de Manabí.

#### **Validez y confiabilidad.**

Los instrumentos serán sometidos a criterios de validez a través de la técnica de “Juicio de expertos”, mientras que la confiabilidad se lo hará con la aplicación de una “prueba piloto” a una pequeña población antes de su aplicación definitiva, que permitirá detectar errores y corregirlos a tiempo

#### 3.5.2. Plan de Recolección de Información

Para concretar el plan de recolección de información, conviene contestar las siguientes preguntas:

**Cuadro N° 6:** Recolección de la Información

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Docentes Principales Tiempo Completo de la Facultades de Ciencias Matemáticas, Físicas y Químicas, Ciencias Administrativas y Económicas, Ciencias de la Salud, Ciencias Humanísticas y Ciencias Informáticas, Filosofía Letras y Ciencias de la Educación. Coordinador del departamento de

	recursos humanos
3. ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores (matriz de operacionalización de variables)
4. ¿Quién, quiénes?	Investigador
5. ¿Cuándo?	En el mes de Enero del 2013
6. ¿Dónde?	Universidad Técnica de Manabí
7. ¿Cuántas veces?	Se realizará 54 entrevistas, 101 encuestas
8.¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta Entrevista
9. ¿Con qué?	Cuestionario Guía de la Entrevista
10. ¿En qué situación?	Dentro de las instalaciones de la Universidad Técnica de Manabí en sus respectivos lugares de trabajo y en horas laborables

Elaborado por: Investigador

### 3.5.3. Plan de Procesamiento de Información

Una vez elaborado el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales aplicado a los docentes de la Universidad Técnica de Manabí, los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos.

- Revisión crítica de la información recogida; es decir, limpieza de la información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

## CAPITULO IV

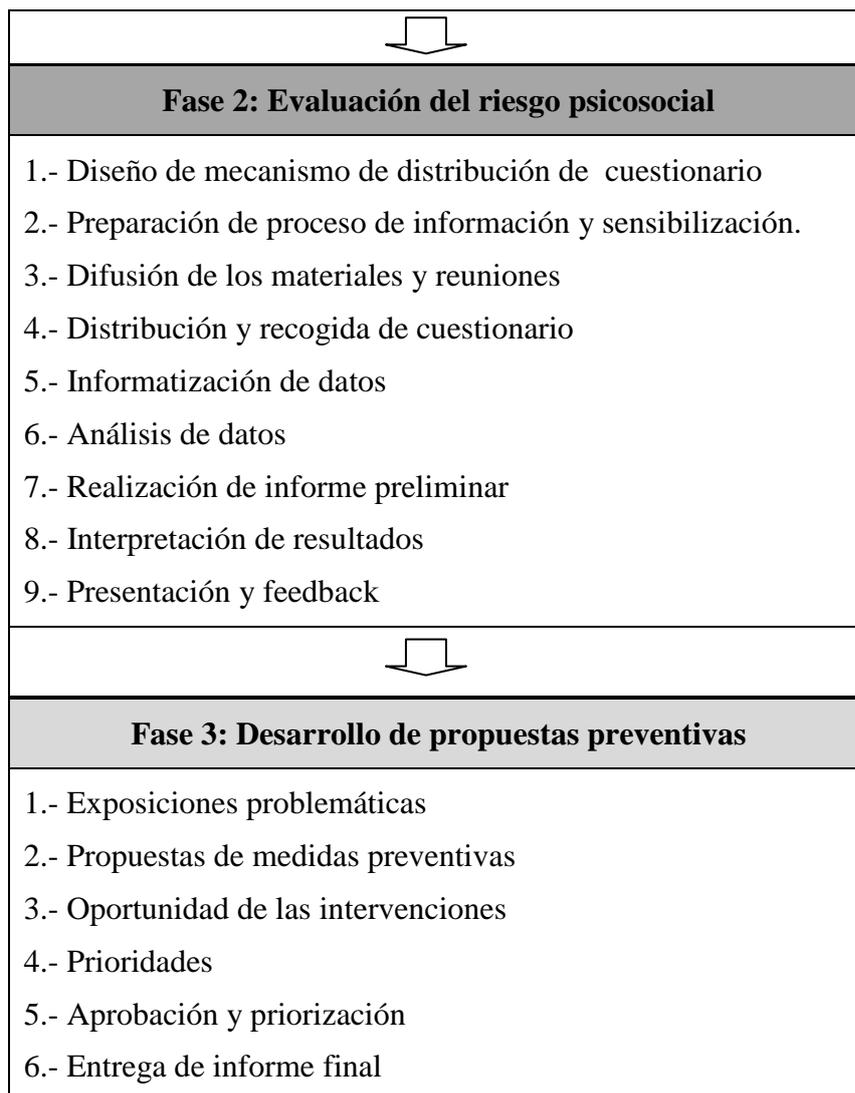
### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis de la información recolectada en instrumentos como: Estimación de los factores de riesgo utilizando el método de evaluación general de riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), y el Método de evaluación de riesgos Psicosociales ISTAS 21, permitió relacionar la problemática investigada, y además sirvió para la comprobación de la hipótesis planteada en el estudio y por ende al diseño de una propuesta de mejoramiento en la gestión de riesgos psicosociales a los que se hallan expuestos los docentes de la Universidad Técnica de Manabí campus central.

Para la aplicación del método de evaluación de riesgos Psicosociales ISTAS 21 se realizó las siguientes fases:

**Cuadro N° 7:** Fases aplicación del método de evaluación de riesgos Psicosociales  
ISTAS 21

Fase 1: Actividades pre evaluación
1.- Presentación del método a la dirección
2.- Firma de acuerdo entre la dirección y los trabajadores para uso del método ISTAS 21
3.- Designación del grupo de trabajo
4.- Decisión de las unidades de análisis
5.- Adaptación del cuestionario a las necesidades
6.- Generación de cuestionario desde la aplicación informática.



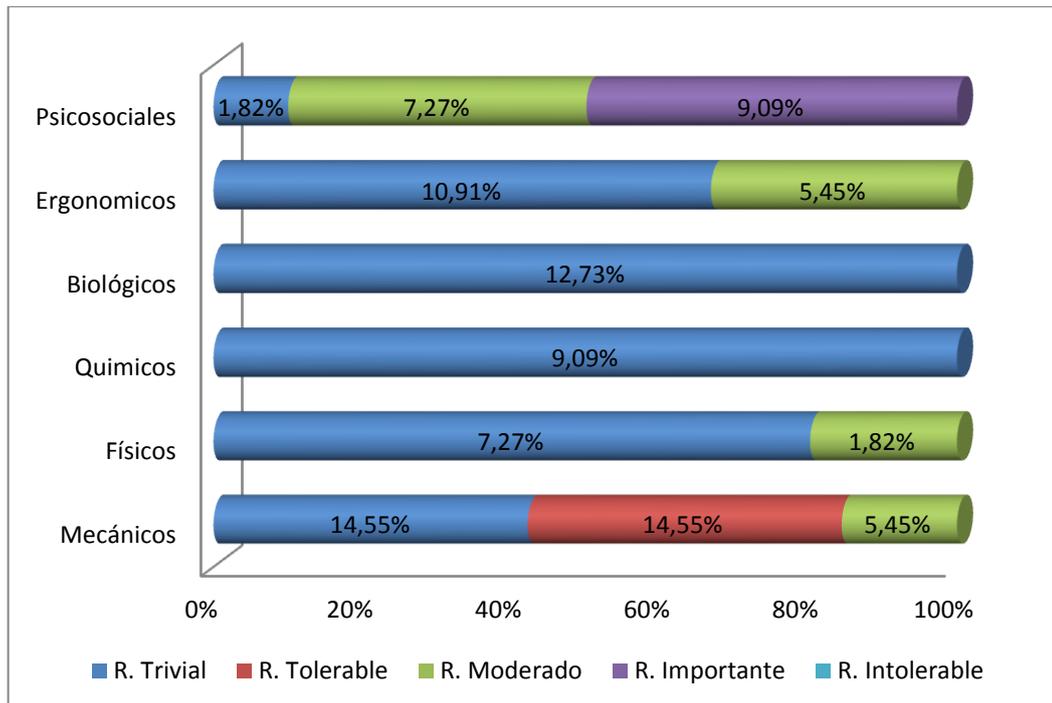
Elaborado por: Investigador

## 4.1. Resultados obtenidos

### 4.1.1. Identificación de factores riesgos utilizando el método de evaluación general de riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT):

Aplicando este método se logró identificar los riesgos de mayor significación. Obteniendo la priorización de los factores de riesgo como se muestra a continuación:

**Gráfico N° 8:** Estimación de los factores de riesgo



**Fuente:** Método de evaluación general de riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT)

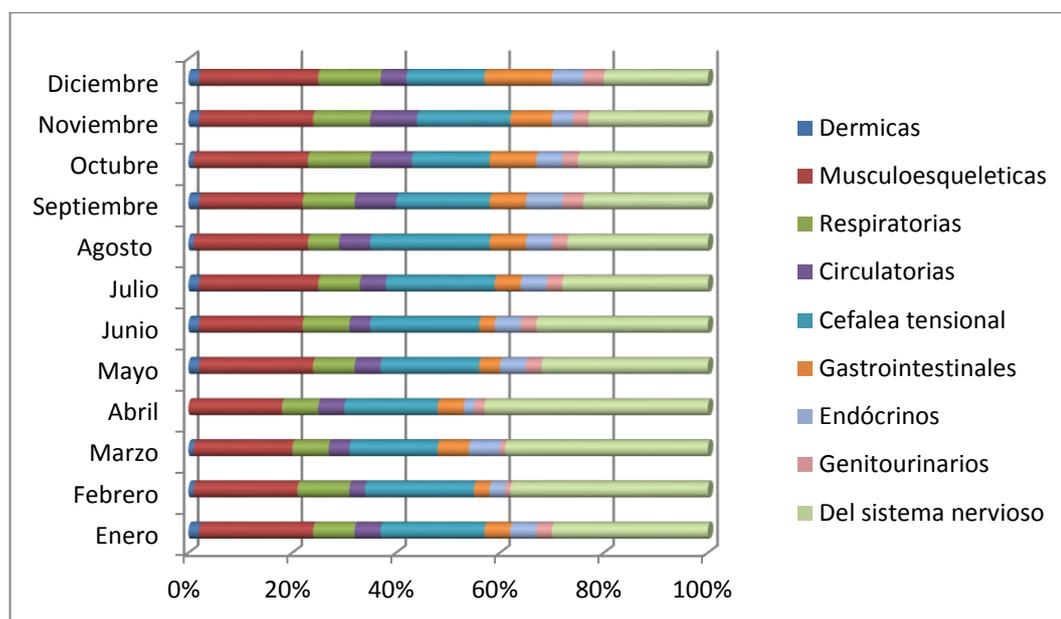
**Elaborado por:** Investigador

El gráfico demuestra que los riesgos psicosociales se presentan en la categoría de riesgos importantes, razón por la cual estos deben ser controlados prioritariamente. En cuanto a los riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, estos se ubican en rangos de riesgos triviales, tolerables o moderados.

#### **4.1.2. Identificación del perfil epidemiológico en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí durante el año 2012**

Al analizar el perfil epidemiológico del personal docente de la UTM durante los meses de enero a diciembre del 2012, se puede identificar como patologías más comunes y con mayor incidencia los problemas del sistema nervioso, musculo esqueléticos, cefalea tensional y en menor incidencia los problemas de salud respiratorios, dérmicos, circulatorios, gastrointestinales, endócrinos y genitourinarios.

**Gráfico N° 9:** Problemas de salud que presentan los docentes de la Universidad Técnica de Manabí, período enero-diciembre 2012



**Fuente:** Unidad Médica de la Universidad Técnica de Manabí  
**Elaborado por:** Investigador

#### 4.1.3. Resultado de Evaluación de riesgos con el Método ISTAS 21

##### Datos de la muestra

**Cuadro N° 8:** Datos de la muestra

ÁREA	Factor de Riesgo	Norma muestreo	Actividad	Tiempo Evaluación	Técnica/Herramienta
Matriz de la Universidad	Psicosocial	COPSOQ ISTAS 21. NTP 703	Docencia	NA	Cuestionario ISTAS
<b>MUESTREO</b>			<b>MEDICIONES</b>		
Sampler	NA		PUESTO		Docentes tiempos completo
Condiciones	Críticas de mayor carga de trabajo.		TIEMPO		NA
Cálculos	Software específico COPSOQ ISTAS 21		AMBIENTE		NA
Número de muestras	101		REPETICIÓN TAREA		NA

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 8  
**Elaborado por:** Investigador

El método ISTAS 21 se evaluó los siguientes factores (anexo 3: base de datos):

### Tasa de Respuestas

Se clasificó la tasa de respuesta según el género, edad, antigüedad y jornada de trabajo como se observa en el cuadro 7.

**Cuadro N° 9:** Tasa de respuestas

Unidad de análisis	Variable	Frecuencia
Sexo	Hombre	45
	Mujer	54
Edad	Menos de 26 años	1
	Entre 26 y 35 años	17
	Entre 36 y 45 años	29
	Entre 46 y 55 años	29
	Más de 55 años	25
Antigüedad	Menos de 30 días	1
	Entre 1 y 6 meses	4
	Más de 6 meses y hasta 2 años	9
	Más de 2 años y hasta 5 años	18
	Más de 5 años y hasta 10 años	16
	Más de 10 años	53
Jornada en contrato	Tiempo completo	80

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 8

Elaborado por: Investigador

Según el cuadro N° 9, se observa la distribución de 101 respuestas en la clasificación recomendada por el Método ISTAS 21.

### Condiciones de trabajo

Características Sociodemográficas:

- Se determinó las características socio demográficas en cuanto al Género.

**Cuadro N° 10: Género**

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Hombre	54	53,47
Mujer	45	44,55
No contesta	2	1,98
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 10

**Elaborado por:** Investigador

Del cuadro N° 10 se observa que un 44,55% de docentes mujeres y un 53,47% de docentes hombres participaron en la investigación.

**Cuadro N° 11: Edad**

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Menos de 26 años	1	1,00
Entre 26 y 35 años	17	16,80
Entre 36 y 45 años	29	28,70
Entre 46 y 55 años	29	28,70
Más de 55 años	25	24,80
No contesta	0	0,00
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 10

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N° 11 se estima 5 rangos de posibles respuestas, evidenciándose que más de la mitad de los profesores a tiempo completo de la UTM tienen una edad que fluctúa entre 46 y más de 55 años.

- Se consideró las características en cuanto a la antigüedad de los docentes de la UTM.

**Cuadro N° 12: Antigüedad**

<b>Tiempo de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Menos de 30 días	1	1,00
Entre 1 mes y hasta 6 meses	4	4,00
Más de 6 meses y hasta 2 años	9	8,90
Más de 2 años y hasta 5 años	18	17,80
Más de 5 años y hasta 10 años	16	15,80
Más de 10 años	53	52,50

No contesta	0	0,00
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 11

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N° 12 se determina el tiempo que laboran los docentes de la UTM, en 6 rangos de respuestas como detalla el Método ISTAS 21. Se pudo establecer que más de la mitad de la planta docente participante en el estudio, supera los diez años de antigüedad.

### **Características de la Jornada**

- Se consideró las características en cuanto al número de horas laboradas por los docentes de la UTM.

**Cuadro N°13:** Número de horas trabajadas la semana pasada

<b>Horas de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
30 horas o menos	27	26,73
De 31 a 35 horas	6	5,94
De 36 a 40 horas	28	27,73
De 41 a 45 horas	23	22,77
Más de 45 horas	15	14,85
No contesta	2	1,98
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 11

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N° 13 se estableció el número de horas que laboraron los docentes de la UTM en la semana pasada, en 6 rangos de respuestas como detalla el Método ISTAS 21, determinándose como porcentaje más alto de respuesta de 36 a 40 horas laboradas.

- Se consideró las características en cuanto a los días a la semana que laboran los docentes de la UTM.

**Cuadro N°14:** Días que se trabajan en la Universidad

<b>Días de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
De lunes a viernes	59	54,40

De lunes a sábado	36	35,60
Solo fines de semana y festivos	0	0,00
De lunes a viernes y excepcionalmente sábados, domingos y festivos	5	5,00
Tanto entre semana como fines de semana y festivos	1	1,00
No contesta	0	0,00
Total	101	100,00

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 12

Elaborado por: Investigador

En el cuadro N° 14 se determinó los días que se trabajan los docentes en la UTM, estableciéndose opciones de respuestas como sugiere el Método ISTAS 21; evidenciándose que más de la mitad de los docentes de la Universidad laboran de lunes a viernes y más de la cuarta parte laboran de lunes a sábado.

- Se consideró los cambios que se realizan en cuanto a la jornada de trabajo de los docentes.

**Cuadro N°15:** Frecuencia de cambios de los días laborables establecidos

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	3	3,00
Muchas veces	3	3,00
Algunas veces	11	10,90
Solo alguna vez	20	19,80
Nunca	63	62,40
No contesta	0	0,00
Total	101	100,00

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 12

Elaborado por: Investigador

En el cuadro N° 15 se determinó con 5 opciones de respuestas la frecuencia de cambios de los días laborables establecidos por la Universidad, como sugiere el Método ISTAS 21, identificándose que un alto porcentaje de docentes señalaron el ítem “nunca se hace cambios”.

## Diseño de la Tarea

- Se consideró las características en cuanto a la participación directa consultiva de los docentes.

**Cuadro N° 16:** Participación directa consultiva

<b>En el último año, ¿Tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Siempre	12	11,90
Muchas veces	24	23,80
Algunas veces	34	33,70
Solo alguna vez	13	12,90
Nunca	18	17,80
No contesta	0	0,00
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 13

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N° 14 se establece la participación directa consultiva de los docentes de la UTM, a través del criterio “en el último año, ¿Tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir”; determinándose 6 opciones de respuestas como sugiere el Método ISTAS 21. En los hallazgos se puede identificar que los ítems: algunas veces y muchas veces alcanzan un significativo porcentaje.

- Se consideró las características en cuanto a la participación directa delegativa de los docentes de la UTM.

**Cuadro N° 17:** Participación directa delegativa

<b>En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc)?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Siempre	41	40,59
Muchas veces	40	39,60
Algunas veces	10	9,90
Solo alguna vez	7	6,93

Nunca	2	1,98
No contesta	1	0,99
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 14

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N° 17 se determina la participación directa delegativa de los docentes de la UTM, a través del criterio “en tu día a día, tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc), estableciéndose 6 opciones de respuestas como sugiere el Método ISTAS 21. En los hallazgos se puede establecer que los ítems: siempre y muchas veces alcanzan un alto porcentaje.

### **Características en Relación con el Salario.**

**Cuadro N° 18:** Características en relación con el salario.

<b>¿Aproximadamente cuánto cobras neto al mes?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
300 dólares o menos	2	1,98
Entre 301 y 450 dólares	9	8,91
Entre 451 y 600 dólares	12	11,88
Entre 601 y 750 dólares	4	3,96
Entre 751 y 900 dólares	61	60,40
Entre 901 y 1200 dólares	8	7,92
Entre 1201 y 1500 dólares	0	0
Más de 3000 dólares	0	0
No contesta	5	4,95
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 14

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N°18 se determina las características en relación con el salario de los docentes de la UTM a través del criterio “aproximadamente cuánto cobras neto al mes”, identificándose que éstos en un alto porcentaje cobran neto al mes entre 751 a 900 dólares.

- Se consideró las características en cuanto a la correspondencia de trabajo-salario de los docentes en porcentajes.

**Cuadro N° 19:** Correspondencia trabajo – salario

<b>¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Sí	75	74,26
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (por ejemplo, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	10	9,90
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (por ejemplo, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	3	2,97
No lo sé	11	10,89
No contesta	2	1,98
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 15

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N° 19 se determina la correspondencia trabajo-salario, a mediante el criterio “El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente” estableciéndose 5 opciones de respuestas como define el Método ISTAS 21. En los hallazgos del estudio se establece que casi las tres cuartas partes de la planta docente participante en el estudio señalan que el trabajo que realiza “sí” se corresponde con la categoría o grupo profesional que tiene reconocido salarialmente.

- Se consideró las características en cuanto a la composición del salario de los docentes en porcentajes.

**Cuadro N° 20:** Características en cuanto a composición del salario

<b>Tu salario es</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Fijo	94	93,07
Una parte fija y otra variable	2	1,98
Todo variable (a destajo, a comisión)	1	0,99
No contesta	4	3,96
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 15

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N° 20 se establece las características en cuanto a composición del salario de los docentes de la UTM, con 4 opciones de respuestas como define el Método ISTAS 21, identificándose que casi la totalidad de los docentes señalan que su salario es fijo.

- Se consideró las características en cuanto a la satisfacción del salario de los docentes en porcentajes.

**Cuadro N° 21:** Características en cuanto a satisfacción del salario

<b>Tu salario está bien pagado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Si	37	36,63
No	55	54,46
No contesta	9	8,91
Total	101	100,00

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 16

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N° 21 se determinó las características en cuanto a la satisfacción que tienen los docentes de la UTM sobre el salario que perciben, para ello se utilizó el criterio “tu salario está bien pagado”, estableciéndose para ello 3 opciones de respuestas como define el Método ISTAS 21. En el cuadro se evidencia que más de la mitad de los docentes señalan que su salario no está bien pagado.

### **Características en relación a la promoción de los docentes**

- Se consideró las características en cuanto a la promoción de los docentes de la Universidad Técnica de Manabí.

**Cuadro N° 22:** Características en cuanto a promoción

<b>Desde que entraste en UTM, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Si	77	76,94
No	21	20,79
No contesta	3	2,97

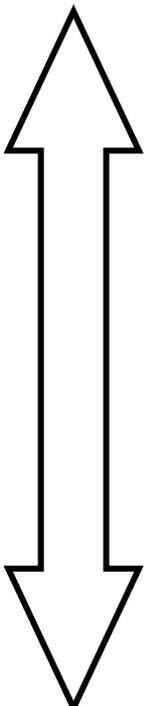
Total	101	100,00
-------	-----	--------

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 16

Elaborado por: Investigador

En el cuadro N° 22 se establece si los docentes de la UTM han ascendido de categoría o grupo profesional desde que entraron en la Universidad, para ello se determinó 3 opciones de respuestas como define el Método ISTAS 21; identificándose que más de las tres cuartas partes de los docentes participantes en el estudio señalan que “sí”.

**Cuadro N° 23:** Organización de las exposiciones en función de la prevalencia

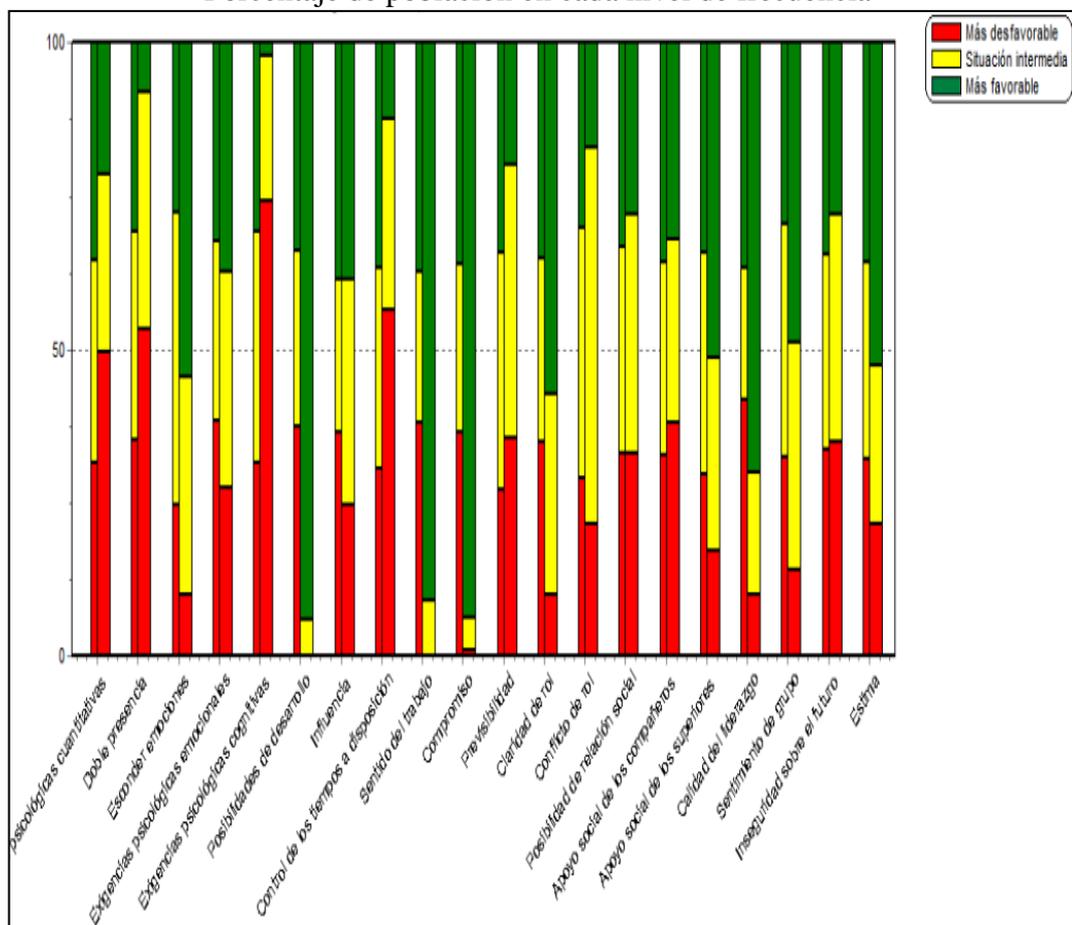
	Dimensiones	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable	
	Más problemática	Exigencias psicológicas cognitivas	74,2	23,7	2,1
	Control de los tiempos a disposición	56,3	31,3	12,5	
	Doble presencia	53,4	38,6	8	
	Exigencias psicológicas cuantitativas	49,4	29,2	21,3	
	Apoyo social de los compañeros	38	30	32	
	Previsibilidad	35,4	44,8	19,8	
	Inseguridad sobre el futuro	35	37	28	
	Posibilidad de relación social	33	39	28	
	Exigencias psicológicas emocionales	27,3	35,4	37,4	
	Influencia	24,5	36,7	38,8	
	Conflicto de rol	21,5	61,3	17,2	
	Estima	21,5	25,8	52,7	
	Apoyo social de los superiores	17,2	31,3	51,5	
	Sentimiento de grupo	14	37	49	
	Claridad del rol	10,1	32,6	57,3	
	Menos problemáticas	Esconder emociones	10,1	35,4	54,5

<b>o desfavorable</b>	Calidad del liderazgo	10	20	70
	Compromiso	1,1	5,3	93,7
	Posibilidad de desarrollo	0	6,1	93,9
	Sentido del trabajo	0	9	91

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 16

**Elaborado por:** Investigador

**Gráfico N° 10:** Exposiciones psicosociales en la Universidad Técnica de Manabí.  
Porcentaje de población en cada nivel de frecuencia



**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 16

**Elaborado por:** Investigador

En el cuadro N° 23 se establece la organización de las exposiciones en función de la prevalencia identificándose como criterios más desfavorables las exigencias psicológicas cognitivas con un 74,2 %; el control de los tiempos a disposición con el 56,3%; la doble presencia con el 53,4%; las exigencias psicológicas cuantitativas con el 49,4%.

## Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo.

Asimismo, tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, se debe cuestionar si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo.

**Cuadro N° 24:** Exigencias psicológicas cognitivas

Tipos de exigencias psicológicas cognitivas	Siempre + Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez + Nunca		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	63	62,4	26	25,7	11	10,9	1	0,99	101	100
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	54	53,5	38	37,6	8	7,9	1	0,99	101	100
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	42	41,6	36	35,6	21	20,8	2	1,98	101	100
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	94	93,1	5	4,9	0	0	2	1,98	101	100

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 21

**Elaborado por:** Investigador

A este respecto Un 74,23% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cognitivas.

### Control de los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual o con el alargamiento de jornada.

Un 56,25% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Control de los tiempos a disposición.

**Cuadro N° 25:** Control de los tiempos a disposición

	Siempre + Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez + Nunca		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	41	40,6	30	29,7	28	27,7	2	1,98	<b>101</b>	<b>100</b>
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	10	9,9	16	15,8	72	71,3	3	2,97	<b>101</b>	<b>100</b>
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	7	6,9	29	28,7	63	62,4	2	1,98	<b>101</b>	<b>100</b>
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto	14	13,8	34	33,6	51	50,6	2	1,98	<b>101</b>	<b>100</b>

de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 25

Elaborado por: Investigador

## Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, la duración, el alargamiento o la modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

**Cuadro N° 26: Doble presencia 1**

	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas + Hago Aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas		Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas		Sólo hago tareas muy puntuales + No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	48	47,5	17	16,8	35	34,6	1	0,99	<b>101</b>	<b>100</b>

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 29

Elaborado por: Investigador

Un 47,50% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la doble presencia, ya que son la/el principal responsable y hacen la mayor parte de tareas familiares y domésticas o su vez hace aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

**Cuadro N° 27:** Doble presencia 2

	Siempre + Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez + Nunca		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizarse que dan sin hacer?	25	24,8	30	29,7	35	34,6	11	10,9	<b>101</b>	<b>100</b>
Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	14	13,8	32	31,8	48	47,5	7	6,9	<b>101</b>	<b>100</b>
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y encasa a la vez?	16	15,9	30	29,7	48	47,5	7	6,9	<b>101</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21 pg. 25

**Elaborado por:** Investigador

El cuadro N° 27 establece la magnitud de la doble presencia en los docentes de la UTM, toda vez que de la muestra tomada para el estudio el 53,45 % corresponde a docentes de género femenino a este respecto el 24,8% de encuestados refiere que si falta algún día de casa, las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer; un 29,7% señalaron algunas veces, el 34,6% indicaron que Solo alguna vez + Nunca. En cuanto al criterio cuando estás en la empresa piensas en las tareas domésticas y familiares, el 13,8% de docentes manifestaron que siempre + muchas veces; un 31,8% señalaron que algunas veces; un 47,5% manifestaron que solo alguna vez + Nunca. En cuanto al ítem hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez el 15,9% de los docentes señalaron que siempre + muchas veces; el 29,7% indicaron que algunas veces; y el 47,5% manifestaron que solo alguna vez + Nunca.

#### **4.1.4. Resultado de la entrevista**

La entrevista (anexo N°1) se la realizó a los decanos, subdecanos, directores de carrera de las distintas facultades que conforman la Universidad Técnica de Manabí así como su autoridades en las personas de Rector, Vicerrector Académico, Director de Gestión Administrativa y Director del Departamento de recursos Humanos, estableciéndose los siguientes hallazgos:

**Cuadro N° 28:** Personas entrevistadas

<b>Cargo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Rector	1	3,45
Vicerrector Académico	1	3,45
Decanos	6	20,69
Directores de Carrera	19	65,51
Director de Gestión Administrativa	1	3,45
Director del Departamento de Talento Humano	1	3,45
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Entrevista dirigida a Autoridades de la Universidad

**Elaborado por:** Investigador

**Conoce Usted si la Universidad cuenta con un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.**

<b>Cargo</b>	<b>Opinión</b>
Rector	Existe la normativa sobre prevención de riesgos laborales, sin embargo en la Universidad no la aplica porque dentro de su estructura organizativa no hay una Unidad responsable.
Vicerrector Académico	La Gestión de prevención de riesgos laborales es importante para desarrollar un trabajo armónico dentro de la Institución pero se ha venido dando prioridad al aspecto académico.
Decanos	Si es que existe no se ha difundido al interior de la Universidad No ha sido un tema que la Universidad lo haya socializado.
Directores de Carrera	No, por cuanto las Autoridades no dan importancia al tema. No ya que no se ha debatido al interior de la

	Universidad sobre estos temas socializado.
Director de Gestión Administrativa	Se conoce sobre la importancia de la gestión de riesgos laborales por lo tanto dentro del nuevo estatuto se ha considerado la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.
Director del Departamento de Talento Humano	En la actualidad no existe, pero dentro del nuevo estatuto por procesos se está creando los puestos de trabajo requeridos para la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

**Cree usted es necesario gestionar los riesgos psicosociales para prevenir las enfermedades psicosomáticas en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí**

<b>Cargo</b>	<b>Opinión</b>
Rector	Si en razón de que un personal con buena salud es un personal que tiene un mejor rendimiento.
Vicerrector Académico	Si puesto la Universidad debe precautelar la salud de sus docentes, especialmente en estos tiempos de cambios donde se exigen mayor rendimiento en ellos.
Decanos	Si porque que en esta etapa de evaluación Universitaria se requiere mayor trabajo de los docentes. No por cuanto hay otras prioridades para la Universidad. Me parece que es necesario por cuanto las jornadas laborales son muy extensas y pueden afectar la salud física y mental del docente.
Directores de Carrera	Sí, porque se ha incrementado el ausentismo laboral por parte de los docentes asociados a enfermedades. Sí, en la actualidad tenemos muchos compañeros que serios de problemas de salud por exceso de trabajo.
Director de Gestión Administrativa	Es necesario implementar esta Unidad ya que los docentes están sometidos a sobre carga de asignaciones

	por las nuevas normativas establecidas en la Ley de Educación Superior.
Director del Departamento de Talento Humano	Si es necesario y debe estar dentro de su política la gestión de los riesgos laborales.

**Conoce Usted si la Universidad está desarrollando actividades para prevenir riesgos psicosociales**

<b>Cargo</b>	<b>Opinión</b>
Rector	Si, la Universidad cuenta con una Unidad Médica que brinda servicios de bienestar a la comunidad universitaria, en la cual se dispone de un psicólogo clínico.
Vicerrector Académico	Sí, en nuestra Universidad existe la carrera de Psicología Clínica, la misma que realiza campañas de prevención de enfermedades sicosomáticas con la ayuda de estudiantes y docentes como parte de la vinculación comunitaria.
Decanos	En la Facultad de Ciencias Humanísticas, la Carrera de Psicología Clínica hace programas de prevención con la Comunidad con un enfoque de prevenir enfermedades laborales.  No, pero la Universidad tiene un dispensario anexo al IESS, donde el trabajador puede solicitar un interconsulta al especialista.  No conozco si la Universidad está desarrollando alguna actividad.
Directores de Carrera	En la Carrera de Psicología Clínica se trabajo con programas de prevención de enfermedades sicosomáticas dando charlas y casas abiertas.  No, pero se puede pedir una cita en la Unidad Médica la misma que tiene un especialista en psicología Clínico.

	No conozco si la Universidad está desarrollando alguna actividad.
Director de Gestión Administrativa	Si, mediante la educación continua tanto a trabajadores como a docentes.
Director del Departamento de Talento Humano	Si, mediante el monitoreo a la actividad que cumple los trabajadores y docentes y en el caso de existir algún indicio de problema con las actividades se toma medidas preventivas.

**Sabe Usted si la Universidad ha conformado un área de prevención de riesgos laborales.**

<b>Cargo</b>	<b>Opinión</b>
Rector	No, sin embargo la Universidad esto orientando sus esfuerzos a establecer esta Unidad de prevención de riesgos laborales, toda vez que es un requisito legal.
Vicerrector Académico	No desconozco del tema, pero el departamento de Talento Humano debe dar las directrices para su creación.
Decanos	No tengo conocimiento. Sé que según la Ley debe tener la Universidad esta Unidad, pero no se si se ha conformado. Me parece que el Ministerio Laboral está exigiendo la existencia de esta Unidad en toda Institución con cierto número de trabajadores, pero en la universidad desconozco si lo han conformado.
Directores de Carrera	Creo que la el Departamento de Talento Humano tiene una área en su organización, pero igual desconozco. Creo que no porque esta Unidad está diseñada para el sector Industrial.
Director de Gestión Administrativa	No, pero está contemplada en el nuevo estatuto por proceso de la Universidad.

Director del Departamento de Talento Humano	No, pero se ha presentado la propuesta para que se ha considerado en la estructura organizativa de la Universidad.
---	--

**Cree usted con la implementación de un módulo interactivo de prevención de riesgos psicosociales se podrá reducir la incidencia de enfermedades psicosomáticas.**

Cargo	Opinión
Rector	Sí, porque todo aprendizaje significa un cambio en el comportamiento de la persona, en este caso del docente
Vicerrector Académico	Si, ya que la herramienta tecnologías es una estrategia didáctica que apoya significativamente aprendizaje que está a su vez puede reducir enfermedades psicosomáticas.
Decanos	Si, los docentes deben conocer sobre prevención de los riesgos psicosociales y si esta herramienta lo permite me parece que es una buena estrategia. Me parece que no es suficiente. Si es una buena idea.
Directores de Carrera	Si me parece una buena estrategia, porque es autoformación y es de fácil acceso. Me parece que es una buena alternativa para promocionar la cultura preventiva del docente. Es una alternativa pero se debe completar con otras estrategias para tener mejores resultados.
Director de Gestión Administrativa	Me parece una importante estrategia preventiva y debe colocarse en la Pag. Web de la Universidad para que se ha de fácil acceso.
Director del Departamento de Talento Humano	Es una buena estrategia sin embargo es necesario que se cree la Unidad de prevención de riesgos laborales para complementar con otras estrategias.

## 4.2. Verificación de la hipótesis

Como parte final en el desarrollo del presente estudio se establece el planteamiento de la hipótesis “El mejoramiento en la gestión de riesgos psicosociales a los que se hallan expuestos los docentes de la Universidad Técnica de Manabí campus central incide en las manifestaciones de enfermedades psicosomáticas”, con la ayuda de la estadística mediante la prueba del Chi-Cuadrado, en donde permite determinar el conjunto de frecuencias observadas ajustado a un conjunto de frecuencias esperadas o teóricas, mediante la siguiente formula:

$$X^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** El mejoramiento en la gestión de riesgos psicosociales a los que se hallan expuestos los docentes de la Universidad Técnica de Manabí campus central No incidirá en las manifestaciones de enfermedades psicosomáticas.

**Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>):** El mejoramiento en la gestión de riesgos psicosociales a los que se hallan expuestos los docentes de la Universidad Técnica de Manabí campus central SI incidirá en las manifestaciones de enfermedades psicosomáticas.

Para la verificación de la hipótesis se consideró la pregunta 2 y 5 de la entrevista, obtenido los siguientes resultados:

**Cree usted es necesario gestionar los riesgos psicosociales para prevenir las enfermedades psicosomáticas en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí**

**Cuadro N° 29: Pregunta 2 entrevista**

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Respuesta positiva en la entrevista	39	73 %

Respuesta negativa en la entrevista	15	27 %
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Investigador

**Cree usted con la implementación de un módulo interactivo de prevención de riesgos psicosociales se podrá reducir la incidencia de enfermedades psicosomáticas**

**Cuadro N° 30: Pregunta 5 entrevista**

Descripción	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
Respuesta positiva en la entrevista	47	87 %
Respuesta negativa en la entrevista	7	13 %
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Investigador

### Valores reales

**Cuadro N° 31: Valores Reales**

Población	Alternativas		Total
	Si	No	
Pregunta 2	39	15	<b>54</b>
Pregunta 5	47	7	<b>54</b>
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>22</b>	<b>108</b>

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Investigador

### Frecuencia esperada

**Cuadro N° 32: Frecuencia esperada**

Población	Alternativas		Total
	Si	NO	
Pregunta 2	43	11	<b>54</b>

Pregunta 5	43	11	<b>54</b>
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>22</b>	<b>108</b>

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Investigador

Nivel de significación y grados de libertad:

El nivel de significación se toma como el 10% = 0.10

Para el cálculo de los grados de libertad se utiliza la siguiente formula:

$V = (K-1) * (J-1)$ , donde

V= Grados de libertad

K= Columnas de las tablas

J= Filas de las tablas

$V = (2-1)*(2-1) = 1$

Para la determinación del Chi-Cuadrado se relaciona los grados de libertad del nivel de significación como se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 33: Índices de Chi - Cuadrado**

<b>V \ P</b>	<b>0,005</b>	<b>0,01</b>	<b>0,025</b>	<b>0,05</b>	<b>0,1</b>	<b>0,15</b>	<b>0,2</b>
1	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	<b>2,7055</b>	2,0722	1,6424
2	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416
4	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886

Fuente: Roberto H Sampieri Metodología de la Investigación

Elaborado por: Investigador

El valor tabulado del cuadrado ( $X^2_t$ ) con un grado de libertad y un nivel de significación del 10% es de 2.7055

**Cuadro N° 34:** Calculo Chi-Cuadrado

$X^2 = \varepsilon \frac{(O - E)^2}{E}$	O	E	O-E	$(O-E)^2$	$x = \frac{(O - E)^2}{E}$
Pregunta 2/ SI	39	43	-4	16	0,326
Pregunta 2/NO	15	11	4	16	1,455
Pregunta 5/SI	47	43	4	16	0.372
Pregunta 5/NO	7	11	-4	16	1,455
				Total	3,607

**Fuente:** Entrevista

**Elaborado por:** Investigador

**Regla de decisión**

Si  $X^2 < 2,7055$ : Aceptar  $H_0$

Si  $X^2 > 2,7055$ : Rechazar  $H_0$ , y Aceptar  $H_1$ , por lo tanto si obtuvo  $X^2 = 3,607$

**Interpretación**

Considerando lo establecido en la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), es decir el mejoramiento en la gestión de riesgos psicosociales a los que se hallan expuestos los docentes de la Universidad Técnica de Manabí campus central Si reducirá las manifestaciones de enfermedades psicosomáticas. Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

1. Del análisis de la significación de los riesgos en el personal docente de la Universidad Técnica de Manabí utilizando el método de evaluación general de riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), se determinó:
  - En referencia a los riesgos mecánicos el 14,55% de docentes está expuesto en una categoría de riesgo trivial, un igual porcentaje en la categoría de riesgo tolerable y un 5,45% en la categoría de riesgo moderado.
  - En referencia a los riesgos ergonómicos en un 10,91% de docentes están expuestos en una categoría de riesgo trivial y un 5,54% en la categoría de riesgo moderado.
  - Los riesgos psicosociales están presentes en un 1,82% en la categoría de riesgo trivial, un 7,27% en la categoría de riesgo moderado y un 9,09% en la categoría de riesgo importante.
  
2. Los problemas de salud que presentan con mayor incidencia los docentes de la Universidad Técnica de Manabí, período enero-diciembre 2012 según su perfil epidemiológico son: los problemas del sistema nervioso, musculo esqueléticos, cefalea tensional y en menor incidencia los problemas de salud respiratorios, dérmicos, circulatorios, gastrointestinales, endócrinos y genitourinarios.

3. Se valora la correspondencia trabajo-salario del docente de la UTM, mediante el criterio “El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente” estableciéndose 5 opciones de respuestas hallándose que casi las tres cuartas partes de la planta docente 74,26% participante en el estudio señalan que el trabajo que realiza “si” se corresponde con la categoría o grupo profesional que tiene reconocido salarialmente.
4. Se evaluó si los docentes de la UTM han ascendido de categoría o grupo profesional desde que entraron en la Universidad, identificándose que más de las tres cuartas partes de los docentes participantes en el estudio 76,94% señalan que “si”.
5. Se evaluó las exigencias psicológicas cognitivas del docente de la UTM en las siguientes dimensiones y categorías (Siempre + Muchas veces, Algunas veces, Solo alguna vez + Nunca):
  - Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas: Siempre + Muchas veces62,4 %, Algunas veces25,7 %, Solo alguna vez + Nunca10,9 %
  - Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida: Siempre + Muchas veces53,5%, Algunas veces37,6 %, Solo alguna vez + Nunca7,9 %
  - Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles: Siempre + Muchas veces41,6 %, Algunas veces35,6 %, Solo alguna vez + Nunca20,8%
  - Siempre + Muchas veces93,1%, Algunas veces4,9 %, Solo alguna vez + Nunca 0%
6. Se valoró el control de los tiempos a disposición del docente de la UTM en las siguientes dimensiones y categorías (Siempre + Muchas veces, Algunas veces, Solo alguna vez + Nunca):
  - Puedes decidir cuándo haces un descanso: Siempre + Muchas veces40,6 %, Algunas veces29,7%, Solo alguna vez + Nunca27,7%
  - Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera: Siempre + Muchas veces 9,9%, Algunas veces15,8 %, Solo alguna vez + Nunca71,3%.

- Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres: Siempre + Muchas veces 9,9%, Algunas veces 16 %, Solo alguna vez + Nunca 71,3%.
  - Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera: Siempre + Muchas veces 6,9 %, Algunas veces 28,7%, Solo alguna vez + Nunca 62,4%.
  - Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial: Siempre + Muchas veces 13,8%, Algunas veces 33,6%, Solo alguna vez + Nunca 50,6 %
7. Se evaluó la doble presencia en el docente de la UTM, en la cual un 47,50% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la doble presencia, ya que son la/el principal responsable y hacen la mayor parte de tareas familiares y domésticas o su vez hace aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas. Un 16,8% señala hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas y un 34,6% indica “sólo hago tareas muy puntuales + No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas”.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda dar intervención al individuo utilizando técnicas generales recomendadas en la NTP 349 y 780, intervención a la organización recomendada en la NTP 438 para disminuir la prevalencia a los factores de estrés identificadas como desfavorables en este estudio con la ayuda de profesionales en la rama de la Psicología.
2. Desarrollar un plan de capacitación dirigido a los docentes de la UTM a fin de prevenir las enfermedades psicosomáticas que presentan con mayor frecuencia los catedráticos.
3. Establecer un plan de acción inmediata para los aspectos determinados como significativos en el análisis de los resultados de este estudio.

4. Organizar los puestos de trabajo de tal manera que permitan brindar oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo;
5. Garantizar la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, sueldo, planes de carrera, ascensos);
6. Motivar a los docentes mediante material informativo la cultura de prevención de riesgos laborales.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1. Datos informativos**

##### **6.1.1. Tema de la propuesta**

Programa de prevención de riesgos psicosociales en la Universidad Técnica de Manabí

##### **6.1.2. Institución Ejecutora**

La institución ejecutora es la Universidad Técnica de Manabí.

##### **6.1.3. Beneficiarios**

Los beneficiarios de esta propuesta serán la comunidad universitaria perteneciente a la Universidad Técnica de Manabí Campus Matriz Portoviejo (docentes con nombramiento y contratados).

##### **6.1.4. Ubicación**

La Universidad Técnica de Manabí Campus Matriz, ubicado en:

**Provincia:** Manabí

**Cantón:** Portoviejo

**Parroquia:** 12 de Marzo

**Calles:** Avenida Urbina y Che Guevara

##### **6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución**

El tiempo estimado para la ejecución de esta propuesta es de 6 meses; período Junio- Diciembre 2013.

### **6.1.6. Equipo técnico responsable**

El equipo técnico responsable que ayudará para la consecución de los objetivos estableciendo estrategias para una correcta ejecución son:

- Ingeniero Vicente Veliz Briones Rector
- Ingeniero José Molina Molina director de General de Gestión Administrativa
- Ingeniero Manolo Córdova Suarez Director de tesis
- Ingeniero Alejandro Cerón Donoso Autor de la tesis
- Psicólogos del departamento de bienestar de la UTM

### **6.2. Antecedentes de la propuesta**

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) se entiende como factores psicosociales “las interacciones entre el contenido, la organización, gestión del trabajo y condiciones ambientales, por un lado; y las funciones y necesidades de los trabajadores por el otro. Estas interacciones podrían ejercer un influencia nociva para la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”.

Así mismo la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Paoli 1992) comprobó que el 30 % de la fuerza de trabajo consideraba que su trabajo era un riesgo para su salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25 % del total de horas trabajadas, que una de cada tres señalaba que su trabajo era muy repetitivo y monótono, que uno de cada cinco varones y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una “presión de tiempo constante” y que uno de cada cuatro trabajadores soportaba una fuerte carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa más de la mitad de su jornada.

Tomando en consideración los hallazgos de la investigación realizada, se determinó que los docentes de la Universidad Técnica de Manabí, están expuestos a diferentes riesgos siendo el de mayor trascendencia los riesgos psicosociales.

La Institución no cuenta con mecanismos de identificación, evaluación y control de riesgos psicosociales predisponiendo a los docentes a padecer enfermedades psicosomáticas.

### **6.3. Justificación.**

En el estudio realizado sobre Factores de Riesgo Psicosocial se ha identificado las demandas psicosociales de los docentes de la UTM poniéndose de manifiesto la existencia de diversos factores de riesgo, principalmente los psicosociales que están sobre los límites de exposición recomendados, los cuales contribuyen aparición de Enfermedades Psicosomáticas. Además el 83% de la población docente requiere intervención y solicita una propuesta de mediación para resolver el problema y atenuar la situación.

La evaluación de riesgos psicosociales en los docentes ha puesto al descubierto situaciones nocivas para la salud sobre las que habido la necesidad de desarrollar medidas preventivas para la eliminación o reducción de los riesgos es decir la intervención correctiva, también ha permitido conocer aquellas condiciones de trabajo más o menos saludables que se debe mejorar o intervención preventiva, de allí la importancia de haber desarrollado esta propuesta, toda vez que se beneficiarán no solamente los docentes que han participado en el estudio, sino la totalidad de profesores que laboran en la Universidad conjuntamente con el personal administrativo que trabajan en esta entidad.

La propuesta tiene un enfoque social ya que docentes y personal administrativo de la Universidad se beneficiarán de un programa de intervención psicosocial que aborda áreas intervenciones de carácter preventivo orientadas a combatir los riesgos psicosociales.

La propuesta cuenta con la colaboración de la Unidad de Prevención de Riesgos de Trabajo y Salud Ocupacional de la UTM, por lo que se garantiza la permanencia y sostenibilidad de la misma.

## **6.4. Objetivos**

### **6.4.1. Objetivo general**

Brindar una alternativa de identificación, evaluación, intervención, seguimiento, prevención y control de los factores de riesgos psicosocial con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de salud y bienestar del docente y personal administrativo de la Universidad Técnica de Manabí.

### **6.4.2. Objetivos específicos**

- Identificar los principales factores de Riesgo Psicosocial a nivel del individuo, de la organización y del ambiente extra laboral, que influyen en la salud y bienestar de los docentes y personal administrativo de la Universidad Técnica de Manabí.
- Definir un Programa de prevención de riesgos psicosociales en la Universidad Técnica de Manabí.
- Elaborar un módulo interactivo de gestión de riesgos psicosociales como estrategia del sostenibilidad del programa preventivo

## **6.5. Análisis de factibilidad**

La propuesta de generar un programa de prevención de riesgos psicosociales fue factible gracias al apoyo de las autoridades, docentes y personal administrativo de la Universidad Técnica de Manabí.

El programa busca que el docente sea el gestor de la prevención de riesgos psicosociales; fomentando el cuidado de su salud que es el bienestar físico, mental y social y de esta manera reducir la incidencia de enfermedades psicosomáticas.

Por otra parte, la implementación de un módulo interactivo de gestión de riesgos psicosociales será una estrategia importante para la sostenibilidad del programa preventivo.

### **6.5.1. Políticas**

La propuesta es factible porque en la actualidad la Universidad Técnica de Manabí tiene como línea de acción prioritaria el sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, con los lineamientos que exigen la normativa legal en esta área, la misma que contempla la gestión de los riesgos que están expuestos los docentes y personal administrativo de la UTM, uno de ellos son los riesgos psicosociales.

### **6.5.2. Socio-Cultural**

La factibilidad de la propuesta planteada se basa en buscar alternativas de mejoramiento del entorno laboral, la misma que contribuye de manera directa al correcto desenvolvimiento de docentes y personal administrativo en sus puestos de trabajo, para mejorar su salud y desempeño laboral dentro de la Institución que en la actualidad están necesario por los grandes cambios que se está realizando en la Educación Superior en el Ecuador.

### **6.5.3 Tecnológica**

En cuanto a la factibilidad de la propuesta desde el punto vista tecnológico es que es viable puesto que la tecnología faculta realizar una correcta gestión de los riesgos psicosociales mediante la aplicación de nuevas herramientas de la información y comunicación (tics), permitiendo evaluar y así poder tomar decisiones que puedan resolver los problemas más importantes que están afectando a los docentes y personal administrativo de la Universidad.

### **6.5.4 Organización**

En el ámbito organizativo la propuesta es factible toda vez que es uno de los componentes considerados en el plan de mejoras de la institución y porque se cuenta con el apoyo incondicional de las autoridades universitarias quienes se

encuentran comprometidos en proteger la salud de sus trabajadores, para lo cual están suministrando los recursos necesarios (humanos, económicos, tecnológicos y de infraestructura) para cumplir con este objetivo, además el Departamento de Talento Humano ha considerado como una de sus metas el que se ejecute el programa en todas las áreas académicas y administrativas de la Universidad.

#### **6.5.5. Estudio técnico**

Para la aplicación del programa de prevención de riesgos psicosociales se cuenta con la colaboración del equipo técnico de la Unidad de Prevención de Riesgos de Trabajo y Salud Ocupacional de la UTM, quienes apoyan el programa desde la etapa de: diseño de los componentes del programa de prevención de riesgos psicosociales y estrategias de implementación; definición de lineamientos de seguimiento, control y evaluación del programa; e implementación del módulo interactivo de gestión de riesgos psicosociales como estrategia del sostenibilidad del programa.

#### **6.5.6. Estudio operacional**

La puesta en marcha de la aplicación del Módulo Interactivo se desarrolló a través de tres momentos: 1) diseño y aprobación por las máximas autoridades universitarias, 2) difusión a los docentes y 3) aplicación del módulo interactivo.

#### **6.5.7. Legal**

La propuesta es factible ya que se basa en el cumplimiento de la normativa legal en el área de Seguridad y Salud Ocupacional del Ecuador, las mismas que están encaminadas a salvaguardar la integridad de los trabajadores; las leyes que sustentan esta propuesta son: Constitución Política del Ecuador, Decisión 584 Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Resolución 957 Reglamento del Instrumento

Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo , Código de Trabajo y Resolución 390 Reglamento del Seguro General de Riesgos Trabajo

## **6.6. Fundamentación**

Tomando en consideración las leyes nacionales e internacionales sobre prevención de enfermedades laborales y la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la UTM; se consideró para el diseño del módulo interactivo la siguiente normativa:

**Notas Técnicas de Prevención NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación:** En esta Nota Técnica se describen las principales características de la actualización del método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSHT, para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Supone, pues, la puesta al día de la NTP 443, resumiendo algunos apartados contenidos en la aplicación informática correspondiente.

**OHSAS 18001:2007.** La Norma OHSAS cubre la gestión de S&SO y tiene el propósito de proporcionar a las organizaciones los elementos de un sistema de gestión de S&SO efectivo que se pueda integrar con otros requisitos de gestión y ayude a las organizaciones a alcanzar sus objetivos económicos y de S&SO. La Norma, en el punto 4.3.1. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.

## **6.7. Metodología del Programa de prevención de riesgos psicosociales en la Universidad Técnica de Manabí**

### **Alcance**

Este programa aplica al personal docente y administrativo de la Universidad Técnica de Manabí. Con esta población a trabajar, se podrá determinar de manera específica el nivel de estrés y nivel de riesgo relacionado con las condiciones intralaborales, extralaborales o externas de la Universidad y las características

intrínsecas individuales de los trabajadores, que influyen en la salud, bienes y desempeño de los trabajadores.

## **Responsabilidad**

### **Rector**

- Proveer los recursos necesarios para la evaluación e intervención del riesgo psicosocial y el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica.
- Aprobar las modificaciones del reglamento interno de trabajo y de Seguridad y Salud Ocupacional.

### **De los trabajadores**

- Es responsabilidad del personal docente y administrativo de la Universidad el estar atento a la iniciación de las actividades de intervención sobre el riesgo psicosocial así como de las actividades propias del programa de vigilancia epidemiológica y cumplir con las recomendaciones sobre salud mental y física.
- Participar en los procesos de capacitación que determine la organización.
- Seguir los lineamientos del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la UTM.

## **Recursos Humanos y Salud Ocupacional**

El área de Talento Humanos y/o Salud Ocupacional es responsable de disponer de un listado actualizado del personal con su ubicación respectiva dentro de los lugares de trabajo y del profesional encargado de salud ocupacional, quien estará pendiente de informar a todos los trabajadores acerca de las fechas y de la ejecución de las distintas actividades propias del programa.

Como objeto de la Unidad de Prevención de Riesgos del Trabajo y Salud Ocupacional es necesario proteger al personal que labora en la Universidad contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la entidad laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

- Implementar actividades del subprograma de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar los programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

### **Aspectos éticos del programa**

Algunas normas básicas de actuación que rigen la ética de los profesionales de salud ocupacional deben estar presentes en la práctica de quienes intervienen en el desarrollo del programa prevención de factores psicosociales.

Atender con prioridad a los grupos que están expuestos a mayor número de factores psicosociales negativos y aquellos que padecen con mayor intensidad las consecuencias de los mismos.

Preservar la confidencialidad de los datos y de los documentos e instrumentos de medición, tanto de los factores psicosociales determinantes como de sus consecuencias.

Documentarse sobre marcos científicos que consideren la ética y el respeto por los valores y la individualidad humana.

Poseer una formación profesional idónea que permita con criterios técnicos hacer el análisis e intervención de los factores psicosociales.

Solicitar la autorización de los trabajadores (consentimiento informado) para que puedan ser incluidos dentro de un trabajo de investigación en materia de factores psicosociales.

## **Terminología**

*Trabajo:* Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

*Riesgo:* Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daños en un grupo dado.

*Factor de riesgo:* Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad o daño.

*Factores de riesgo psicosociales:* Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajador o en el trabajo.

*Factor de protector psicosocial:* Condiciones de trabajo que promueven la salud y bienestar del trabajador.

*Condiciones de trabajo:* Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada en la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

*Estrés:* Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.

*Carga física:* Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema Osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

*Carga mental:* Demanda de una actividad cognoscitiva que implica la tarea, algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, concentración, variedad de la tarea, apremio del tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

*Carga psíquica:* Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

*Carga de trabajo:* Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

*Acoso laboral:* Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o incluir renuncia del mismo, conforme lo establece la normativa vigente.

*Efectos en la salud:* Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

*Efectos en el trabajo:* Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, accidentalidad, rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima negativo entre otros.

*Evaluación objetiva:* Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

*Evaluación subjetiva:* Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

*Experto:* Psicólogo con conocimientos en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología.

*Patologías derivadas del estrés:* Aquellas en las que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

*Primeros auxilios psicológicos:* Estrategia de tratamiento de la Intervención en Crisis que tiene como metas principales: disminuir el riesgo físico de la persona, buscar posibles soluciones al problema y canalizar al paciente a servicios de apoyo; esta estrategia de tratamiento la puede proporcionar cualquiera que esté capacitado para ello.

*Epidemiología:* Estudio de la distribución de la frecuencia de eventos o enfermedades y fenómenos de salud en diferentes grupos sociales y de los factores que determinan su ocurrencia.

*Vigilancia epidemiológica:* Es un procedimiento que permite hacer seguimiento a los factores psicosociales y a sus efectos, para conocer su distribución en una población y las variables que influyen en su presentación, bien sea porque intensifiquen o debiliten la manifestación del fenómeno.

Sinergia de los factores intra-laborales, extra-laborales e individuales: Cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas están potenciadas por las condiciones extra laborales y los factores individuales. Por ello deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener la estimación del riesgo.

### **Patologías desencadenadas por los factores de riesgo psicosocial**

*Estrés:* Es la respuesta fisiológica, psicofisiológica o psicológica que da un individuo ante un determinado estímulo o situación. El estrés es un hecho habitual

en la vida, no puede evitarse, ya que cualquier cambio al que el individuo deba adaptarse representa estrés.

Una conceptualización más comprensible de estrés se definiría como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad del individuo para resolverlas, considerando, además, las capacidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de esas necesidades en el entorno laboral.

*Estrés ocupacional:* Es específico del sitio y condiciones de trabajo utilizado para describir la relación ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosociales que causan dificultad o tensión al individuo.

*Burnout:* Es una modalidad de estrés laboral que experimentan los trabajadores que tiene dentro de sus funciones el trato con personas (clientes), que reciben sus servicios de modo directo. Ocurre como consecuencia de elevadas demandas en la atención a personas, lo cual conduce a un proceso de desgaste, caracterizado por cansancio emocional, agotamiento para atender las demandas del cliente. El Burnout es el síndrome de quemarse en el trabajo. La persona se siente emocionalmente exhausta a consecuencia de su propio valor, realizada la tentativa de ofrecer respuestas a las demandas de su entorno laboral sin obtener ningún éxito y percibiendo que sus propios recursos se han agotado.

*Mobbing:* El Mobbing es el hostigamiento o agresión psicológica. Al Mobbing se le llama también psicoterror laboral, a causa de los efectos que originan en las personas que sufren este tipo de hostilización provenientes de jefes, compañeros e incluso subalternos. También es una forma de estrés laboral que puede explicar la disminución del rendimiento laboral, el decremento de la efectividad laboral, la conflictividad en las relaciones interpersonales, las tardanzas e inasistencias, las renunciaciones voluntarias, los accidentes de trabajo, las enfermedades y, en los casos más graves, incluso los suicidios.

### **Efectos del estrés**

Las experiencias estresoras provienen del entorno (condiciones ambientales), del cuerpo (las fisiológicas) y de los pensamientos. Las amenazas exteriores producen en el cuerpo cambios estresantes, por esto la forma de reaccionar está determinada por una aptitud innata cuando los estímulos son interpretados como amenazantes.

**Cuadro N° 35:** Clases de efectos originados por el estrés

CLASE DE EFECTOS	MANIFESTACIONES
Subjetivos	Ansiedad, agresión, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad.
Conductuales	Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, aumento o pérdida del apetito, alcoholismo, tabaquismo, excitabilidad, conducta impulsiva, inquietud y temblor.
Cognoscitivos	Incapacidad para tomar decisiones, baja concentración, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueo mental y de capacidad creativa, bajo nivel de atención y percepción.
Fisiológicos	Aumento de catecolamina y corticoides en sangre, elevación de los niveles de glucosa en sangre, incremento del ritmo cardíaco y de la tensión arterial, resequedad de la cavidad bucal, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos entumecimiento de las extremidades.
Organizacionales	Ausentismo, baja productividad, accidentalidad laboral aumento en la rotación de personal, clima organizacional, insatisfacción en el trabajo.

**Fuente:** Marcos Ruiz Soler, Movimiento colectivo coordinado: auto-organización y liderazgo jerárquico [Web log post]. Recuperado de <http://www.uma.es/departamento-de-psicobiologia-y-metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento/info/50239/ruiz-soler-marcos/>

**Cuadro N° 36:** Alteraciones fisiológicas asociadas al estrés

<b>SISTEMAS</b>	<b>SIGNOS Y SÍNTOMAS</b>
Osteomuscular	Calambres, espasmos, dolores articulares y tensión muscular
Gastrointestinal	Enfermedad ácido péptica, indigestión. Vómitos, estreñimiento e irritación del colon
Cardiovascular	Hipertensión arterial, arritmia, enfermedad coronaria e infarto del miocardio
Respiratorio	Disnea e hiperventilación
Hormonal	Reacciones de impotencia, frigidez y dismenorrea
Inmunológico	Disminución de defensas y mayor tendencia para adquirir Enfermedades
Nervioso Central	Alteraciones del sueño migraña y mareos

**Fuente:** Marcos Ruiz Soler, Movimiento colectivo coordinado: auto-organización y liderazgo jerárquico [Web log post]. Recuperado de <http://www.uma.es/departamento-de-psicobiologia-y-metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento/info/50239/ruiz-soler-marcos/>

### **Las jornadas laborales y la programación por turnos de trabajo**

Los turnos de 24 horas se definen como aquel tipo de trabajo que garantiza la continuidad de la producción, tanto de bienes como de servicios, durante los periodos de 24 horas, que incluyen los fines de semana y festivos, empleando 2, 3,4, o más equipos en turnos que se alternan mañana, tarde y noche o día y noche. (Razminas, 1.991)

La falta de organización del tiempo, en donde no se establezca la regularidad en las horas de trabajo, el sistema de turnos, la continuidad en el trabajo, el número de descansos y el descanso obligatorio genera en el trabajador una carga física elevada, con consecuencias en el ámbito físico, fisiológico y psicológico afectando la salud y la productividad de la empresas.

### **Los trastornos del sueño**

*Insomnios:* Son trastornos de la iniciación o del mantenimiento del sueño, que se caracteriza por sueño nocturno cualitativamente alterado y reducido en su duración total. En general, el insomnio es causa indirecta de hipersomnia diurna o de vigilia cualitativamente alterada.

*Hipersomnia:* Sueño exagerado y profundo de aparición repentina. Se caracteriza por somnolencia excesiva e inoportuna durante las horas habituales de vigilia. El insomnio es responsable de este trastorno.

*Desfases:* Inestabilidad de mantener sueño adecuado, despertares permanentes. Se caracteriza por una asincronía entre el comportamiento sueño – vigilia y el ciclo noche – día. Algunos son precipitados por causas externas como ocurre con los trabajadores con turnos rotatorios y con trabajo nocturno. Este trastorno resulta de la privación de sueño y del cambio de fase de los ritmos circadianos.

*Parasomnias:* Son fenómenos motores o manifestaciones clínicas asociadas con el sueño. Las más comunes son el sonambulismo, la somniloquia (hablar de noche), el Bruxismo (crujido de los dientes), la enuresis nocturna, y el terror nocturno.

Estos trastornos pueden ocurrir en cualquier etapa de la vida del trabajador. El sueño diurno es más corto y en algunos casos puede llegar solamente a 3 o 4 horas. El déficit acumulativo puede llevar a la fatiga crónica y a la disminución del rendimiento.

### **Trastornos psicológicos**

Dados principalmente por cambios como nerviosismo, excitación, humor cambiante, agresividad y disminución de la libido, actitudes negativas, estrés, tensión y auto valoración negativa.

En términos generales los efectos de los riesgos psicosociales afectan también las facultades cognitivas observándose fallas en la memoria, en la concentración y dificultad para tomar decisiones. Se originan igualmente trastornos psicosomáticos, insatisfacción, cansancio, tedio, con el consecuente deterioro de la salud mental del trabajador.

Las personas sometidas a cambios frecuentes en los horarios del ciclo sueño-vigilia, presentan, en forma característica, sueño excesivo, alteraciones psicológicas como irritabilidad, errores de percepción, falta de concentración y alteraciones en el comportamiento (Razminas, 1.991).

### **Perturbación de la vida familiar**

Consiste en la falta de comunicación, poca participación en asuntos y actividades de la vida familiar.

La vida familiar se ve afectada en sus relaciones y costumbres, alterándose de tal forma que produce desintegración de la familia. Se produce en el trabajador sentimientos de culpabilidad al no poder cumplir sus funciones de esposo(a) y padre o madre, lo que genera sentimientos de angustia, frustración, inseguridad, aislamiento, estrés y posibles alteraciones psicósomáticas. (Razminas, 1.991)

Así pues las relaciones del trabajador con los miembros de su familia tienen efectos sobre su comportamiento y actitud por la influencia que ellos generan, sea porque contribuyen a reforzar la pertenencia y la satisfacción con el empleo o porque se deteriora la imagen que el trabajador tiene de este.

Adicionalmente el trabajo puede constituirse en una fuente de preocupación en el hogar y puede darse períodos de la vida familiar que producen tensiones en los diferentes miembros de la familia y el trabajador, especialmente si el trabajo obstaculiza el cumplimiento de ciertas funciones familiares o en el bienestar de sus miembros, situación que se observa claramente en el trabajo que obliga a cambios en la localidad de la vivienda y cuando el sitio de trabajo impone separación del hogar.

El individuo que debe trabajar de noche se ve obligado a adoptar una de las siguientes medidas con respecto a las costumbres familiares:

- Necesidad de interrumpir su descanso y sueño para poder compartir con el resto de la familia los momentos de reunión cotidiana.
- Lograr que todos los miembros de la familia se acomoden al horario del trabajador, obteniéndose un desajuste y malestar entre los demás integrantes familiares, al ver que sus horarios de actividad o costumbres se alteran continuamente.
- Seguir un ritmo parcialmente independiente, lo que hace que los momentos de integración y convivencia mutua se reduzcan y como consecuencia las relaciones familiares se alteren.

En General la familia sufre los efectos de las condiciones del trabajo al presentarse dificultades de relación, aislamiento social, sentimientos negativos, desinterés y apatía.

### **Alteraciones en la vida social**

El trabajador nocturno experimenta una sensación de descontento y de aislamiento frente al grupo de amigos debido a la diferencia de horario. La poca participación en las actividades colectivas, sociales o culturales le afectan, ya que el trabajo le impide participar en ellas con regularidad, razón por la cual a veces se le excluye y otra él decide abandonarlas.

En lo referente al uso del tiempo libre, dado que el trabajo le permite disponer del día éste crea en el trabajador un incentivo o estímulo para adaptarse a la jornada. La mayoría ve en esto como una ventaja y ocupa este tiempo en una serie de actividades observándose conductas de evasión del descanso sin tener en cuenta el desgaste físico y psicológico que produce la jornada nocturna.

### **Dimensiones de la batería de instrumentos para la evaluación de**

Modelo de Análisis de los Factores Psicosociales

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

*Condiciones intralaborales:* Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo seguido fue el ISTAS 21

**Cuadro N° 37:** Dominios y dimensiones intralaborales

<b>Constructo</b>	<b>Dominios</b>	<b>Dimensiones</b>
Condiciones Intralaborales	Demandas de Trabajo.	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	Recompensa	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a

		la organización y del trabajo que se realiza
--	--	--

**Fuente:** Marcos Ruiz Soler, Movimiento colectivo coordinado: auto-organización y liderazgo jerárquico [Web log post]. Recuperado de <http://www.uma.es/departamento-de-psicobiologia-y-metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento/info/50239/ruiz-soler-marcos/>

**Cuadro N° 38:** Definiciones de las dimensiones psicosociales intra-laborales e indicadores de riesgo

<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b> →	<b>Indicadores de riesgo</b>
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a	El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el

	<p>las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</p> <p>El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).</p> <p>El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p>
<p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p>	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.</p> <p>En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</li> </ul>

Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.  Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.  Es fuente de riesgo cuando:	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.  El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.  Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.  Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.  Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.  En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.  Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización,	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de

	específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

**Fuente:** Marcos Ruiz Soler, Movimiento colectivo coordinado: auto-organización y liderazgo jerárquico [Web log post]. Recuperado de <http://www.uma.es/departamento-de-psicobiologia-y-metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento/info/50239/ruiz-soler-marcos/>

*Condiciones extra-laborales:* Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en el cuadro:

**Cuadro N° 39:** Dimensiones extra-laborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo, Relaciones familiares, Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

**Fuente:** Marcos Ruiz Soler, Movimiento colectivo coordinado: auto-organización y liderazgo jerárquico [Web log post]. Recuperado de <http://www.uma.es/departamento-de-psicobiologia-y-metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento/info/50239/ruiz-soler-marcos/>

**Cuadro N° 40:** Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo

<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b> →	<b>Indicadores de riesgo</b>
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la	Se refiere a las	Las condiciones de la

vivienda y de su entorno	condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</li> </ul> La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

**Fuente:** Marcos Ruiz Soler, Movimiento colectivo coordinado: auto-organización y liderazgo jerárquico [Web log post]. Recuperado de <http://www.uma.es/departamento-de-psicobiologia-y-metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento/info/50239/ruiz-soler-marcos/>

*Condiciones individuales:* Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-

económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales .

**Cuadro N° 41:** Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
Información Sociodemográficas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Edad (calculada a partir del año de nacimiento)</li> <li>• Estado civil</li> <li>• Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)</li> <li>• Ocupación o profesión</li> <li>• Lugar de residencia actual</li> <li>• Estrato socioeconómico de la vivienda</li> <li>• Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)</li> <li>• Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).</li> </ul>
Información Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lugar actual de trabajo</li> <li>• Antigüedad en la empresa</li> <li>• Nombre del cargo</li> <li>• Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)</li> <li>• Antigüedad en el cargo actual</li> <li>• Departamento, área o sección de la universidad donde se trabaja</li> <li>• Tipo de contrato</li> <li>• Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas</li> <li>• Modalidad de pago</li> </ul>

**Fuente:** Marcos Ruiz Soler, Movimiento colectivo coordinado: auto-organización y liderazgo jerárquico [Web log post]. Recuperado de <http://www.uma.es/departamento-de-psicobiologia-y-metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento/info/50239/ruiz-soler-marcos/>

## Metodología

*Población:* Docentes y personal administrativo de la Universidad Técnica de Manabí.

*Instrumento:* En el Ecuador existe la normativa por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías. Esta normativa señala que los factores de riesgos deben ser evaluados objetiva y subjetivamente.

**Cuadro N° 42:** Ficha técnica de la batería de prueba

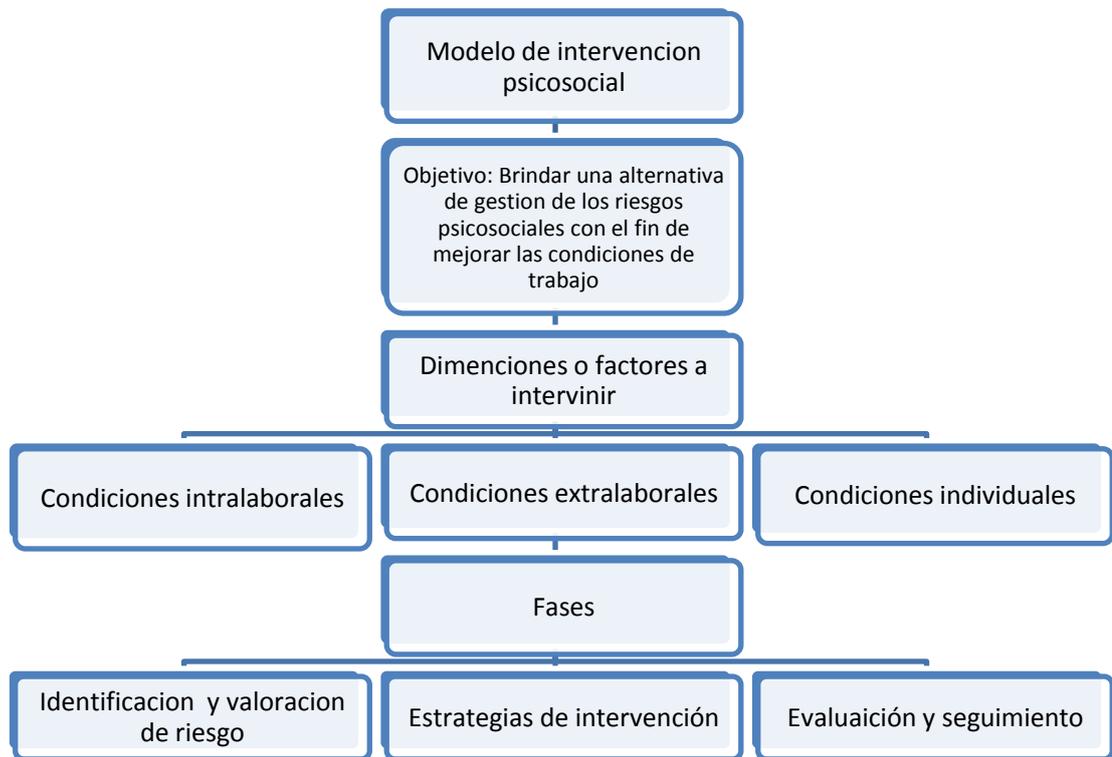
Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
Fecha de publicación	Julio de 2010.
Instrumentos que componen la batería	Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). Cuestionario de factores de riesgo ISTAS 21
Población a quien va dirigida	Personal docente y administrativo de la Universidad.
Objetivo de la batería	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en población laboralmente activa.
Alcance	Identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial y determinar su nivel de riesgo.

**Elaborado por:** Investigador

Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

*Fases de intervención:*

**Gráfico N° 11:** Modelo de intervención riesgo psicosocial



**Elaborado por:** Investigador

**Fuente:** Marcos Ruiz Soler, Movimiento colectivo coordinado: auto-organización y liderazgo jerárquico [Web log post]. Recuperado de <http://www.uma.es/departamento-de-psicobiologia-y-metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento/info/50239/ruiz-soler-marcos/>

### **Fase 1: Identificación del riesgo**

Estos pasos permitirán identificar si la Universidad Técnica de Manabí requiere implementar un Sistema de Vigilancia en Riesgo Psicosocial, o desarrollar un Programa de Promoción y Prevención, por medio de la valoración se tendrá la información necesaria para la toma de decisiones apropiadas para la intervención y gestión.

A continuación se especificará las actividades que componen la Identificación y Valoración del riesgo:

#### *a) Sensibilización.*

Proceso de preparación emocional y cognitiva la cual se dará a partir de una actividad Psico-Educativa, esta actividad da inicio a la modificación cognitiva teniendo los factores de riesgo Psicosocial, para esta fase se utilizara un esquema

teórico- empírico para mostrar los Riesgos Psicosociales que afectan la salud y bienestar de los funcionarios de la Universidad Técnica de Manabí, además de formar expectativa por medio de carteleras, trípticos y mensajes.

*b) Reserva de la Información y Consentimiento Firmado.*

La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

Uno de los principios éticos es el de confidencialidad, según el cual se tiene una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida. Revelarán tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros.

*c) Aplicación de cuestionarios.*

Este se realizará en cada una de las dependencias de la universidad de acuerdo a un calendario previamente establecido.

*d) Observación de Puestos de Trabajo.*

Se realizará observaciones, de carácter confirmatorio y complementario, es decir, es un apoyo para la realización de análisis de condiciones de trabajo, pero focalizadas en aspectos psicosociales para validar los hallazgos de la valoración del riesgo psicosocial, en los cargos y /o trabajadores identificados.

*e) Entrevistas Individuales.*

Otra técnica complementaria al proceso de valoración del riesgo, se realizaran entrevistas individuales en los casos que de acuerdo con los resultados obtenidos de las técnicas ya aplicadas. La entrevista consiste en una conversación directa, metódica y planificada entre dos o más personas, con el fin de obtener información.

*f) Análisis de la Información.*

Con la información subjetiva y objetiva recopilada, obtenidas por medio del cuestionario del ISTAS 21, las entrevistas y observaciones realizadas, se analizará la información columna con el fin de evidenciar tendencias y demás aspectos, asimismo, con la consolidación de análisis de los resultados obtenidos, el paso a seguir es la toma de decisiones apropiadas y específicas respecto a la intervención del mismo.

**Fase II: Estrategias de intervención.**

En esta fase se tiene claro y definidas las condiciones intralaborales, que requieren intervención inmediata lo cual es competencia y responsabilidad de la Universidad subsanar esta necesidad hallada. También se tiene información de las condiciones individuales y extralaborales, frente a las cuales se evaluará el alcance de intervención que la Universidad puede tener.

El paso a seguir es diseñar y estructurar un plan de intervención acorde a las necesidades mismas de la Universidad. Así mismo dichos resultados se tomarán como línea de base para la reevaluación y medición del impacto de la misma; mitigando el impacto que generan aquellas condiciones de riesgo a nivel psicosocial.

Con los resultados obtenidos se determinará la población en riesgo. Se clasificará el nivel de riesgo de la siguiente manera:

- Riesgo Alto: bajo este grupo se clasifica a toda persona que presente 2 o más factores de riesgo.
- Riesgo medio: bajo la categoría de riesgo limítrofe se clasifican las personas en quienes están presentes menos de 2 factores de riesgo.
- Riesgo bajo: como bajo riesgo aparecen los que no tienen factores de riesgo.

Las acciones de intervención que se adaptarán de acuerdo a los resultados obtenidos y las políticas de la Universidad Técnica de Manabí. Abarcando las tres dimensiones:

- 1) Condiciones Intralaborales
- 2) Condiciones Extralaborales
- 3) Condiciones Individuales

### **Fase III: Evaluación y seguimiento.**

La evaluación y el seguimiento permiten conocer los resultados de las acciones a realizar dentro del *Sistema de Gestión del Riesgo Psicosociales*. En el momento de tener los resultados y la intervención se tendrán en cuenta indicadores, como medida que permita ver el parámetro de avance del sistema de gestión de riesgo psicosocial.

Los aspectos a evaluar son:

- El proceso que comprende la gestión, el sistema de información y la intervención.
- Los resultados de la vigilancia, que retroalimenta su estructura y operación facilitando el mejoramiento continuo del sistema.

### **Intervención**

#### **1. Intervención riesgo psicosocial basado en el panorama de riesgos psicosociales y previa clasificación de la población**

- *Pautas y recomendaciones para los trabajadores por el sistema por turnos:* A los trabajadores expuestos al trabajo por turnos y nocturno es necesario orientarlos sobre el esquema de turnos, las posibles alteraciones que puedan sufrir y la forma de enfrentarlas. Se puede lograr una corrección del comportamiento, aumentando los conocimientos, mejorando las actitudes y adecuando los actos.

- *La capacitación en Higiene del sueño:* lo cual hace referencia a recomendaciones para ayudar a los individuos con trastornos del sueño, con el fin de que puedan hacer cambios en su conducta, hábitos y estilos de vida que están afectando sus patrones de sueño.
- *Realizar capacitación en higiene nutricional:* pues la educación sanitaria hace referencia a la adopción de estilos de vida más compatibles con la salud y particularmente en el caso del personal que realiza un trabajo en turnos. Una correcta adecuación de los menús en calidad, cantidad y horario mejora la adaptación cronológica.

## **2. Desarrollo de Habilidades para el control de la Actividad Laboral**

El control constituye la integración de la posibilidad de poner en práctica y desarrollar las propias habilidades por parte del trabajador y la autonomía que la entidad del trabajo le permite de tomar decisiones y poner en práctica su iniciativa.

El objetivo es promover el empleo de habilidades, la iniciativa, la creatividad y la actitud proactiva del trabajador para el uso de la autonomía, toma de decisiones y el adecuado uso de los recursos.

Desarrollo de la autonomía y participación, Este modulo orientado a directivos o jefes que tiene a su cargo un equipo de trabajo que no es eficiente o no este motivado, o que dicha motivación tampoco la tenga él, determinada por los siguientes aspectos:

- No poder controlar las exigencias del medio y el volumen de trabajo
- No poder planearlo
- No poder tomar decisiones
- Sentirlo muy poco motivante o atractivo
- No es escuchado o tenido en cuenta en las decisiones que se tomen y tengan que ver con su trabajo.

Las intervenciones a este nivel deben ser de tipo vivencial para llegar a la autorrealización, debe estar orientado al entrenamiento en adaptación al cambio, pro actividad, solución de problemas y negociación, manejo y administración del tiempo, sensibilización hacia el bienestar y autocuidado motivación.

### **3. Recursos Personales y Autoconocimiento**

La intervención se enfocará en Autoestima, Crecimiento Personal y Autoconocimiento y estilos de afrontamiento. Manejo de la desesperanza se incluyen un grupo de trabajador especiales de alto riesgo por la zona en que realiza su trabajo, el contenido de la tarea y que deben tener un espacio de reconciliación consigo mismo y la vida deteriorada por factores del orden publico que pueden generar sentimientos de incapacidad, desprotección y pérdida de confianza.

### **4. Apoyo Social**

Las relaciones interpersonales son unos de los factores de riesgos psicosociales que más afectan el estrés en el trabajo, los malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores. La intervención se enfatiza en las siguientes variables a fin de disminuir el agotamiento emocional:

- Mayor control del trabajador sobre el proceso del trabajo
- Estilo de afrontamiento activo cognitivo del estrés
- Seguridad laboral
- Apoyo social de colegas y superiores
- Reconocimiento en el trabajo
- Existencia de recursos para realizar el mismo
- La satisfacción en el trabajo y la vida familiar

El entrenamiento implica comunicación efectiva, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y apoyo social.

Comunicación, Relaciones interpersonales y Trabajo en Equipo: Se requiere enfatizar sobre metas que puedan ser ambiguas, la rotación de personal el volumen y complejidad de la tarea.

Apoyo Social: Mejorar el apoyo social en relación con sus compañeros generando así satisfacción laboral permitiendo mejorar los sentimientos de valía y competencia e incrementar la sensación de control de estas situaciones, el sentido de pertenencia, participación y estima social. Esto reduce la aparición de Enfermedad Cardiovascular.

## **5. Manejo de la Tensión Laboral**

Es necesario crear espacios de relajación, esparcimiento y recreación tendientes a mejorar la calidad de vida del trabajador. La intervención se hará por casuística y un análisis de las acciones. Así como la sensibilización del automanejo de las emociones. El programa va dirigido a los trabajadores que hayan sido evaluados y se hayan identificado los siguientes rasgos:

- Se encuentran en cargos de alto riesgo
- Con calamidades domesticas y otros focos sociales y familiares que producen tensión.
- Dificultades en las relaciones interpersonales
- Trabajador con registro de incapacidades por EPS o ausentismo frecuente en el último trimestre

## **6. Vida Extra laboral y Bienestar del Trabajador**

Las dificultades de la vida socio familiar afectan no solamente al trabajador sino también a los demás miembros del sistema familiar y no solo la dimensión personal sino también las funciones laborales como ser integral. Va dirigido a todos los trabajadores con pareja y familia. El fin es reforzar la interacción y patrones de relación del sistema familiar y otros sistemas del apoyo social extra

laboral de los trabajadores y asesorar con el fin de minimizar situaciones generadoras de tensión y por ende de conflictos que entorpecen el adecuado desempeño socio familiar y laboral.

La intervención se enfocará en:

- Mejoramiento de la vida familiar, brindando un espacio reflexivo sobre la situación actual de cada participante, identificar dificultades problemas o riesgos y las causas que generan conflictos de convivencia y la forma de abordar el conflicto y mejorar sus relaciones familiares. Entrenando en manejo de presiones del hogar, comunicación en pareja, manejo del tiempo familiar, solución de problemas y adaptación al cambio.
- Redes de Apoyo y Comunicación, brindar estrategias para mantener unos contactos sociales, comunitarios e interinstitucionales que les apoye en momentos críticos y en su vida diaria.
- Uso creativo y recreativo del tiempo libre, brindar estrategias para preparar, estimular y capacitar al trabajador para el buen uso del tiempo libre; el uso creativo para solucionar problemas y reorientar actividades con una finalidad de eficiencia sea en su proceso o en sus objetivos. El uso recreativo es toda actividad lúdica que tiene doble finalidad sano esparcimiento e integrar a los miembros de un grupo disminuyendo las tensiones y conflictos dentro del mismo.

## **Intervención en crisis**

### **7. Principios de la Intervención en Crisis (Primeros Auxilios Psicológicos)**

Oportunidad: Es el tratamiento que se elige en situaciones de crisis; el proceso de ayuda para que las personas puedan recuperar el equilibrio después del incidente puede tomar en promedio de 1 a 6 semanas. Puesto que la experiencia de crisis es un periodo de alto riesgo para la persona como para su familia, se requiere que la ayuda esté disponible de modo inmediato y en una ubicación de

fácil acceso. Este apoyo tiene un enfoque sistémico que involucra a la red social primaria.

Metas: Ayudar a la persona a recuperar un nivel de funcionamiento equilibrado que tenía antes del incidente que precipitó la crisis o potencialmente creativo que le permita superar el momento crítico.

Valoración: Es importante que la valoración incluya la fortaleza como la debilidad de cada una de los sistemas implicados en la crisis. La información acerca de qué está vulnerable en la vida de una persona se complementa con la información acerca de qué es aún funcional. Las fuerzas y recursos sociales pueden y deben utilizarse para ayudar a una persona a arreglárselas con la crisis.

## **8. Consulta individual**

La consulta individual involucra una valoración psicológica previa, posterior a esta se elabora una formulación clínica la cual permite conocer los determinantes o causas del comportamiento que dan origen al trastorno psicológico con el único fin de desarrollar un programa de intervención adecuado para cada persona.

Dicha formulación deberá incluir los factores de desarrollo, de predisposición y desencadenantes, los cuales se delimitarán en cuatro niveles los cuales son Nivel I biológico, aprendizaje cognitivo, motivacional. Nivel II Emocional y Afectivo, Nivel III Covariación y Entidades y Nivel IV Respuestas Específicas (Síntomas). Así mismo se deberán incluir los medios de obtención de la información como lo son entrevistas, cuestionarios, auto registros y observación conductual.

## **9. Monitoreo psicológico**

El Monitoreo del estado emocional del paciente y del familiar se realizaran con la frecuencia que el caso lo amerite. La atención Psicológica se otorgará a solicitud de:

Médico.

Paciente

Entidad

El psicólogo abordará:

Resultados de la Valoración psicológica.

Estrategias de Monitoreo psicológico de paciente y/o familiar.

Pronóstico psicológico.

El psicólogo (a) no debe medicar a los pacientes, si se requiere deberá apoyarse en el médico. Todo paciente que se derive a otra instancia por motivo psicológico, deberá contar con una nota de Remisión del caso. Los monitoreos se harán mensualmente y se irán disminuyendo ante la mejoría del paciente.

## **10. Seguimiento psicológico**

Derivado de la terapia o la intervención en crisis se hará según recomendación médica o como fase final del proceso de consulta individual se realizará según criterio del psicólogo en una frecuencia igual o mayor a la mensual y se registrará un informe final.

## **11. Prevención**

En esta etapa se implementan todas las medidas establecidas en el plan de intervención para el control del factor de riesgo y están dirigidas hacia:

### **a) Minimización del agente(s) de riesgo**

Implementación de metodologías para eliminar estos factores de riesgo (estresores), e igualmente hacer partícipes a los docentes personal administrativo de manera que se comprometan con el cambio y faciliten la consecución de los objetivos propuestos por el programa de intervención en prevención de los riesgos psicosociales.

## b) Intervención Cognitiva Conductual

Terapia Cognitivo Conductual es un enfoque metodológico aplicado a la solución de problemas psicológicos humanos, dirigida a identificar y cambiar las ideas erróneas o pensamientos automáticos (aspectos cognitivos - perceptuales) y las conductas no deseadas, limitadas o condicionadas por la ansiedad o el temor (aspectos conductuales) que contribuyen a generar síntomas y circunstancias propicias para el desarrollo y mantenimiento de los trastornos.

### **Evaluación de resultados**

Finalizada la etapa de intervención se realiza una evaluación mediante el mismo instrumento de evaluación de riesgos psicosociales con el fin de medir y cuantificar nuevamente la incidencia o ausencia a fin de determinar el cambio o no en el factor de riesgo y la eficacia del programa. Así mismo mediante grupos focales se confronta la eficacia del mismo.

### **Indicadores de Gestión**

Se tendrán como referencia los siguientes indicadores que evidenciarán los resultados del programa:

**Cuadro N° 43: Indicadores**

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Calculo</b>	<b>Unidad</b>
Cobertura	Medir el Porcentaje de población cubierta por el programa	Total de las personas que asistieron a las sesiones / N° Total de personal de la Universidad x 100	Porcentaje
Ausentismo	Evidenciar mejora en el nivel de ausentismo por somatizaciones debidas al Factor de Riesgo Psicosocial	total de horas hombre perdidas * 100 / Total de horas hombres trabajadas	Porcentaje

Adherencia	Medir la asistencia de cada uno de los trabajador	# de sesiones Programadas Asistidas / # de sesiones Programadas * 100	Porcentaje
Impacto	Comparar línea de base vs post test	Comparación línea de base vs post test	Cualitativo
Impacto	Dar resolución a Procesos terapéuticos iniciales y pendientes de la Población trabajadora	Procesos terapéuticos programados/Procesos terapéuticos ejecutados	Porcentaje

**Fuente:** Marcos Ruiz Soler, Movimiento colectivo coordinado: auto-organización y liderazgo jerárquico [Web log post]. Recuperado de <http://www.uma.es/departamento-de-psicobiologia-y-metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento/info/50239/ruiz-soler-marcos/>

## Seguimiento y Control

El desarrollo de esta etapa se contempla en dos tiempos: uno por medio de controles periódicos en donde se establece la eliminación o reducción del factor de riesgo el cual es responsabilidad entera de la entidad, y otro al finalizar el programa en el cual se identifica el cumplimiento del mismo a través de las medidas de control que han sido, establecidas previamente a la puesta en marcha del programa de intervención.

Esta metodología está orientada a identificar e intervenir en las necesidades específicas de cada contexto laboral ya que en definitiva no resulta de todo posible establecer una única metodología de trabajo dado que toda organización es diferente a las demás incluso entre las que desarrollan la misma actividad económica si nos permite destacar que el estudio de los factores de psicosociales laborales implica un proceso complejo, si se tienen en consideración todas las implicaciones y variables asociadas a la calidad de vida laboral, además de su gran impacto en el ámbito individual y entidad. No obstante, se trata de un esfuerzo sin duda necesario para las entidades de servicios.

## 6.8. Desarrollo del Módulo Interactivo de Prevención de Factores Psicosociales.

<b>UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ</b>	
	
<b>Modulo Interactivo de Prevención de Factores Psicosociales</b>	
<b>Documento:</b> 001	<b>Referencia:</b> Manual de Prevención MPRL-001
<b>Fecha de emisión:</b>	<b>Revisión N°:</b>
<b>Fecha de revisión:</b>	
<b>Aprobación:</b> Ing. Vicente Véliz Briones Rector-UTM	

### **MÓDULO INTERACTIVO PARA PREVENIR ENFERMEDADES PSICOSOMÁTICAS A CAUSA DE ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ**

#### **Introducción**

Para dar cumplimiento a la política institucional de seguridad laboral e higiene del trabajo de la Universidad Técnica de Manabí, se ha desarrollado este Módulo Interactivo como instrumento de gestión de riesgo psicosociales en el personal docente.

La identificación de los problemas de riesgos psicosociales en el desarrollo de las actividades laborales, la reducción de ocurrencia, la promoción de la educación para la salud, son prioridades del Módulo Interactivo de Prevención de Factores Psicosociales así como el cumplimiento de la Leyes Ecuatorianas, políticas y Reglamento de Seguridad y Salud ocupacional de la UTM.

El Módulo Interactivo de Prevención de Factores Psicosociales está estructurado en dos componentes: el primero contextual, en éste se encuentran

los elementos introductorios, objetivos, alcance, marco referencial. El segundo metodológico, aborda los componentes esenciales del módulo como son las definiciones generales, responsabilidades, identificación y evaluación de probables riesgos, programa de medicina preventiva y Acciones de prevención de los factores de riesgo psicosociales detectados.

### **Objetivo de modulo interactivo**

Crear en el docente de la Universidad Técnica de Manabí una cultura de gestión de riesgos psicosomáticos, mediante una acción interactiva de identificación, evaluación de estos riesgos y el cumplimiento de intervenciones que promuevan su salud integral (física, mental y social), a fin de reducir la incidencia de enfermedades psicosociales.

### **Responsabilidades**

#### **Rector**

- Establecer el compromiso y liderazgo para proteger la salud física y mental de los docentes de la UTM.
- Participación y provisión de recursos necesarios para aplicación del Módulo Interactivo.

#### **Unidades administrativas**

- Unidad de prevención de riesgos de trabajo y salud ocupacional quien deberá Implementar, comunicar y hacer efectivo el Módulo Interactivo, evaluar la efectividad del Módulo Interactivo y desarrollar y motivar la participación del docente de la UTM al Módulo interactivo.
- El Servicio Médico y de Enfermería perteneciente a la Unidad de prevención de Riesgos de trabajo y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí deberá trabajar con el apoyo de la Unidad de Recursos Humanos y el Departamento de Bienestar estudiantil que ofrece

servicios con especialistas en el área de Nutrición y Dietética; Medicina Física y Rehabilitación; Psicología; Odontología, Cardiología; Dialectología, para la aplicación del Módulo Interactivo de Gestión de Riesgos Psicosociales.

### **Docentes**

- Cumplir con el contenido del Módulo Interactivo y recomendaciones del Departamento Médico y de Enfermería.
- Reportar al responsable de Seguridad y Salud Ocupacional cualquier probable peligro, riesgo o inquietud presente en el lugar de trabajo.

### **Estructura del módulo interactivo de gestión de riesgos psicosociales**

El Modulo Interactivo contempla:

- Identificación de riesgos psicosociales.
- Valoración y evaluación de los riesgos psicosociales.
- Medidas de prevención y control destinadas a mitigar, reducir y eliminar los probables riesgos psicosociales.

### **Identificación de riesgos psicosociales**

La identificación y conocimiento de los potenciales riesgos psicosociales debe establecerse sobre la base del conocimiento previo de los procesos de prestación del servicio docente, lugares de trabajo, ambientes circundantes, materiales utilizados, descripción de las tareas de trabajo, para lo cual se realizará el respectivo análisis de acuerdo a una cualificación de los factores de riesgo psicosociales en base a los métodos de evaluación reconocidos.

Esta identificación la realizará la Unidad de prevención de Riesgos de trabajo y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí.

Con la identificación de los riesgos psicosociales que se encuentran en las diferentes unidades académicas se podrá establecer un mapa de riesgos psicosociales antes de la etapa de valoración y evaluación de estos riesgos.

### **Valoración y evaluación de los riesgos psicosociales.**

En esta fase se valorará y evaluará los riesgos psicosociales, para ello la Unidad de prevención de Riesgos de trabajo y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí efectuará un análisis cuantitativo del probable riesgo, juzgando su magnitud y posibilidad de ocurrencia mediante mediciones y muestreos. Se utilizará el método ISTAS 21 e Identificación de Situaciones de Riesgo (Instituto Navarro de Salud Laboral). De esta manera se tendrá una visión del estado de salud de los docentes de la UTM, los cuales serán confirmados a través de exámenes pre ocupacional y ocupacional.

### **Medidas de prevención y control destinadas a mitigar, reducir y eliminar los probables riesgos psicosociales**

Esta fase consiste en mitigar, reducir y eliminar los riesgos psicosociales mediante medidas de prevención y control.

#### *Control Medico*

Realizar exámenes ocupacionales de inicio y periódicos a los docentes de la UTM y los mismos que determinara el Medico Ocupacional de la Unidad de prevención de Riesgos de trabajo y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí.

Los objetivos del control médico son:

- Identificar y reconocer patologías existentes.
- Realizar exámenes específicos orientados a reconocer enfermedades por edad, sexo y lugar de trabajo.

- Fomentar un programa de protección y promoción de la salud así como prevención de enfermedades psicosomáticas.

#### *Exámenes de Inicio*

Es la evaluación de la salud que implique una exposición a riesgos particulares para la salud. El objetivo de este examen es hacer una vigilancia inicial de la salud de los trabajadores.

#### *Exámenes periódicos*

Es el examen médico preventivo periódico de seguimiento y vigilancia de la salud de todos los trabajadores. El objetivo de este examen es hacer una vigilancia programada de la salud de los trabajadores (Trastornos psicosomáticos causados por actividades propias en la UTM).

#### *Prevención del Riesgo cardiovascular y cerebrovascular*

Se desarrollarán cursos y talleres sobre temas como:

- Salud y nutrición
- Estrés
- Desnutrición y sobrepeso
- Consumo de cigarrillo
- Autoestima e imagen

### **Intervención en la Organización del trabajo**

#### **Sistemas de Trabajo:**

- a) **Gestión del tiempo** Se establece en el docente el nivel de autonomía para determinar el ritmo de su trabajo y la distribución de las pausas.
- b) **Ambientes de trabajo y autonomía temporal:** Se controlara en las unidades académicas de la UTM las condiciones físicas, mobiliarios y equipos en las labores del docente, para estas cumplan los estándares requeridos. Se

socializara los horarios de clases los mismos que tendrán la posibilidad de modificarse de acuerdo a las necesidades del docente

- c) **Manual de funciones:** La Dirección de Gestión Administrativa y de Recursos Humanos desarrollará profesiogramas donde se detalle las funciones, atribuciones y responsabilidades como profesional con el fin de dejar de lado la ambigüedad del rol, desconocimiento de funciones, además de los riesgos que están expuestos y medidas de prevención.

### **Sistemas de Comunicación e Información**

- a) **Comunicación descendente:** A través de comunicaciones formales escrita como oficios, email e invitaciones.
- b) **Comunicación Ascendente:** La comunicación se realizará directamente con la Unidad de prevención de Riesgos de trabajo y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí quien analizará y comunicará al área correspondiente.
- c) **Comunicación Horizontal:** A través de comunicaciones formales escrita entre los departamentos de la UTM mediante memos, oficios, circulares, entre otros.

### **Sistema de Regulación de Conflictos**

En la UTM se creará un Comité de Regulación de Conflictos, administrado por un profesional con conocimientos en negociación de conflictos y psicología organizacional.

### **Objetivos**

- a) Reducir: accidentes, ausentismos, bajas por enfermedad, distracción en el trabajo, estrés, conflictos.

- b) Incrementar: productividad, moral, relaciones interpersonales, retención del personal, reputación.
- c) Detectar en la organización comportamientos de riesgo y mejorar el performance global de la empresa con la detección de conflictos internos y su solución.
- d) Proporcionar al empleado un servicio profesional en horario diurno con servicio telefónico gratuito e ilimitado, confidencial para aumentar la calidad de vida del empleado.

El comité intervendrá en situaciones como estrés, falta de motivación, contratos, desarrollo personal y laboral, violencia, divorcios, relaciones familiares, duelos, entre otros.

### **Intervención en el docente**

#### **Técnicas Generales**

##### *a) Desarrollo de buen estado Físico*

#### **Objetivo**

- Fortalecer la resistencia física del individuo ante situaciones de estrés.
- Mejorar las funciones cardiovascular, respiratoria y metabólica.
- Desplazar la atención de los problemas psicológicos.

#### **Modo de uso**

- Servicio de ejercicio en el gimnasio de la UTM dirigidos por especialistas de diferentes disciplinas.
- Natación, básquet, fútbol y pingpong sala de la Asociación de Docentes la UTM.
- Fútbol en el complejo deportivo de la UTM.
- Caminatas al aire libre en el jardín Botánico de la UTM.
- Acceso gratuito.

### **Responsables**

- Unidad de prevención de Riesgos de trabajo y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí.
- Dirección de Gestión Administrativa y de Recursos Humanos.
- Presidente de la Asociación de Docentes de la UTM.
- Director de Jardín Botánico.
- Responsable del gimnasio y complejo deportivo de la UTM.

*b) Alimentación adecuada.*

### **Objetivo**

- Fomentar buenos hábitos alimenticios.

### **Intervención**

- Capacitación a docentes por parte de profesionales nutricionistas de la Unidad de Bienestar Estudiantil - UTM.

### **Temas de capacitación:**

- Alimentación saludable.
- Riesgos asociados a la mala alimentación.
- Bajo peso y sobrepeso.
- Diabetes e hipertensión como enfermedades asociadas a la mala alimentación.
- Hábitos nocivos (consumo de alcohol, cigarrillo, café, gaseosas y bebidas energéticas).

### **Técnicas Cognitivas**

*a) Reorganización Cognitiva.*

### **Objetivo**

- Reorganizar la percepción del individuo ante una situación estresante.
- Ofrecer vías y procedimientos para modificar el comportamiento.

### **Modo de difusión**

- Trípticos informativos de :
  - Afrontamiento de emociones como ira, ansiedad, desesperanza en el docente.
  - Estilos de pensamiento disfuncionales y ayudar a identificar los pensamientos automáticos.

### **Responsable**

- Unidad de prevención de Riesgos de trabajo y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí con apoyo del psicólogo de la Unidad de bienestar estudiantil.
- Dirección de Gestión Administrativa y de Recursos Humanos.

*b) Estrés laboral.*

### **Objetivo**

- Relajar la tensión en situaciones de estrés.

### **Modo de difusión**

- Charlas de 5 minutos (no formal) en:
  - Estrés laboral y sus consecuencias en la salud.
  - Afrontamiento del estrés.
  - Técnicas de para identificar y controlar el estrés.

### **Responsable**

- Unidad de prevención de Riesgos de trabajo y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí con apoyo del psicólogo de la Unidad de bienestar estudiantil.
- Dirección de Gestión Administrativa y de Recursos Humanos.

### **Técnicas Conductuales**

*c) Técnica de solución de problemas.*

### **Objetivo**

- Mejorar la competencia social y disminuir el malestar psicológico a causa de los problemas.

### **Modo de difusión**

- Trípticos informativos sobre:
  - Problemas en el lugar de trabajo.
  - Métodos de solución a los problemas.

### **Responsable**

- Unidad de prevención de Riesgos de trabajo y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí con apoyo del psicólogo de la Unidad de bienestar estudiantil.
- Dirección de Gestión Administrativa y de Recursos Humanos.

## **6.8. Administración**

La responsabilidad directa del programa estará bajo la responsabilidad de la Unidad de Riesgos de Trabajo y Salud ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí quien supervisará y evaluará cada una de las actividades contempladas en el programa y su impacto dentro de los cronogramas y los objetivos del proyecto y hacer los ajustes para que los objetivos principales se cumplan. El Rector del Alma Mater pues es el encargado de dar paso a la ejecución de la propuesta, luego de ser analizada y aprobada por las instancias respectivas. Se contará con la participación del Departamento de personal, Bienestar universitario, Autoridades de las unidades académicas, Asociación de docentes y empleados de la Universidad, quienes en su jerarquía apoyarán las actividades planificadas en el programa. El encargado del proyecto deberá capacitar a la comunidad universitaria sobre el funcionamiento del proyecto en forma permanente y determinar el estado actual del mismo.

## **6.9. Previsión de la Evaluación**

Para garantizar y asegurar la ejecución de la propuesta según con lo programado para el cumplimiento de los objetivos planteados, se debe realizar la Matriz de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta, esto como un proceso de seguimiento y evaluación permanente, que permita anticipar contingencias que se puedan presentar en el transcurso, a fin de implementar correctivos a través de acciones que aseguren el cumplimiento de las metas.

## MATERIALES DE REFERENCIA

### Bibliografía

ACHIG, L. (2001). *Enfoques y Métodos de Investigación Científica*. AFEFCE. Quito.

ALLÍ, Benjamín. (2009). *Principios Fundamentales de Salud y Seguridad en el Trabajo*. 2ª Edición. MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. Madrid

ALVARADO PERALTA Beltrán (2008) “*Identificación, Medición y Evaluación De Riesgos Psicosocial en la Empresa Halliburton Latín América S.A. Sucursal Ecuador*”, Tesis de Posgrado, Universidad San Francisco de Quito – Ecuador; Universidad de Huelva España.

ANDER-EGG, E. (1980). *Técnicas de Investigación Social*. 14ª. Edición. El Cid Editor. Buenos Aires.

BARBA, Mireia. (2006). *Manual de Seguridad en Oficina*. Ediciones CEYSA. Barcelona.

CABEZAS Alba María (2008) “*Estudio de factores de riesgos psicosociales SEPRONAC S.A. análisis personal operativo*”; Tesis de Posgrado, Universidad San Francisco de Quito – Ecuador; Universidad de Huelva España.

CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, *Capítulo III: De los efectos del contrato de trabajo*.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR-2008, *capítulo Octavo, Trabajo y Seguridad Social, Art. 33*. Disponible en Web: [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

CORTES, José. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo*. 9ª Edición. Tebar. Madrid.

FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACIÓN Disponible en Web:  
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem>.

FERNÁNDEZ, Javier. (2004). *Guía de Asistencia Técnica 14: Como Elaborar un Estudio Básico de Seguridad y Salud*. Fundación Cultural COAM. Madrid.

FERNÁNDEZ, Javier. (2010). *Vigilancia de la salud de los trabajadores*. Eolas Ediciones. León.

FLORIDA, Mateo. (2009). *Gestión de la Higiene Industrial en la Empresa*. 9ª. Edición. Fund. Confemetal. Madrid.

GARCÍA GONZÁLEZ Guillermo (2007) “*Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España*”, Tesis de Posgrado Universidad Autónoma de Barcelona.

GONZÁLEZ, Agustín. (2006). *Manual para el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales*. 5ª Edición. Fundación. CONFEMETAL. Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DEL GOBIERNO DE ESPAÑA (INSHT) (2010) *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Disponible en Web:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, TÍTULO VII, ART. 155 Y CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, resolución N° C.D.390.

LÓPEZ, J. (2005). *Prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral y Siniestralidad Laboral: Aspectos Penales, Laborales, Administrativos e Indemnizatorios*. Consejo General del Poder Judicial Centro de Documentación. Madrid.

MANSILLA IZQUIERDO Fernando (2012) *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Disponible en Web: <http://www.eae-publishing.com/catalog/details//store/es/book/978-3-659-03249-3/manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo:-teoría-y-práctica>

NIETO. José. (2003). *Manual de Auditoria de Sistemas de Prevención*. Editorial CISS S.A. Valencia

OIT (2001) *Enciclopedia de salud y seguridad en el Trabajo de la OIT*, Volumen II, Parte V.

RAMOS CÓRDOVA, Pilar (2012) *Estudio de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato y propuesta de un módulo interactivo para prevenir enfermedades psicosomáticas*; Universidad de Cotopaxi

REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DE TRABAJO, *Capítulo 1: Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo*, Art.1

UGT-Canarias, (2012) artículo: *riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud*. Disponible en Web: <http://www.saludlaboralcanarias.org/>

VELÁSQUEZ ARBOLEDA, Oscar Hernán & BEDOYA BEDOYA, Ever de Jesús (2010) artículo científico “*Aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín*”, Universidad de Antioquia

PÉREZ, Javier. (2009). *Manual de prevención docente: riesgos laborales en el sector de la enseñanza*. NauLlibres. Valencia.

RUBIO, Juan. (2004). *Métodos de Evaluación de Riesgos Laborales*. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid

VV, A. (2006). OHSAS 18002:2000: *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Directrices para la Implantación de OSHAS 18001*. AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación). Madrid.

## ANEXOS

### ANEXO 1: Entrevista

Facultad

Nombre del entrevistado

Fecha de la entrevista

**Objetivo: Analizar como incide la gestión de riesgos psicosociales en la presencia de enfermedades psicosomáticas en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí**

**1.- Conoce Usted si la Universidad cuenta con un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales**

Argumente su respuesta:

.....  
.....

**2.- Cree usted es necesario gestionar los riesgos psicosociales para prevenir las enfermedades psicosomáticas en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí**

Argumente su respuesta:

.....  
.....

**3.- Conoce Usted si la Universidad está desarrollando actividades para prevenir riesgos psicosociales**

Argumente su respuesta:

.....  
.....

**4.- Sabe Usted si la Universidad ha conformado un área de prevención de riesgos laborales.**

Argumente su respuesta:

.....  
.....

**5.- Cree usted con la implementación de un módulo interactivo de prevención de riesgos psicosociales se podrá reducir la incidencia de enfermedades psicosomáticas**

Argumente su respuesta:

.....  
.....

**Gracias por su colaboración**

**ANEXO 2:** Reporte de morbilidad de la Unidad de Salud Ocupacional del periodo Enero – Diciembre del 2013

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABI  
UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL DE LA UTM**

**REPORTE DE LA MORBILIDAD**

**PERIODO:** Enero-diciembre del 2013

**DIRIGIDO A:** Vicerrector administrativo de la UTM  
Jefe del Departamento de Recursos Humanos  
UTM

**FECHA:** Enero 5 del 2014

**RESPONSABLE:** Dr. Yandry Moreira Villamar

**1.- ENFERMEDADES DE LA PIEL**

**CASO DE ALOPECÍA NERVIOSA:**

Docente de sexo femenino, 57 años de edad, jefe departamental.

**MANIFESTACIONES:**

Caída del cabello de forma difusa y homogénea en cuestión de quince días y presencia de parches redondeados sin pelo en el cuero cabelludo tamaño de una pequeña moneda que cubren un 45% del cuero cabelludo. La docente señala que desde que asume la jefatura departamental la carga de trabajo asociada al proceso de acreditación institucional se incrementa exageradamente ocasionándole agotamiento, ansiedad e insomnio

**PROCEDIMIENTO DE DIAGNÓSTICO:**

Interconsulta a especialista en enfermedades de la piel Hospital IESS – Portoviejo

**TRATAMIENTO SUGERIDO POR EL ESPECIALISTA:**

Reposo

Infiltraciones subcutáneas de aminoácidos

Interconsulta y tratamiento psicoterapéutico

**MANEJO DEL CASO SEGUIDO POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA UTM:**

Negociación con el Departamento de Recursos Humanos UTM para la dotación de un talento humano que colabore como apoyo a la docente durante el proceso de acreditación.

Monitoreo y seguimiento del tratamiento prescrito por los especialistas: en piel y psiquiatra del Hospital IESS-Portoviejo.

Educación pos consulta

**RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA:**

8 meses

**CASO DE PSORIASIS:**

Docente, sexo masculino, 36 años de edad, centro de cómputo UTM.

**MANIFESTACIONES:**

Aparición de lesiones rojas descamativas en la piel, codos, y rodillas. El docente indica que la molestia al inicio se manifestaba cuando la piel se ponía roja y áspera, luego comenzó a descamarse. El problema inicia por el estrés por largas jornadas de trabajo para sistematizar información que la Universidad debe subir al sistema para la acreditación. Tiene una sensación de angustia permanente, ansiedad e insomnio, comenzó a deprimirse por temor al rechazo de sus compañeros.

**PROCEDIMIENTO DE DIAGNÓSTICO:**

Interconsulta a especialista en enfermedades de la piel IESS

**TRATAMIENTO SUGERIDO POR EL ESPECIALISTA:**

Reposo

Clovate 0,05%

Psorianol 0,5%

Interconsulta y tratamiento psicoterapéutico

**MANEJO DEL CASO SEGUIDO POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA UTM:**

Monitoreo y seguimiento del tratamiento prescrito por los especialistas: en piel y psiquiatra del Hospital IESS-Portoviejo.

Educación pos consulta

Revisión de carga laboral y toma de decisiones con las autoridades de la unidad académica a la que pertenecen

**RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA:**

2 meses

Continúa con tratamiento para evitar recidiva

**2.- ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES**

**CASOS DE CRISIS HIPERTENSIVAS**

4 docentes de género femenino de 40, 45, y 57 años

**MANIFESTACIONES:**

Docentes manifiestan que como producto de la sobrecarga de trabajo, exigencia excesiva de desempeño, jornadas de más de 12 horas sin descanso, trabajo adicional para ser realizado en el hogar, sumado a esto conflictos familiares por abandono de hijos y esposos, ellas manifiestan que sienten altos niveles de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación afectando sus cifras de presión arterial

**MANEJO DEL CASO SEGUIDO POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA UTM:**

Valoración clínica

EKG

Análisis de adherencia al tratamiento de la hipertensión

Reposo

Educación pos consulta

Monitoreo y seguimiento del tratamiento prescrito

Revisión de carga laboral y toma de decisiones con las autoridades de la unidad académica a la que pertenecen

#### **RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA:**

1 mes

### **3.- ENFERMEDADES GASTROINTESTINALES**

#### **CASOS DE GASTRITIS**

1 docentes de género masculino y 2 docentes de género femenino

#### **MANIFESTACIONES:**

Docentes manifiestan que como producto del estrés generado por las largas jornadas laborales, exigencia excesiva de desempeño, estrés por el temor de no poseer la capacidad y efectividad en el trabajo, sumado al consumo de alimentos en horarios diferentes a los usuales, consumo de comida preparada con alto contenido de grasas, enlatados, colas, comida típica, presentan quemazón, dolor, ardor a nivel de la boca del estómago y acidez al consumo de alimentos, señalan que la intensidad es cada vez mayor, además que aparecen otros síntomas como la hinchazón, náuseas, a veces vómito, o indigestión.

#### **MANEJO DEL CASO SEGUIDO POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA UTM:**

Valoración clínica

Antiácidos

Omeprazol

Dieta específica

Reposo

Educación pos consulta

Monitoreo y seguimiento del tratamiento prescrito

Revisión de carga laboral y toma de decisiones con las autoridades de la unidad académica a la que pertenecen

**RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA:**

1 mes

## ANEXO 3: Método de evaluación general de riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo de España (INSHT)

### Estimación del riesgo

#### Niveles de riesgo

		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

### Valoración de riesgos: Decidir si los riesgos son tolerables

Riesgo	Acción y temporización
Trivial (T)	No se requiere acción específica
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

## **Lista no exhaustiva de peligros**

En el proceso de identificación de peligros, es útil categorizarlos en distintas formas, por ejemplo, por temas: mecánicos, eléctricos, radiaciones, sustancias, incendios y explosiones. La lista siguiente no es exhaustiva. En cada caso habrá que desarrollar una lista propia, teniendo en cuenta el carácter de sus actividades de trabajo y los lugares en los que se desarrollan.

- a) golpes y cortes
- b) caídas al mismo nivel
- c) caídas de personas a distinto nivel
- d) caídas desde altura de herramientas, materiales, etc.
- e) espacio inadecuado
- f) peligros asociados con manejo manual de cargas.
- g) peligros en las instalaciones y en las máquinas asociados con el montaje, la consignación la operación, el mantenimiento, la modificación, la reparación y el desmontaje
- h) peligros de los vehículos, tanto en el transporte interno como el transporte por carretera.
- i) incendios y explosiones
- j) sustancias que pueden inhalarse
- k) sustancias o agentes que pueden dañar los ojos
- l) sustancias que pueden causar daño por el contacto o la absorción por la piel
- m) sustancias que pueden causar daños al ser ingeridas
- n) energías peligrosas (por ejemplo: electricidad, radiaciones, ruido y vibraciones)
- o) trastornos músculo-esqueléticos derivados de movimientos repetitivos
- p) ambiente térmico inadecuado
- q) condiciones de iluminación inadecuada
- r) barandillas inadecuadas en escaleras

## Modelo de formato para la evaluación general de riesgos

EVALUACIÓN DE RIESGOS							Hoja 1 de 2				
Localización:							Evaluación:				
Puestos de trabajo:							<input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica				
Nº de trabajadores:      Adjuntar relación nominal							Fecha Evaluación:				
							Fecha última evaluación:				
Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1.-											
2.-											
3.-											
4.-											
5.-											
6.-											
7.-											
8.-											

Para los riesgos estimados M, I, IN, y utilizando el mismo número de identificación de peligro, completar la tabla:

Peligro Nº	Medias de control	Procedimiento de trabajo	Información	Formación	¿Riesgo Controlado?	
					Si	No

**ANEXO 4: Cuestionario FPSICO dirigido a los docentes principales tiempo completo de la Universidad Técnica de Manabí. 2013**

**OBJETIVO:** El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

Facultad .....

Fecha.....

Nº de encuesta.....

**INSTRUCTIVO:** A la derecha de cada aspecto marque con una X según corresponda.

**1. ¿Trabajas los sábados?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**2. ¿Trabajas los domingos y festivos?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2

- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3

Nunca o casi nunca

4

**10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:**

	Siempre o casi siempre 1	A menudo 2	A veces 3	Nunca o casi nunca 4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

**11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:**

	Puedo Decidir 1	Se me Consulta 2	Sólo recibo Información 3	Ninguna participación 4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?**

Nointerviene    Insuficiente    Adecuada    Excesiva  
1

		2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?**

	No hay información	Insuficiente	Es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?**

	Muy clara	Clara	Poco clara	Nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo**

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:**

	Siempre o casi siempre 1	A menudo 2	A veces 3	Nunca o casi nunca 4
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?**

Buenas	1 <input type="checkbox"/>
Regulares	2 <input type="checkbox"/>
Malas	3 <input type="checkbox"/>
No tengo compañeros	4 <input type="checkbox"/>

**18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:**

	Raras veces 1	Con frecuencia 2	Constante mente 3	No existen 4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las situaciones de acoso sexual

**19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 2
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
- No lo sé 4

**20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)**

- Buenas 1
- Regulares 2
- Malas 3
- No tengo compañeros 4

**21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)**

- Buenas 1
- Regulares 2
- Malas 3
- No tengo compañeros 4

**22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

- Muy alta 1
- Alta 2
- Media 3
- Baja 4
- Muy baja 5

**23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:**

- |                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| Buenas              | 1 <input type="checkbox"/> |
| Regulares           | 2 <input type="checkbox"/> |
| Malas               | 3 <input type="checkbox"/> |
| No tengo compañeros | 4 <input type="checkbox"/> |

**24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?**

- |                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| Buenas              | 1 <input type="checkbox"/> |
| Regulares           | 2 <input type="checkbox"/> |
| Malas               | 3 <input type="checkbox"/> |
| No tengo compañeros | 4 <input type="checkbox"/> |

**25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**

- |                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| Buenas              | 1 <input type="checkbox"/> |
| Regulares           | 2 <input type="checkbox"/> |
| Malas               | 3 <input type="checkbox"/> |
| No tengo compañeros | 4 <input type="checkbox"/> |

**26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:**

- |            |                            |
|------------|----------------------------|
| Excesiva   | 1 <input type="checkbox"/> |
| Elevada    | 2 <input type="checkbox"/> |
| Adecuada   | 3 <input type="checkbox"/> |
| Escasa     | 4 <input type="checkbox"/> |
| Muy escasa | 5 <input type="checkbox"/> |

**27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?**

- |                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | 1 <input type="checkbox"/> |
| A menudo               | 2 <input type="checkbox"/> |
| A veces                | 3 <input type="checkbox"/> |
| Nunca o casi nunca     | 4 <input type="checkbox"/> |

**28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

**33. En qué medida tu trabajo requiere:**

- | Siempre o casi siempre | A menudo | A veces | Nunca o casi nunca |
|------------------------|----------|---------|--------------------|
| 1                      | 2        | 3       | 4                  |

Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?**

	Siempre o casi siempre 1	A menudo 2	A veces 3	Nunca o casi nunca 4
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**

Siempre o casi siempre	1 <input type="checkbox"/>
A menudo	2 <input type="checkbox"/>
A veces	3 <input type="checkbox"/>
Nunca o casi nunca	4 <input type="checkbox"/>

**36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

Siempre o casi siempre	1 <input type="checkbox"/>
A menudo	2 <input type="checkbox"/>
A veces	3 <input type="checkbox"/>
Nunca o casi nunca	4 <input type="checkbox"/>

**37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:**

No	1 <input type="checkbox"/>
----	----------------------------

- A veces 2
- Bastante 3
- Mucho 4

**38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:**

- Mucho 1
- Bastante 2
- Poco 3
- Nada 4

**39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

- No es muy importante 1
- Es importante 2
- Es muy importante 3
- No lo sé 4

**40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?**

	Siempre o casi siempre 1	A menudo 2	A veces 3	Nunca o casi nunca 4
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?**

- Adecuadamente 1
- Regular 2
- Insuficientemente 3
- No existe posibilidad de desarrollo profesional 4

**42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

- Muy adecuada 1
- Suficiente 2

- Insuficiente en algunos casos 3
- Totalmente insuficiente 4

**43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:**

- Muy adecuada 1
- Suficiente 2
- Insuficiente en algunos casos 3
- Totalmente insuficiente 4

**44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?**

- Muy satisfecho 1
- Satisfecho 2
- Insatisfecho 3
- Muy insatisfecho 4

**ANEXO 5: Informe de la evaluación de riesgos psicosociales a los docentes de la Universidad Técnica de Manabí**



# **CoPsoQ** **istas 21**

---

## **versión 1.5**

Versión 1.5

**VERSIÓN MEDIA PARA EMPRESAS DE 25  
Y MÁS TRABAJADORES/AS**

### **INFORME PRELIMINAR PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**Universidad Técnica de Manabí - Educación  
Superior Avda. Urbina y Che Guevara - 100 - 0593 -  
Manabí Informe generado por: Ing. Xavier Cerón  
01 de julio de 2013**

## **ÍNDICE DE CONTENIDOS**

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA COPSOQ-ISTAS21	4
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ	6
4. RESULTADOS	8
4.1. TASA DE RESPUESTA	8
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO	10
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN	16
4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN	18

## 1. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud. Actúan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de ésta, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar. Son muchas las enfermedades y los problemas de salud que se relacionan con riesgos psicosociales, pero debemos destacar, por su importancia poblacional, los trastornos cardiovasculares y de la salud mental (ver bibliografía en el manual del método).

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina los principios aplicables a los riesgos psicosociales. Como los otros riesgos para la salud, éstos deberán ser evitados y, si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen (Art. 15 LPRL).

La evaluación de riesgos psicosociales es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable. No es ni una investigación académica ni un instrumento de generación automática de soluciones. Su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen (Art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP- RD 39/1997).

La participación de directivos, técnicos de prevención, trabajadores/as y sus representantes es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la eficacia de la prevención.

Como señala la ley de PRL (Art. 16) la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención, y ambas actividades deberán estar plasmadas en sendos documentos (Art. 23 LPRL y Art. 7 del RSP). El informe preliminar que tenemos en las manos es la herramienta que evalúa (identifica, valora y localiza) la exposición a los riesgos psicosociales. Debemos discutirlo en el seno del Grupo de Trabajo para identificar las condiciones de trabajo que se encuentran en el origen de las exposiciones detectadas y acordar las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo podremos configurar el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones y sus orígenes así como las propuestas preventivas.

Durante el proceso de evaluación se irá acordando la puesta en marcha de medidas preventivas. Estas se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva en vigor. Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas en el plan específico de actividades preventivas.

## 2. METODOLOGÍA CoPsoQ-istas21

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire. La base científica y conceptual en la que se ha basado el Instituto de Salud Laboral del gobierno danés (National Research Centre for the Working Environment) ha convertido al COPSOQ en un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional.

La metodología CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos a nivel de menor complejidad posible (20 dimensiones), facilita la localización de los problemas de exposición y el diseño de soluciones preventivas adecuadas (resultados presentados por múltiples unidades de análisis adaptadas a la empresa). Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), visión de proceso ("paso a paso" de la prevención) y diálogo social (acuerdo entre agentes).

Sus principales características son:

- a) Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Jonson, y "esfuerzo-compensaciones" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otras aportaciones relevantes como, por ejemplo, las relacionadas con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie), los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares (Chandola) y sociales.
- b) Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo y en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada.
- c) Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.
- d) Se centra, operativamente, en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as, con el apoyo de los técnicos de prevención, todos ellos integrantes de un Grupo de Trabajo (GT) vigente a lo largo de todo el proceso: desde la preparación y la obtención de datos, a la posterior interpretación de los mismos, hasta la propuesta, implementación y seguimiento de medidas preventivas. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).
- e) Permite estimar la magnitud de los riesgos (a través de puntuaciones) y el porcentaje de trabajadores/as expuestos (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población trabajadora por cuenta ajena en España.
- f) El cuestionario utilizado está validado, es decir, se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir; y es fiable, es decir, se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles.
- g) La presentación de los resultados se expone para distintas unidades de análisis: para el conjunto del centro de trabajo, para cada una de las secciones que lo componen, para cada puesto de trabajo (Art. 4.1.a RSP), sexo, edad, antigüedad, relación laboral, jornada en contrato, horario, días de la semana laborables trabajados. De esta manera se localizan los problemas y se facilita el diseño de las soluciones adecuadas (Art. 4 RSP).
- h) El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP).

- i) “Triangula” los resultados, es decir, éstos requieren una interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.
- j) Es una metodología de utilización pública y gratuita. Se obtiene en castellano a través de la web de ISTAS, en catalán, PSQCAT21, a través de la web de la Generalitat de Catalunya, y en gallego a través de la web de la Universidad de Santiago de Compostela.
- k ) Esta metodología acredita el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables a la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, los cuales están previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

### **3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ**

#### **Acuerdo de Evaluación de riesgos psicosociales y Planificación de la actividad preventiva.**

La firma del ACUERDO para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSOQ-ISTAS21, se ha realizado en Manabí, febrero 18 del 2013.

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (a partir de ahora GT) que está compuesto por: Ing. Vicente Felix Veliz en calidad de Representante legal.
- NO incluir en esta fase de la evaluación los puestos ocupados por trabajadores/as de:
- Recoger la información de condiciones de trabajo y empleo, según sexo, que se incluye en el anexo IV (información adicional para el plan y medidas de igualdad).

#### **Adaptación del cuestionario.**

El trabajo de adaptación de las preguntas contextuales del cuestionario ha sido realizado por el grupo de trabajo.

El cuestionario puede verse en el Anexo I de este informe.

Para decidir las unidades de análisis se han tenido en cuenta los siguientes aspectos: .

El grupo de trabajo ha decidido que en el Informe Preliminar se presentarán los resultados cruzados por las siguientes unidades de análisis: puesto de trabajo y sexo (por defecto si no ha sido eliminado), edad, antigüedad y jornada en contrato.

#### **Información, distribución y recogida.**

El trabajo de campo se ha iniciado en fecha 21/02/2013 y ha terminado en fecha 18/03/2013.

Investigador ha informado a la plantilla mediante Circulares.

Investigador ha realizado la distribución del cuestionario.

La respuesta del cuestionario se ha realizado En casa.

Investigador ha realizado la recogida de los cuestionarios mediante En mano.

#### **Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.**

El Informe preliminar se ha generado en fecha 01/07/2013.



El proceso de intervención preventiva deberá seguir los pasos que a continuación se enuncian. Éstos son imprescindibles para concluir el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva. Estos pasos no cuentan con elementos de apoyo en la aplicación informática, las herramientas se encuentran en este informe, el manual y la web del método.

#### **A. Discusión del Informe Preliminar.**

El GT debe trabajar el informe preliminar: analizar los datos, discutir el origen de las exposiciones y proponer las medidas preventivas, siguiendo las instrucciones que aparecen en este informe (ver apartado 4).

#### **B. Elaboración del documento de Evaluación de riesgos.**

Las conclusiones del GT entorno a los resultados del informe preliminar, el origen de las exposiciones nocivas y las medidas preventivas para controlarlas quedarán plasmadas en las matrices de exposición, origen y medidas preventivas (ver apartado 4.4). El presente informe y las matrices constituirán el documento de evaluación de riesgos psicosociales.

#### **C. Puesta en marcha de las medidas preventivas acordadas mientras se debate la evaluación de riesgos.**

Durante el proceso de evaluación, el GT irá acordando la puesta en marcha de medidas preventivas. Éstas se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

#### **D. Planificación de la acción preventiva.**

El GT priorizará y concretará las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata en el plan de actividades preventivas específico, identificando plazos, recursos y responsables.

**NOTA 1: A lo largo de estas fases el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.**

**NOTA 2: Los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación empresarial), con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora.**

## 4. RESULTADOS

### 4.1. TASA DE RESPUESTA

La respuesta del cuestionario es voluntaria, y la tasa de respuesta ha sido del 101,0% (contestaron 101 trabajadores/as de los 100 a los que se les suministró el cuestionario).

Una tasa de respuesta aceptable debe situarse a partir del 60% (ver manual).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta de las unidades de análisis de puesto de trabajo y sexo, más las unidades de análisis que ha escogido el grupo de trabajo, determinando el alcance de la evaluación.

**Tabla 1: Tasa de respuesta**

Unidad de análisis	Tasa de respuesta
Sexo	Mujer 150,0% [N=45]
	Hombre 77,1% [N=54]
Puesto de trabajo	Docentes 99,0% [N=99]
Edad	Menos de 26 años 0,0% [N=1] (*)
	Entre 26 y 35 años 0,0% [N=17] (*)
	Entre 36 y 45 años 0,0% [N=29] (*)
	Entre 46 y 55 años 0,0% [N=29] (*)
	Más de 55 años 0,0% [N=25] (*)
Antigüedad	Menos de 30 días 0,0% [N=1] (*)
	Entre 1 mes y hasta 6 meses 0,0% [N=4] (*)
	Más de 6 meses y hasta 2 años 0,0% [N=9] (*)
	Más de 2 años y hasta 5 años 0,0% [N=18] (*)
	Más de 5 años y hasta 10 años 0,0% [N=16] (*)
Jornada en contrato	A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad) 0,0% [N=4] (*)
	A tiempo completo 0,0% [N=76] (*)



(\*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa por lo menos para esta categoría de análisis. El grupo de trabajo debe analizar la situación y decidir cómo seguir adelante".



### **CÓMO CONTINUAR:**

Para valorar el alcance real de la evaluación y actuar al respecto, el GT debe considerar:

¿Tenemos una tasa de respuesta igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades de análisis?

Si es el caso, podemos seguir adelante con la interpretación de los resultados.

Si una o más tasas de respuesta son inferiores al 60%, el GT deberá preguntarse dos cuestiones para cada una de ellas:

- ¿Qué explicación tiene cada una de las tasas de respuesta inferiores al 60%? Por ejemplo, podría ser que el trabajo de campo haya sido interferido por alguna circunstancia no prevista (personal de vacaciones, de permiso o trabajando fuera del centro) o que la distribución del cuestionario, la información a la plantilla o la recogida de cuestionarios haya sido deficiente en alguna sección, puesto de trabajo, turno..., etc.
- La causa, o causas, detectadas ¿tiene solución?, ¿podemos repetir alguna parte del proceso? Por ejemplo, distribuir de nuevo el cuestionario en alguna sección o turno, entre el personal que se reincorpora después de vacaciones, baja o permiso...

Si los problemas detectados tienen solución, el GT debe acordar las acciones necesarias para hacerla posible. Por ejemplo, repetir el trabajo de campo en algún puesto de trabajo, etc. En este caso, deberá darse una importancia especial a informar correctamente a la plantilla tanto del problema detectado como de la solución propuesta.

Si por el contrario no se encuentran causas solucionables, el GT deberá decidir hasta qué punto los datos obtenidos son válidos y qué información puede utilizarse con confianza o debe ser cuestionada. Por ejemplo, la tasa de respuesta puede ser inferior al 60% sólo para algún puesto de trabajo ocupado por pocas personas reacias a participar. En este caso, los datos de la evaluación son válidos para los demás puestos, pero podrían no serlo para el puesto afectado. El GT podrá seguir adelante y decidir alguna forma de obtención de información complementaria, o de contraste de la obtenida, para evaluar el puesto afectado.

## 4.2. CONDICIONES DE TRABAJO

En este apartado se describen las condiciones de trabajo y empleo. Es muy importante tener en cuenta la información que nos proporcionan las tablas siguientes ya que nos dan pistas de las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas.

En las tablas siguientes se muestran las **CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**.

**Tabla 2: Sexo**

ERES	N	%
Mujer	45	45,5%
Hombre	54	54,5%
No contesta	2	
<b>Total</b>	101	

**Tabla 3: Edad**

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 26 años	1	1,0%
Entre 26 y 35 años	17	16,8%
Entre 36 y 45 años	29	28,7%
Entre 46 y 55 años	29	28,7%
Más de 55 años	25	24,8%
No contesta	0	
<b>Total</b>	101	

En las tablas siguientes se muestra la distribución por **UNIDAD DE GESTIÓN y PUESTO DE TRABAJO**.

**Tabla 4: Unidad de gestión**

Indica en qué departamento(s) o sección(es) trabajas en la actualidad.	N	%
Cuerpo Docente medio tiempo	29	28,7%
Cuerpo docente tiempo completo	29	28,7%
No contesta	0	
<b>Total</b>	101	

**Tabla 5: Puesto de trabajo**

Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad.	N	%
Docentes	99	100,0%
No contesta	2	
<b>Total</b>	101	

Las tablas siguientes muestran las características de la **CONTRATACIÓN**.

**Tabla 6: Relación laboral**

¿Qué tipo de relación laboral tienen con Universidad Técnica de Manabí?	N	%
Contrato	5	5,0%
Nombramiento a tiempo completo	96	95,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>101</b>	

**Tabla 7: Antigüedad**

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Universidad Técnica de Manabí?	N	%
Menos de 30 días	1	1,0%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	4	4,0%
Más de 6 meses y hasta 2 años	9	8,9%
Más de 2 años y hasta 5 años	18	17,8%
Más de 5 años y hasta 10 años	16	15,8%
Más de 10 años	53	52,5%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>101</b>	

Las tablas siguientes muestran las características de la **JORNADA**.

**Tabla 8: Horas trabajadas**

Indica cuantas horas trabajaste la semana pasada para Universidad Técnica de Manabí	N	%
30 horas o menos	27	27,3%
De 31 a 35 horas	6	6,1%
De 36 a 40 horas	28	28,3%
De 41 a 45 horas	23	23,2%
Más de 45 horas	15	15,2%
No contesta	2	
<b>Total</b>	<b>101</b>	

**Tabla 9: Jornada en contrato**

Tu contrato es:	N	%
A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)	4	4,8%
A tiempo completo	76	91,6%
No contesta	18	
<b>Total</b>	<b>101</b>	

**Tabla 10: Días de la semana laborables**

¿Qué días de la semana trabajas en Universida Técnica de Manabí?	N	%
De lunes a viernes	59	58,4%
De lunes a sábado	36	35,6%
Sólo fines de semana o festivos	0	0,0%
De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos	5	5,0%
Tanto entre semana como fines de semana y festivos	1	1,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>101</b>	

**Tabla 11: Cambios de días laborables**

¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre	3	3,0%
Muchas veces	3	3,0%
Algunas veces	11	10,9%
Sólo alguna vez	20	19,8%
Nunca	63	62,4%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>101</b>	

**Tabla 12: Horario**

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	74	77,1%
Turnos rotatorios excepto el de noche	2	2,1%
Turnos rotatorios con el de noche	16	16,7%
No contesta	5	
<b>Total</b>	<b>101</b>	

**Tabla 13: Adaptabilidad de la jornada**

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	61	62,9%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	19	19,6%
Tengo hasta 30 minutos de margen	12	12,4%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	4	4,1%
Tengo más de una hora de margen	1	1,0%
No contesta	4	
<b>Total</b>	<b>101</b>	

**Tabla 14: Cambio de horario**

¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?	N	%
Siempre	2	2,0%
Muchas veces	4	4,0%
Algunas veces	13	12,9%
Sólo alguna vez	27	26,7%
Nunca	55	54,5%
No contesta	0	
<b>Total</b>	101	

Las tablas siguientes muestran las características en relación al **DISEÑO DE LA TAREA**.

**Tabla 15: Movilidad funcional**

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
No	13	13,1%
Generalmente de nivel superior	43	43,4%
Generalmente de nivel inferior	0	0,0%
Generalmente del mismo nivel	14	14,1%
Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	27	27,3%
No lo sé	2	2,0%
No contesta	2	
<b>Total</b>	101	

**Tabla 16: Participación directa consultiva**

En el último año, ¿la dirección o tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o de realizar el servicio?	N	%
Siempre	12	11,9%
Muchas veces	24	23,8%
Algunas veces	34	33,7%
Sólo alguna vez	13	12,9%
Nunca	18	17,8%
No contesta	0	
<b>Total</b>	101	

**Tabla 17: Participación directa delegativa**

En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc)?	N	%
Siempre	41	41,0%
Muchas veces	40	40,0%
Algunas veces	10	10,0%
Sólo alguna vez	7	7,0%
Nunca	2	2,0%
No contesta	1	
<b>Total</b>	101	

Las tablas siguientes muestran las características en relación con el **SALARIO**.

**Tabla 18: Salario**

Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	2	2,1%
Entre 301 y 450 euros	9	9,4%
Entre 451 y 600 euros	12	12,5%
Entre 601 y 750 euros	4	4,2%
Entre 751 y 900 euros	61	63,5%
Entre 901 y 1.200 euros	8	8,3%
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0,0%
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0,0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0%
Más de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	5	
<b>Total</b>	101	

**Tabla 19: Correspondencia trabajo-salario**

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?	N	%
Sí	75	75,8%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente ( POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	10	10,1%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	3	3,0%
No lo sé	11	11,1%
No contesta	2	
<b>Total</b>	101	

**Tabla 20: Composición del salario**

Tu salario es:	N	%
Fijo	94	96,9%
Una parte fija y otra variable	2	2,1%
Todo variable (a destajo, a comisión)	1	1,0%
No contesta	4	
<b>Total</b>	101	

**Tabla 21: Satisfacción salario**

¿Tu salario está bien pagado?	N	%
Sí	37	39,4%
No	55	58,5%
No contesta	7	
<b>Total</b>	101	

Las tablas siguientes muestran las características en relación a la **PROMOCIÓN**.

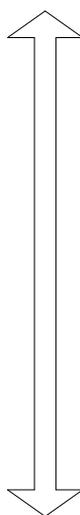
**Tabla 22: Promoción**

Desde que entraste en Universidad Técnica de Manabí, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
Sí	77	76,2%
No	21	20,8%
No contesta	0	
<b>Total</b>	101	

### 4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

La tabla 23 presenta la prevalencia de exposición, es decir, la proporción de trabajadores/as incluidos en cada situación de exposición (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). La misma información aparece en el gráfico.

**Tabla 23: Organización de las exposiciones en función de la prevalencia**

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable	
<p>MÁS</p> <p>PROBLEMÁTICAS</p> 	Exigencias psicológicas cognitivas	74,2	23,7	2,1	
	Control de los tiempos a disposición	56,3	31,3	12,5	
	Doble presencia	53,4	38,6	8	
	Exigencias psicológicas cuantitativas	49,4	29,2	21,3	
	Apoyo social de los compañeros	38	30	32	
	Previsibilidad	35,4	44,8	19,8	
	Inseguridad sobre el futuro	35	37	28	
	Posibilidad de relación social	33	39	28	
	Exigencias psicológicas emocionales	27,3	35,4	37,4	
	Influencia	24,5	36,7	38,8	
	Conflicto de rol	21,5	61,3	17,2	
	Estima	21,5	25,8	52,7	
	Apoyo social de los superiores	17,2	31,3	51,5	
	Sentimiento de grupo	14	37	49	
	Claridad de rol	10,1	32,6	57,3	
	Esconder emociones	10,1	35,4	54,5	
	Calidad del liderazgo	10	20	70	
	MENOS <p>PROBLEMÁTICAS</p> <p>O FAVORABLES</p>	Compromiso	1,1	5,3	93,7
	Posibilidades de desarrollo	0	6,1	93,9	
Sentido del trabajo	0	9	91		



**Rojo:** *tercil más desfavorable para la salud*, **Amarillo:** *tercil intermedio*, **Verde:** *tercil más favorable para la salud*

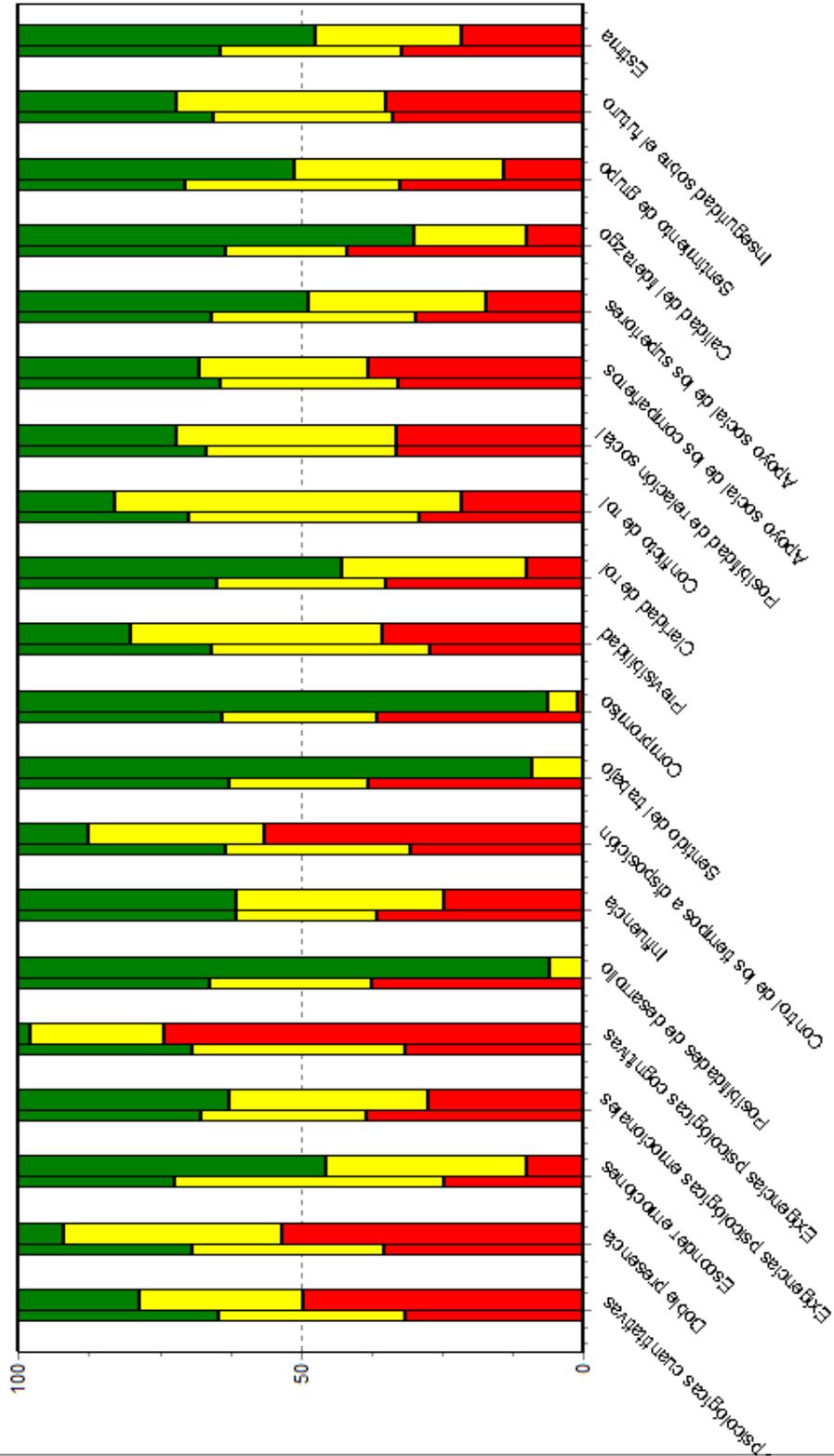
(\*) Unas altas exigencias cognitivas pueden ser beneficiosas para la salud si se dan en el marco de altas posibilidades de desarrollo. En caso contrario pueden ser negativas.

La tabla anterior muestra las 20 exposiciones ordenadas en función de la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

En función de este orden, se analizan las dimensiones en el punto 4.4.

**Exposiciones psicosociales en Universidad Técnica de Manabí. Porcentaje de población en cada nivel de referencia.**

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

En este apartado se explica cómo se presenta la información de las 20 dimensiones y cómo debe continuar el proceso de evaluación de riesgos, una vez analizados los resultados.

En primer lugar, se analizan las 20 dimensiones en función de la prevalencia de la exposición, es decir, se ordenan según el porcentaje de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (ver punto 4.3.) y, en cada una de ellas, se presenta la siguiente información:

- **DEFINICIÓN:** Se describe el factor de riesgo y se presenta el porcentaje de trabajadores/as en situación más desfavorable para la salud.
- **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS:** Se particularizan las características de la exposición atendiendo a la distribución de frecuencias de las respuestas a todas las preguntas correspondientes al factor de riesgo que se analiza. De esta manera se concreta cómo es el problema en la empresa, facilitando la determinación de su origen. Para ello, se presenta una tabla en la que se visualiza claramente dónde se sitúa la mayor parte de la plantilla: por un lado, se suman las frecuencias de las respuestas *siempre* y *muchas veces* y, por otro, las frecuencias de *sólo alguna vez* y *nunca*, y *algunas veces* se mantiene.
- **RESULTADOS CRUZADOS:** Para cada factor de riesgo se presentan, en forma de gráfico, los datos de exposición para las unidades puesto de trabajo y sexo (por defecto, si no se ha eliminado sexo) y para la o las unidades de análisis que el GT haya escogido previamente. De esta forma puede localizarse la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas.

En segundo lugar, se explican las tareas a realizar por el grupo de trabajo para la correcta interpretación y discusión de los resultados: **CÓMO CONTINUAR.**

La interpretación de los resultados debe realizarse siguiendo las pautas que a continuación se plantean, utilizando la matriz de orígenes y medidas preventivas para plasmar los resultados de la discusión.

Toda esta información debe ser objeto de debate en el seno del grupo de trabajo a fin de concluir sobre las características concretas de la organización del trabajo origen de las exposiciones y sobre la propuesta de medidas preventivas para eliminar o reducir dichas exposiciones.

1) En la distribución de frecuencias... ¿qué pregunta/s concentran los mayores % de respuesta en los extremos (siempre + muchas veces; nunca + casi nunca)? ¿Qué porcentajes se encuentran en "algunas veces"?

- Concreta las características de la exposición y orienta sobre su origen.

 Existe la posibilidad de obtener la distribución de frecuencias en función del puesto de trabajo, lo que proporciona la concreción del problema para cada puesto de trabajo y facilita la determinación del origen de la exposición. Estos resultados no aparecen en este informe pero se pueden generar haciendo un clic en la aplicación informática (en el apartado paso a paso). El GT en la discusión de resultados decidirá si necesita estos datos y se los pedirá al técnico de prevención.

2) En los gráficos de resultados cruzados (sexo, puestos de trabajo, otras unidades de análisis elegidas) ¿qué columnas presentan una proporción mayor al 50% en rojo?

- Localiza la exposición

- Si todas las columnas sobrepasan el 50% de prevalencia en situación desfavorable, deberemos considerar que la exposición es generalizada.

3) ¿En cada uno de los gráficos de resultados cruzados, el % de rojo, amarillo y verde es parecido entre las distintas categorías o hay algunas muy distintas?

- Las diferencias notables pueden dar buenas orientaciones sobre la localización de las exposiciones y las posibles desigualdades de exposición.

4) ¿Es suficiente toda esta información para entender la exposición?

Si necesitamos más información, podemos ampliarla con los resultados cruzados de las otras unidades de análisis y con la distribución de frecuencias por puesto de trabajo desde el apartado "Resultados paso a paso" de la aplicación informática.



5) Teniendo en cuenta la información analizada, ¿qué condición(es) de trabajo favorece(n) esta exposición? Es decir, ¿qué aspectos de la organización del trabajo hacen que la exposición sea desfavorable para la salud?

6) ¿Cómo podemos cambiar estas condiciones de trabajo que están en el origen de esta exposición a fin de evitarla o reducirla? Es decir, ¿qué medidas preventivas pueden ser útiles?

7) Como se ha señalado anteriormente, las conclusiones del GT derivadas de este trabajo deben quedar plasmadas documentalmente. Para ello se propone el uso de la matriz que aparece a continuación como ejemplo (se descarga en formato word desde la aplicación informática), que deberá ser rellenada atendiendo a lo acordado en el GT. Debemos recordar que para establecer las medidas preventivas se tendrán en cuenta los requerimientos legales del artículo 15 de la LPRL:

- combatir los riesgos en su origen,

- adaptar el trabajo a la persona en lo que se respecta a la concepción del puesto, la elección de equipos y métodos de trabajo y producción, para atenuar el trabajo monótono y repetitivo;

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	PROPUESTA MEDIDAS PREVENTIVAS (y acciones que las acompañan)
<i>Resumir información del informe preliminar</i>	<i>Resumir información del informe preliminar</i>	<i>Conclusiones GT</i>	<i>Conclusiones GT</i>
<b>Exigencias psicológicas cuantitativas</b> 61,59% trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud. Comercial y técnico (77,7%) ayudante de cocina (63,6%) administrativos/as (61,9%) cocinero (60%) jefes (59,2%) camarero/a, y ayud. conductor (55,56%) Hombres (77,2%) Mujeres (60%)	La OT expone a altas exigencias cuantitativas. Requiere trabajar muy rápido; la distribución de tareas es irregular y provoca acumulación.	Plantilla ajustada (competitividad basada en reducir costes, en la materia prima ya no es posible y ahora sólo pivota en plantilla). La situación se agrava cuando existe absentismo.	<b>1. Liberar tiempo:</b> a. mejorar equipamientos y útiles, b. generalizar platos más sencillos de preparar <b>2. Redimensionar plantilla:</b> a. brigada volante experimentada para los centros (rotativa); b. soporte administrativo para técnicos.



TRAS EL DEBATE Y ACUERDO SOBRE EL ORIGEN DE LAS EXPOSICIONES Y DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS, FINALIZARÁ LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.

LAS MEDIDAS PREVENTIVAS ACORDADAS POR EL GT SE PODRÁN PONER EN MARCHA DURANTE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS. SE INCORPORARÁN EN LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA GENERAL QUE ESTÉ EN VIGOR EN ESOS MOMENTOS EN LA EMPRESA, IDENTIFICANDO PLAZOS, RECURSOS Y RESPONSABLES.

LAS MEDIDAS PREVENTIVAS ACORDADAS QUE NO PUEDAN LLEVARSE A CABO DE FORMA INMEDIATA SERÁN PRIORIZADAS Y CONCRETADAS POR EL GT EN EL PLAN ESPECÍFICO DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS, IDENTIFICANDO PLAZOS, RECURSOS Y RESPONSABLES (según anexo 3 de este informe)

**NOTA 1: A lo largo de estas fases del proceso el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.**

**Nota 2: Con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora, tanto el documento de evaluación de riesgos, como el de planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación empresarial en la empresa).**

## 1) Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por si mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo.

Tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos además cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo.

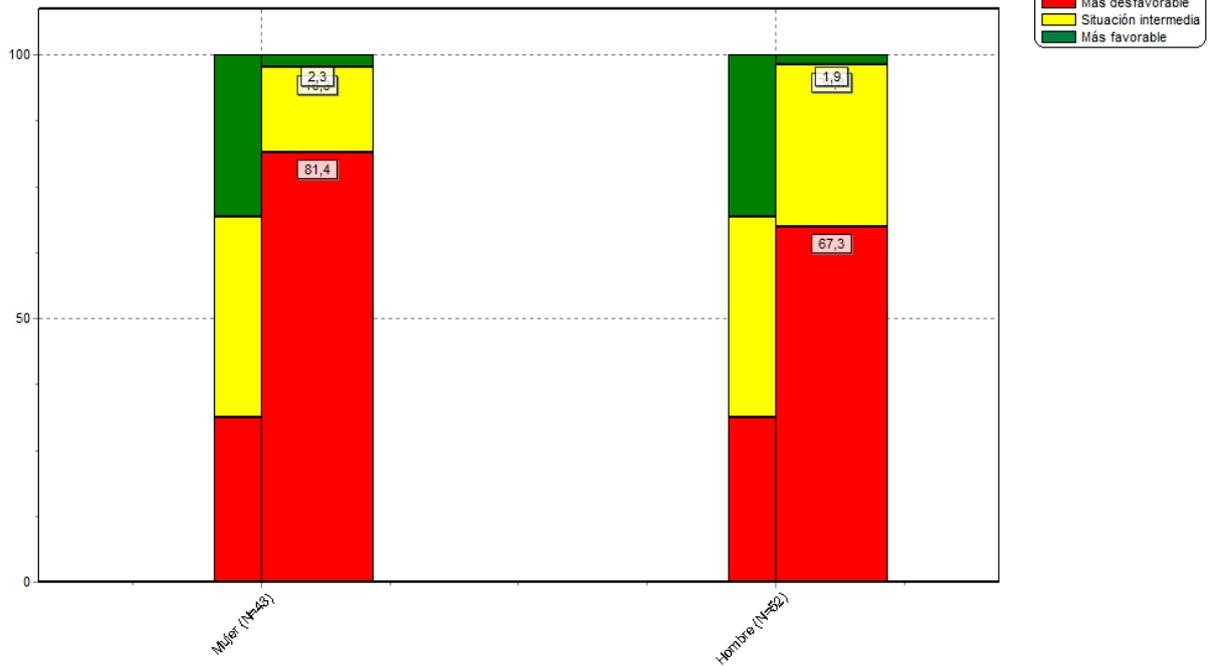
Un 74,23% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cognitivas.

**Tabla 24: Exigencias psicológicas cognitivas. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	63,0 [N=63]	26,0 [N=26]	11,0 [N=11]	[N=1]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	54,0 [N=54]	38,0 [N=38]	8,0 [N=8]	[N=1]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	42,4 [N=42]	36,4 [N=36]	21,2 [N=21]	[N=2]
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	94,9 [N=94]	5,1 [N=5]	0,0 [N=0]	[N=2]

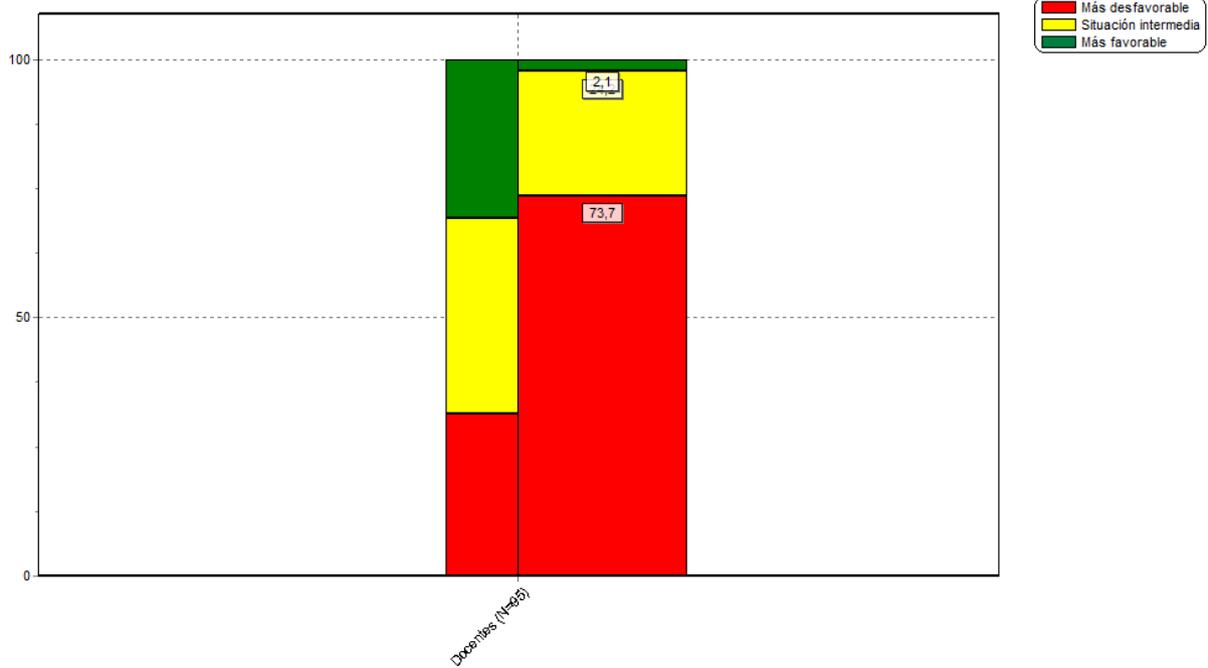
### Exigencias psicológicas cognitivas por Sexo en Universida Técnica de Manabí

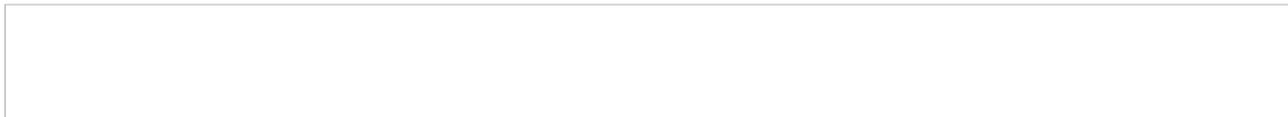
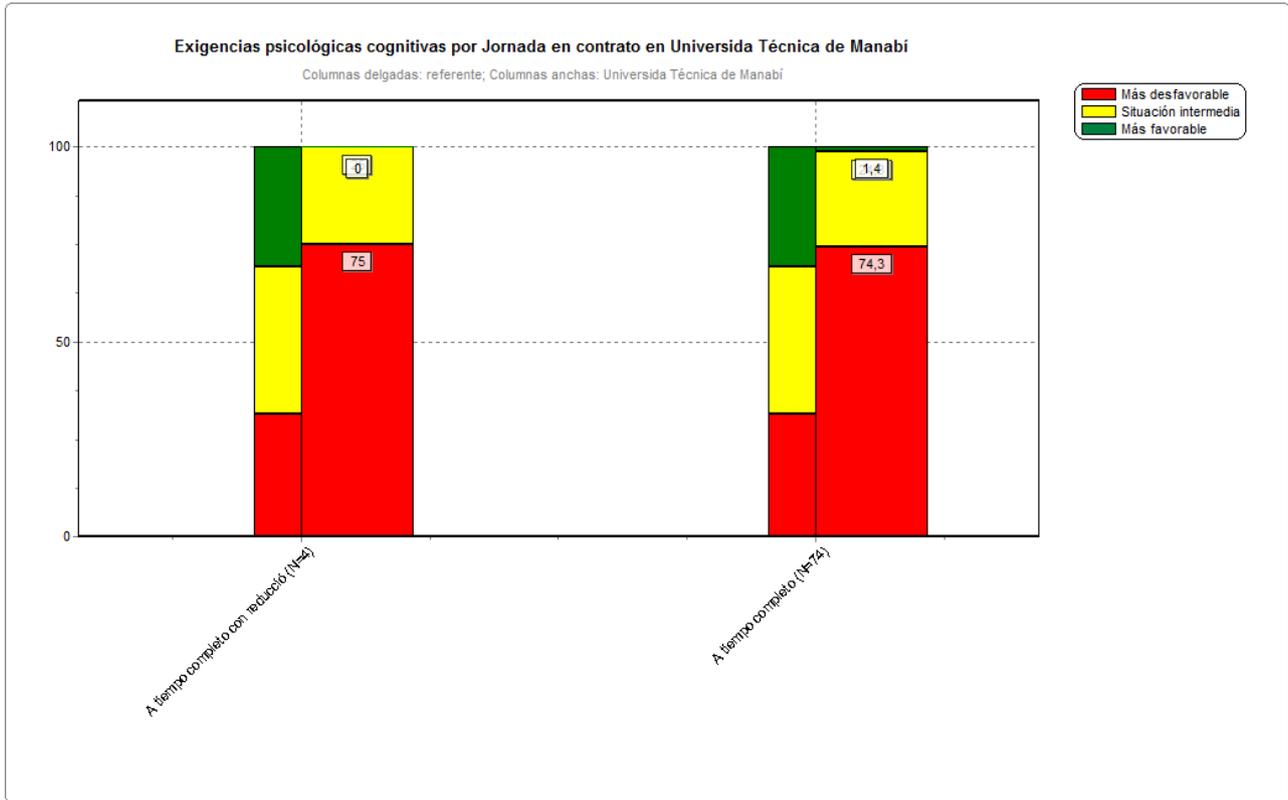
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universida Técnica de Manabí



### Exigencias psicológicas cognitivas por Puesto de trabajo en Universida Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universida Técnica de Manabí





## 2) Control de los tiempos a disposición

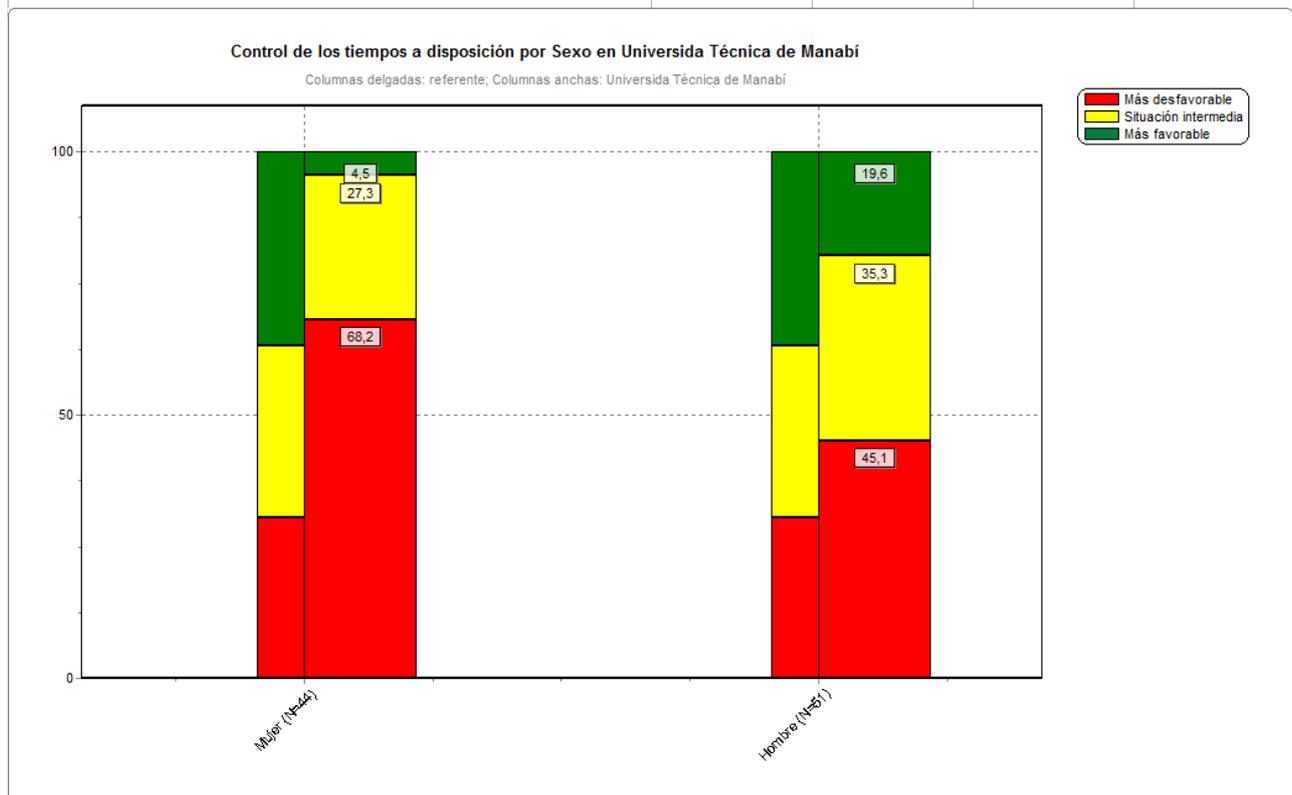
Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignada o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual o con el alargamiento de jornada.

Un 56,25% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Control de los tiempos a disposición.

**Tabla 25: Control de los tiempos a disposición. Distribución de frecuencias.**

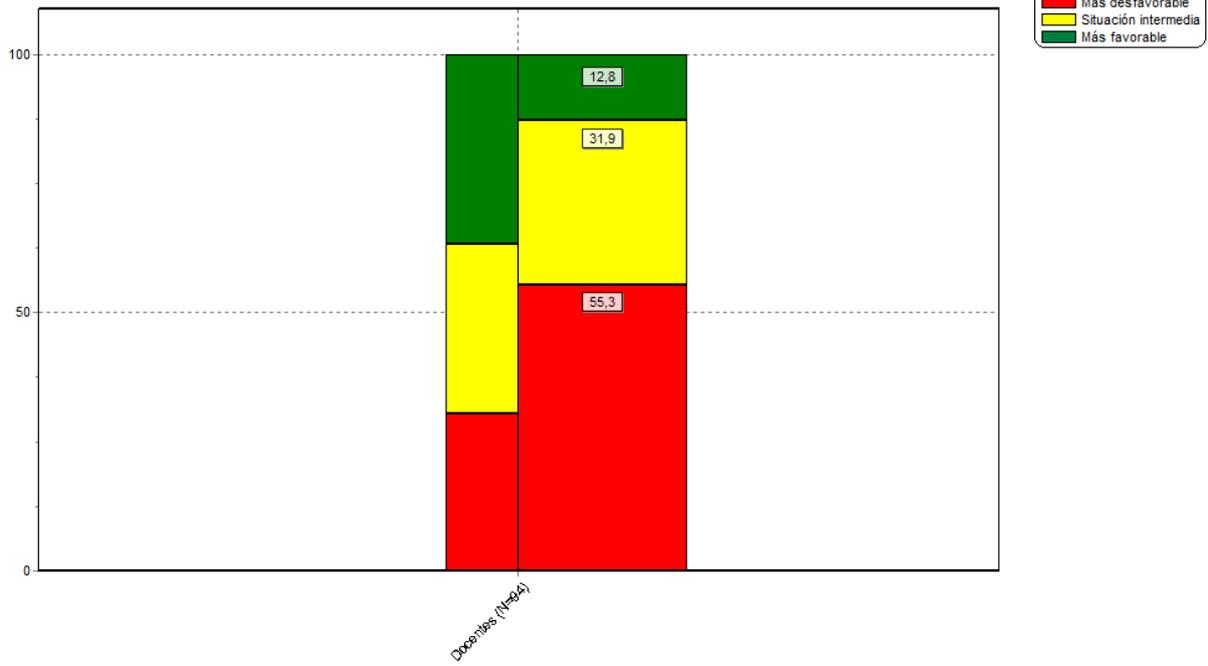
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	41,4 [N=41]	30,3 [N=30]	28,3 [N=28]	[N=2]
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?	10,2 [N=10]	16,3 [N=16]	73,5 [N=72]	[N=3]
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	7,1 [N=7]	29,3 [N=29]	63,6 [N=63]	[N=2]



Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial? 14,1 [N=14] 34,3 [N=34] 51,5 [N=51] [N=2]

### Control de los tiempos a disposición por Puesto de trabajo en Universida Técnica de Manabí

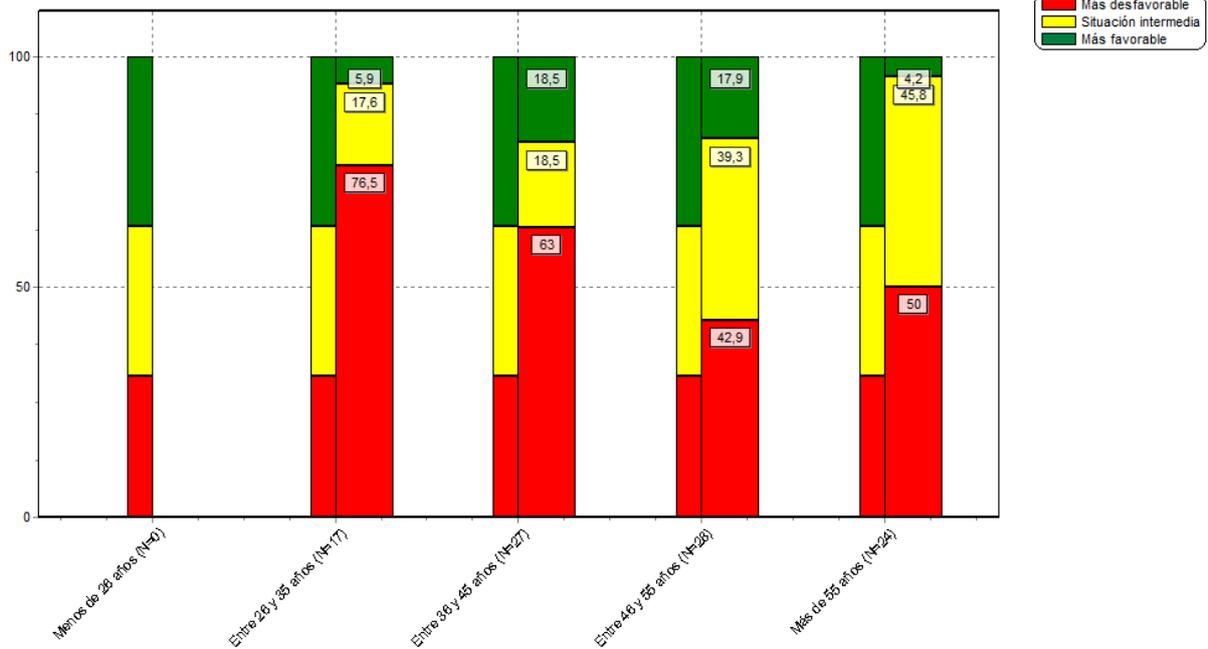
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



0

### Control de los tiempos a disposición por Edad en Universida Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### 3) Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, la duración, el alargamiento o la modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

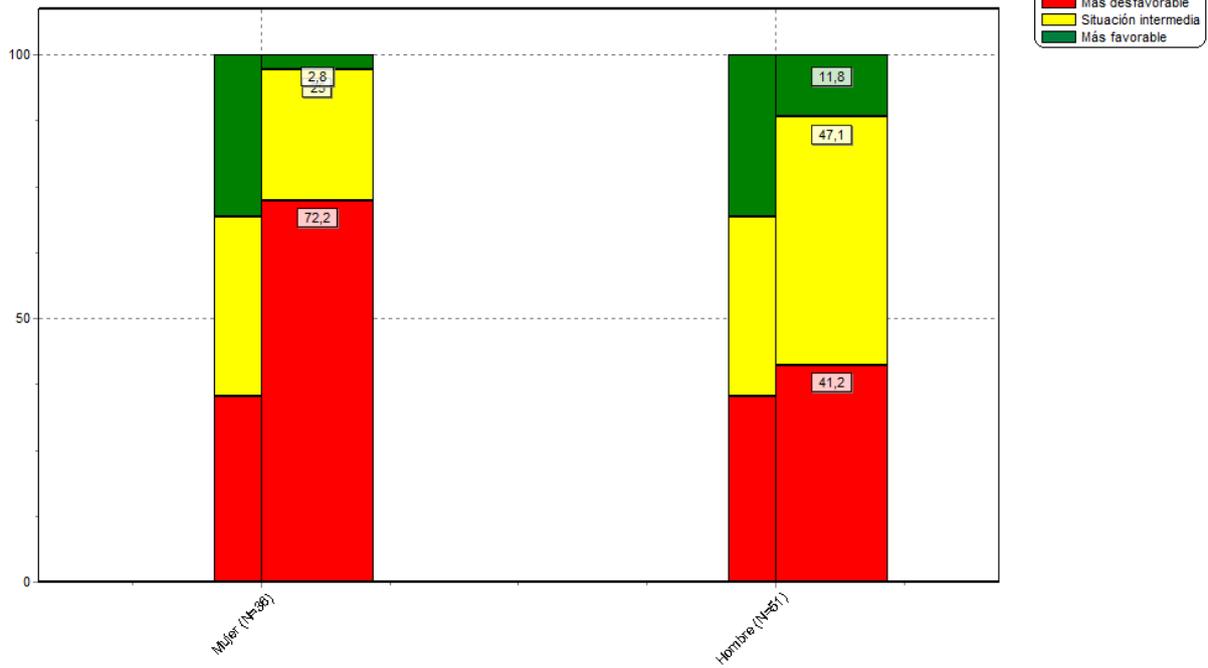
Un 53,41% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Doble presencia.

**Tabla 26: Doble presencia. Distribución de frecuencias.**

	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas + Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hago tareas muy puntuales + No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	No contesta
	%	%	%	N
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	48,0 [N=48]	17,0 [N=17]	35,0 [N=35]	[N=1]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	27,8 [N=25]	33,3 [N=30]	38,9 [N=35]	[N=11]
Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	14,9 [N=14]	34,0 [N=32]	51,1 [N=48]	[N=7]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	17,0 [N=16]	31,9 [N=30]	51,1 [N=48]	[N=7]

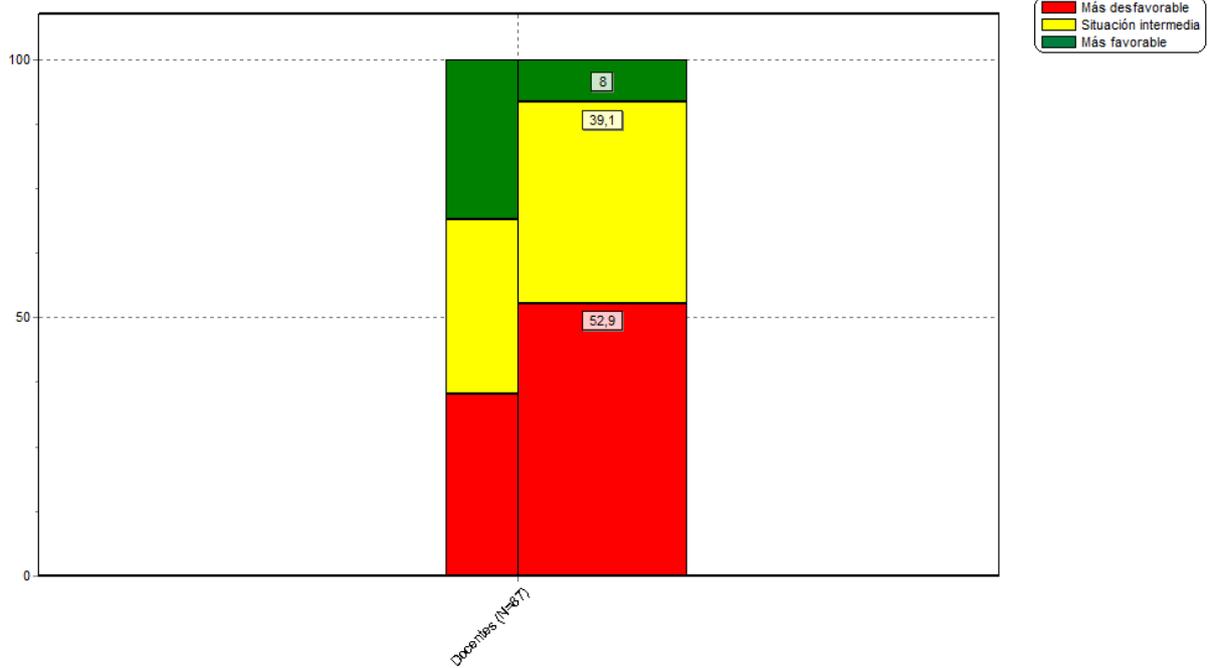
### Doble presencia por Sexo en Universidad Técnica de Manabí

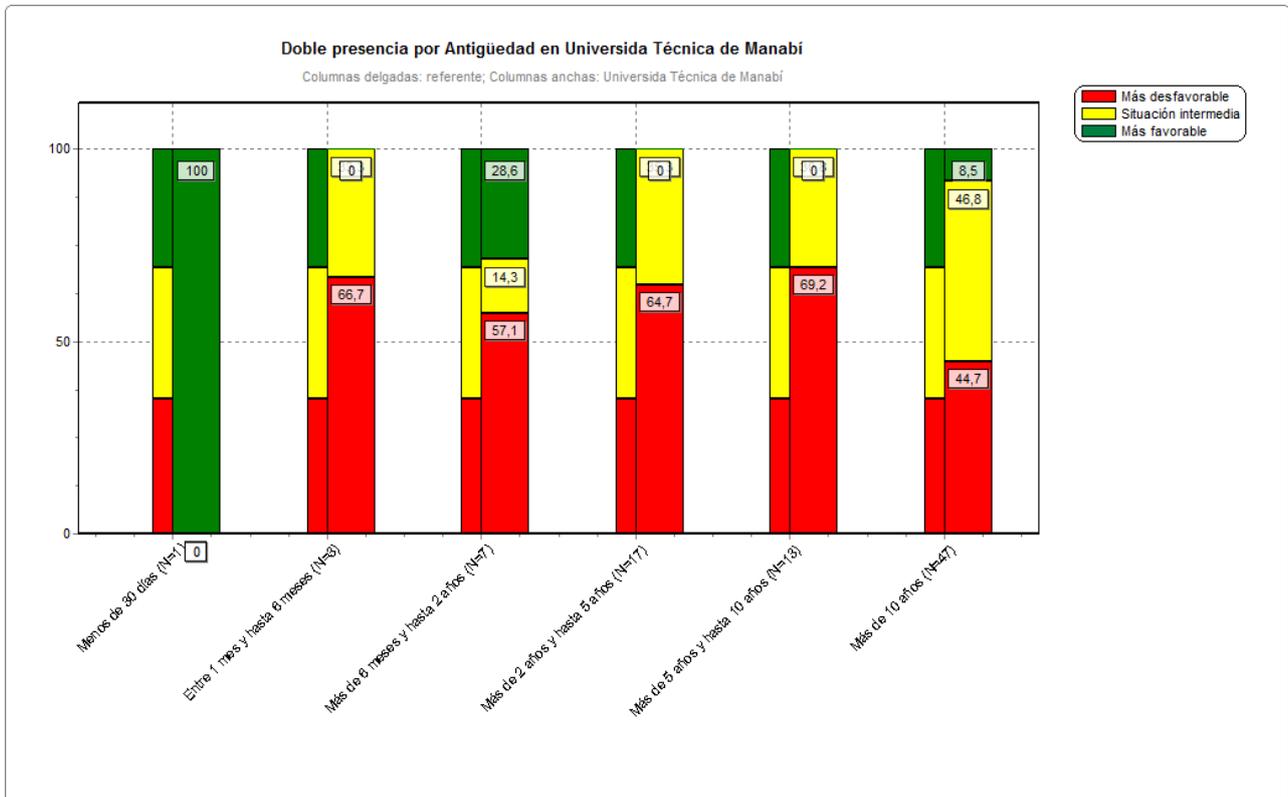
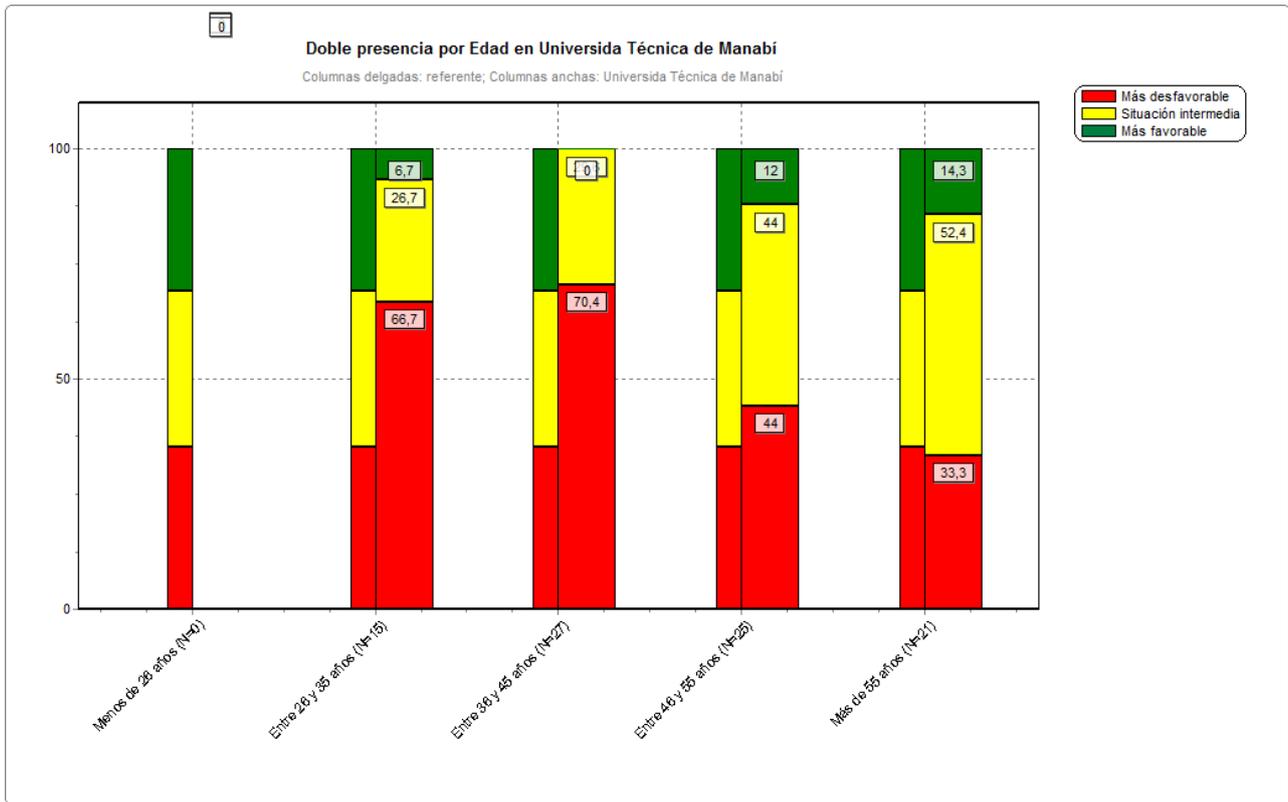
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Doble presencia por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

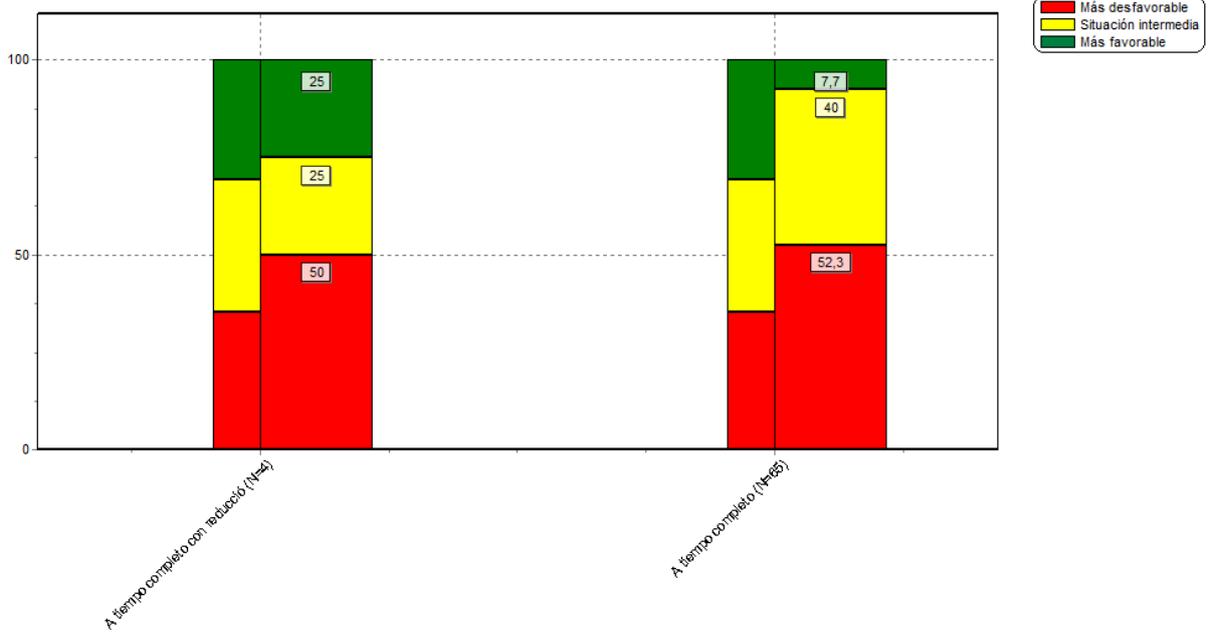
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí





### Doble presencia por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



#### 4) Exigencias psicológicas cuantitativas

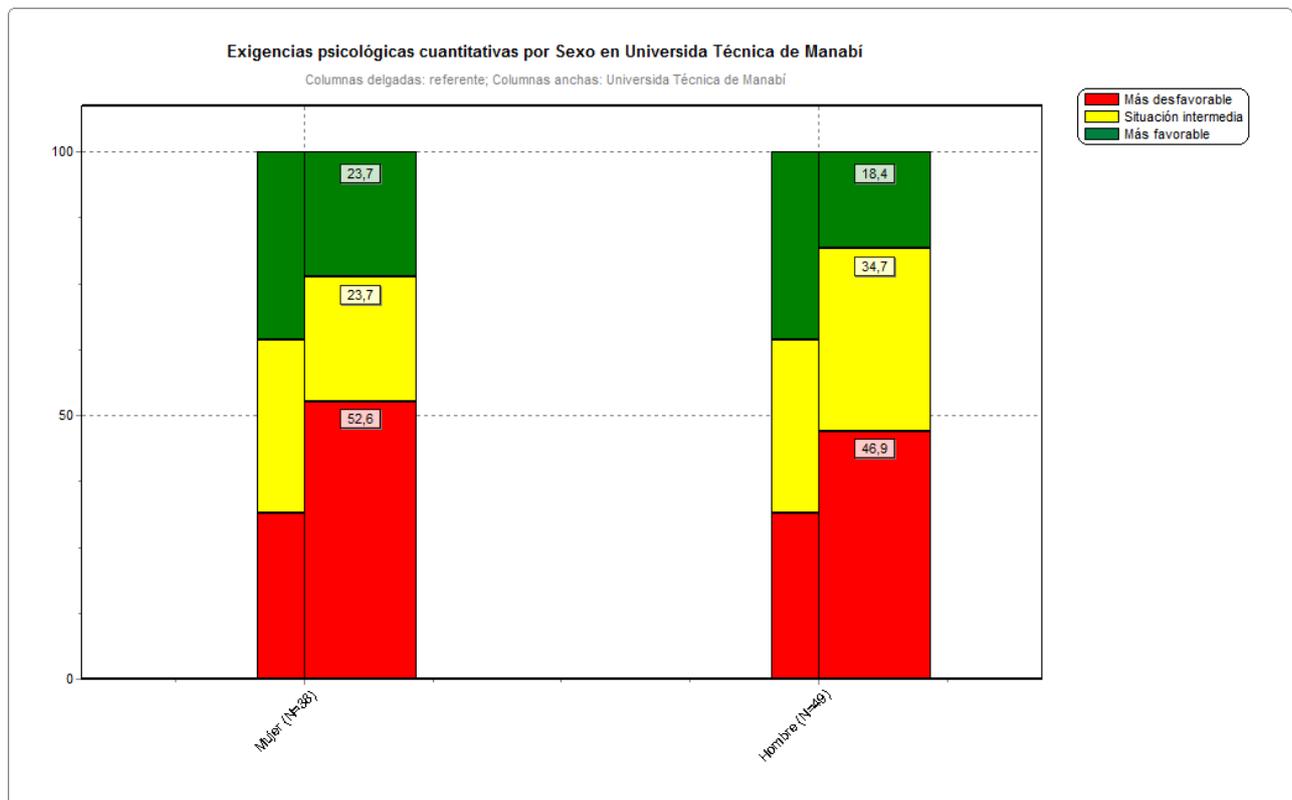
Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Un 49,44% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cuantitativas.

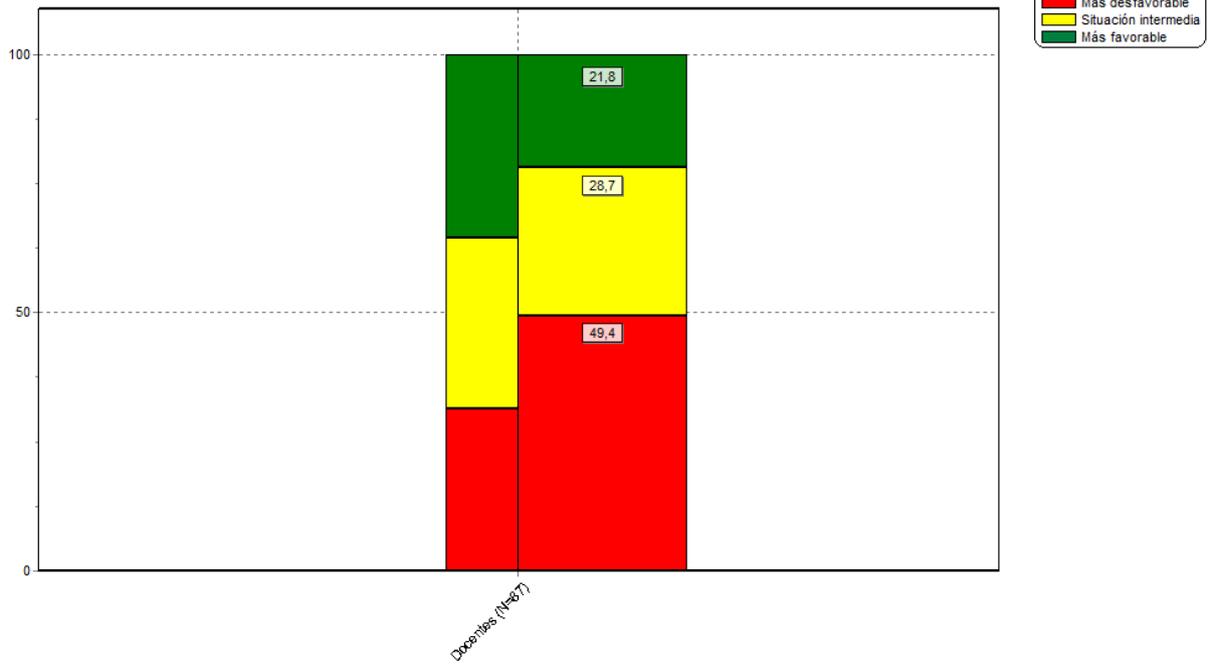
**Tabla 27: Exigencias psicológicas cuantitativas. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	43,5 [N=40]	33,7 [N=31]	22,8 [N=21]	[N=9]
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	31,5 [N=29]	28,3 [N=26]	40,2 [N=37]	[N=9]
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	66,0 [N=62]	25,5 [N=24]	8,5 [N=8]	[N=7]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	55,3 [N=52]	29,8 [N=28]	14,9 [N=14]	[N=7]



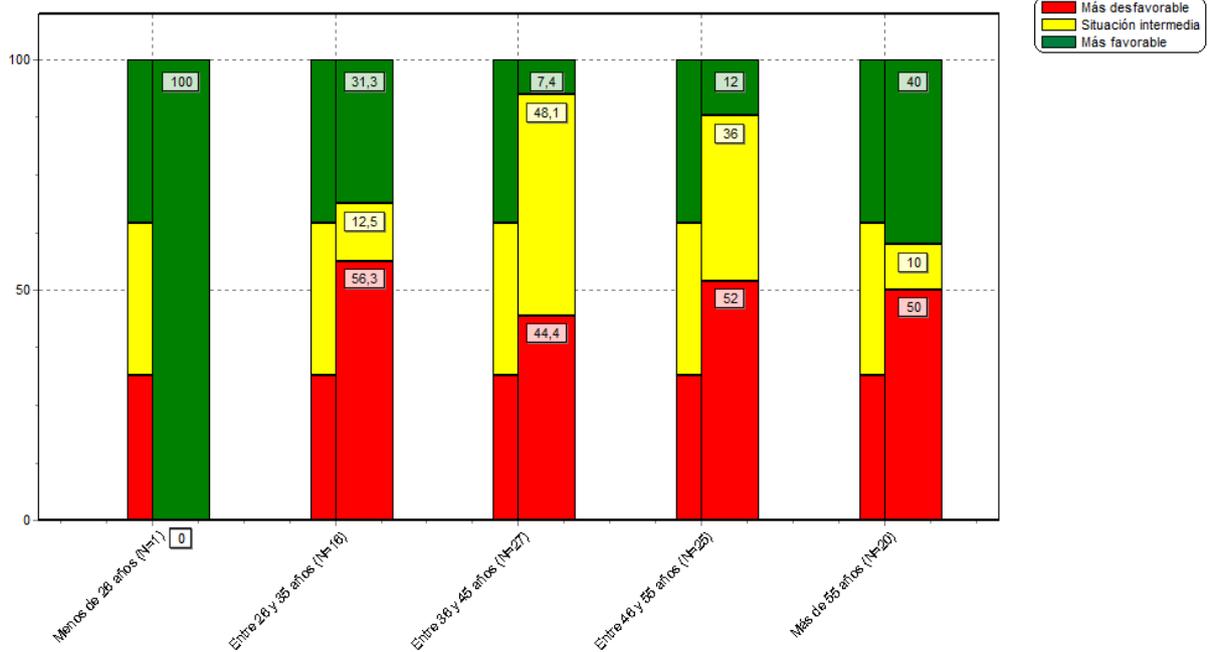
### Exigencias psicológicas cuantitativas por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



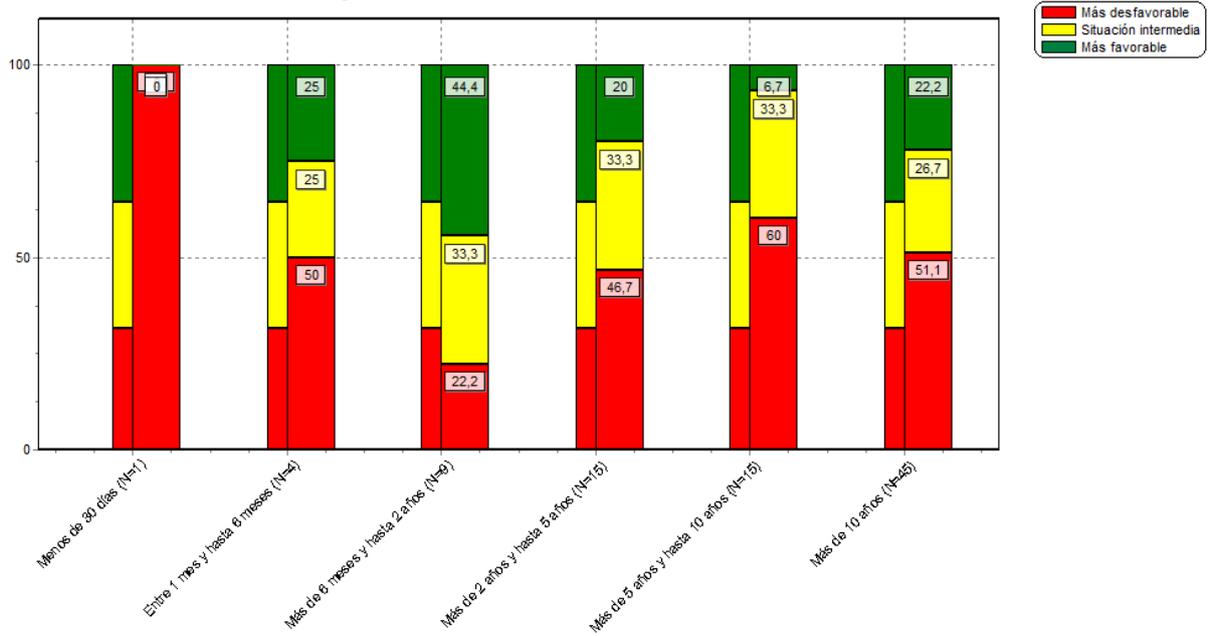
### Exigencias psicológicas cuantitativas por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



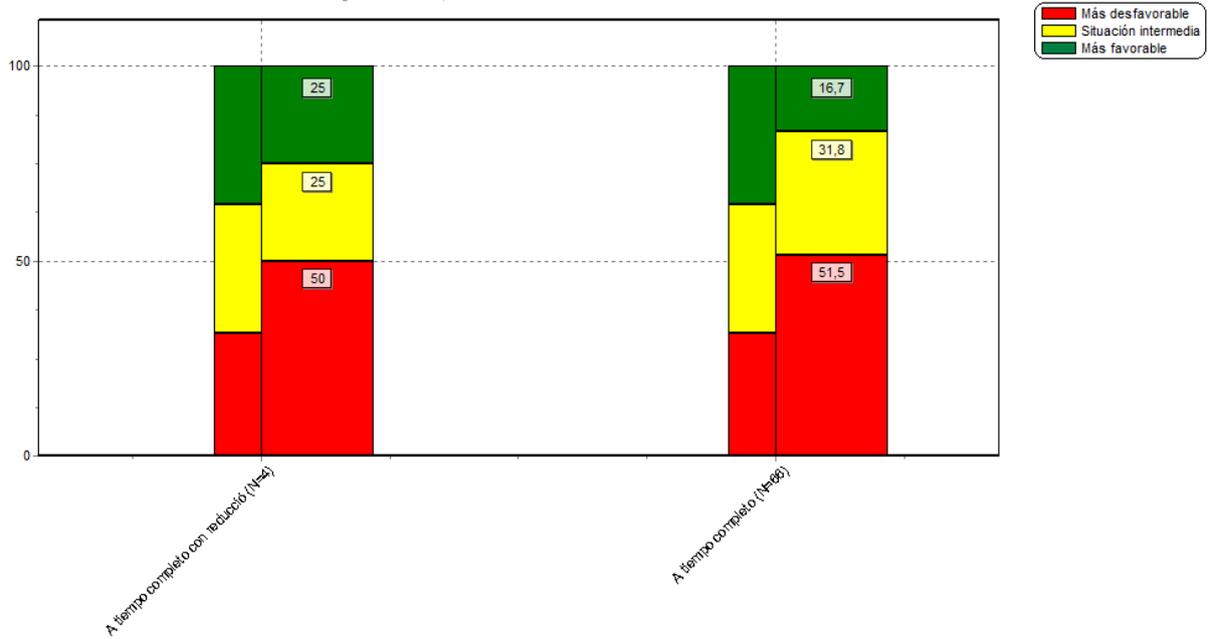
### Exigencias psicológicas cuantitativas por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Exigencias psicológicas cuantitativas por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 5) Apoyo social de los compañeros

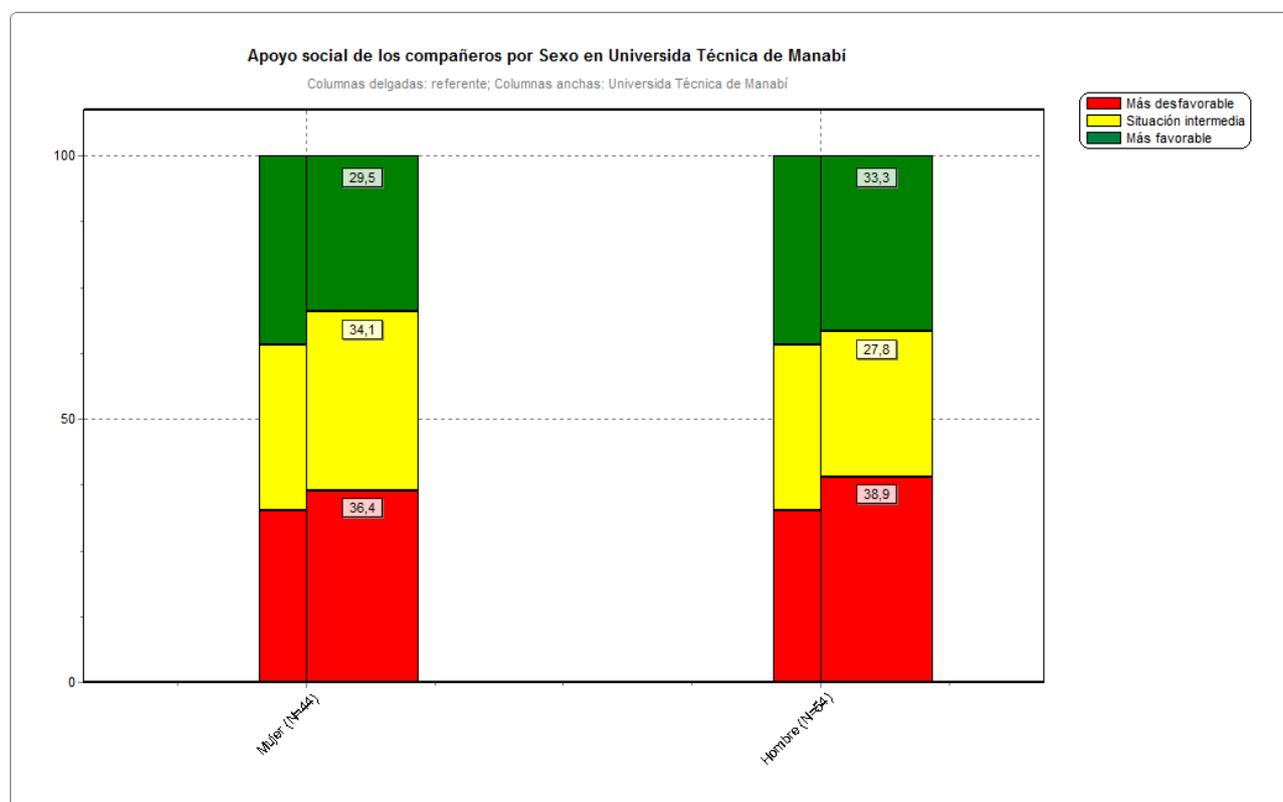
Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Un 38% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Apoyo social de los compañeros.

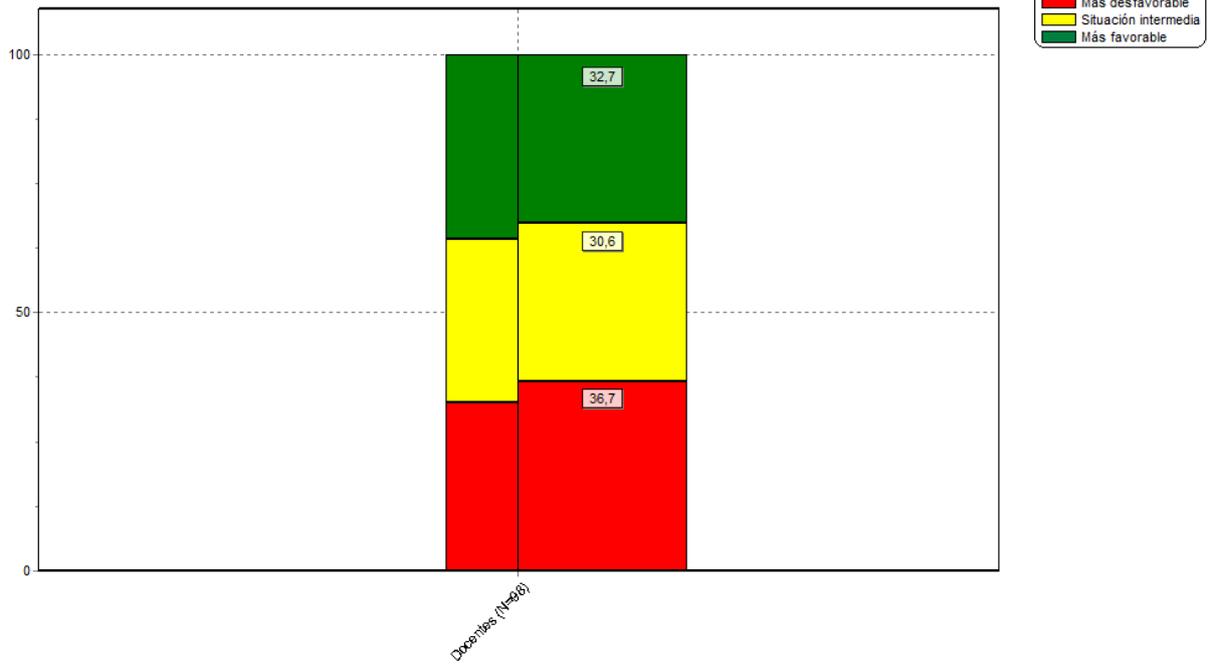
**Tabla 28: Apoyo social de los compañeros. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	63,4 [N=64]	25,7 [N=26]	10,9 [N=11]	[N=0]
Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	53,0 [N=53]	36,0 [N=36]	11,0 [N=11]	[N=1]
¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	67,0 [N=67]	24,0 [N=24]	9,0 [N=9]	[N=1]



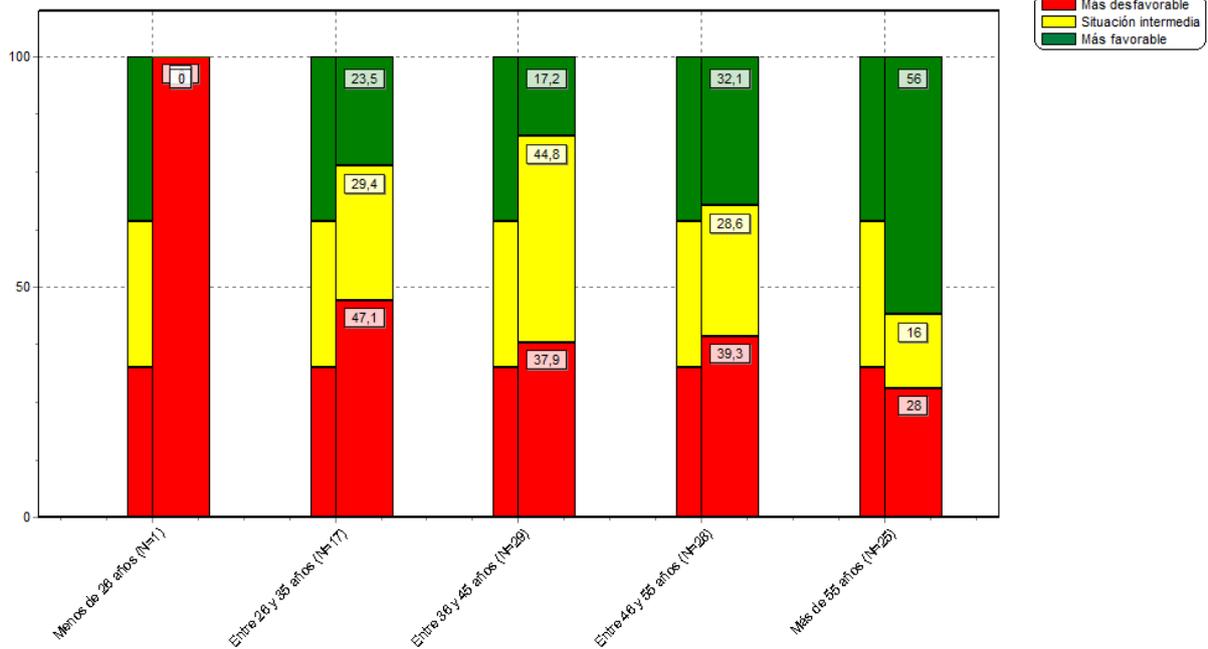
### Apoyo social de los compañeros por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



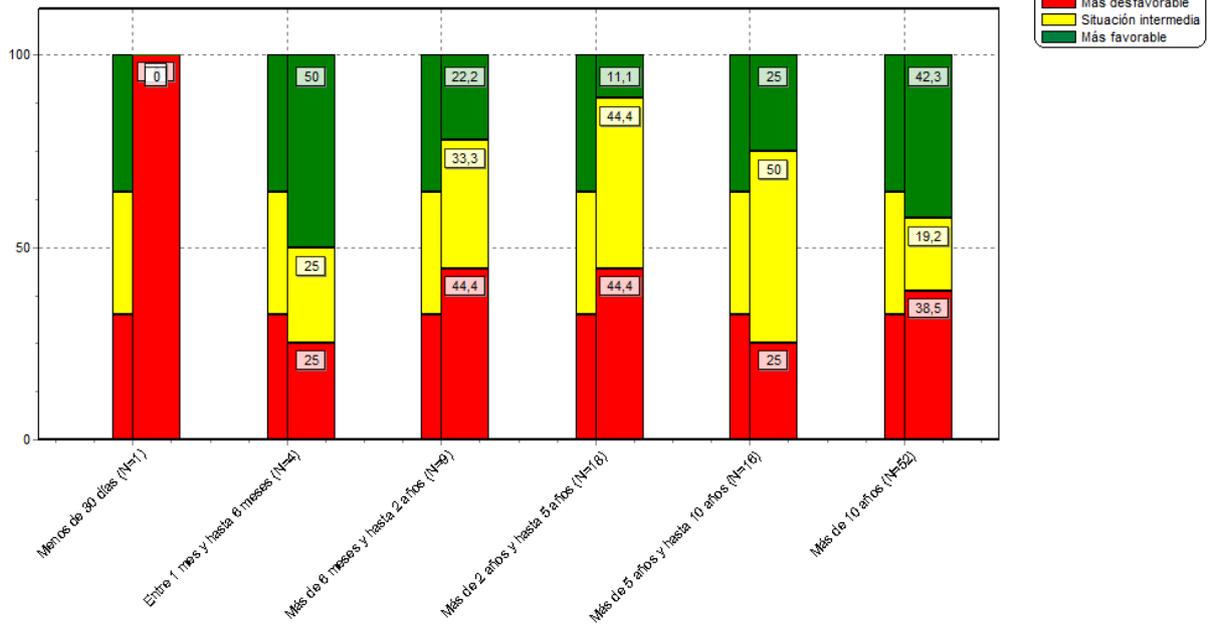
### Apoyo social de los compañeros por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



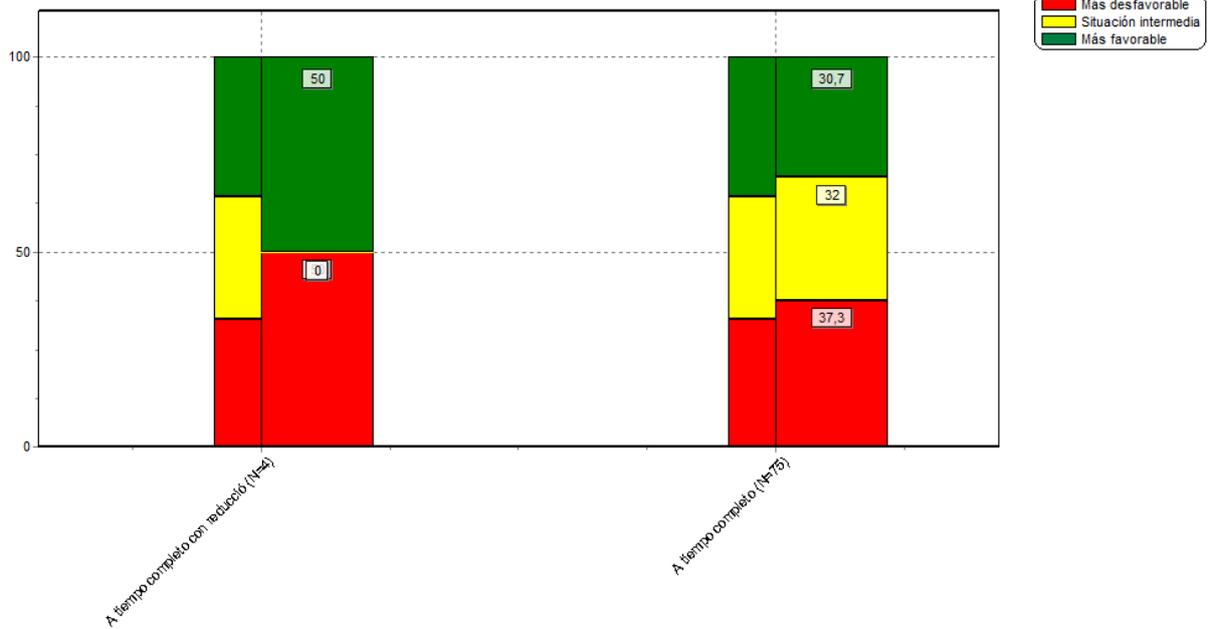
### Apoyo social de los compañeros por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Apoyo social de los compañeros por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 6) Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

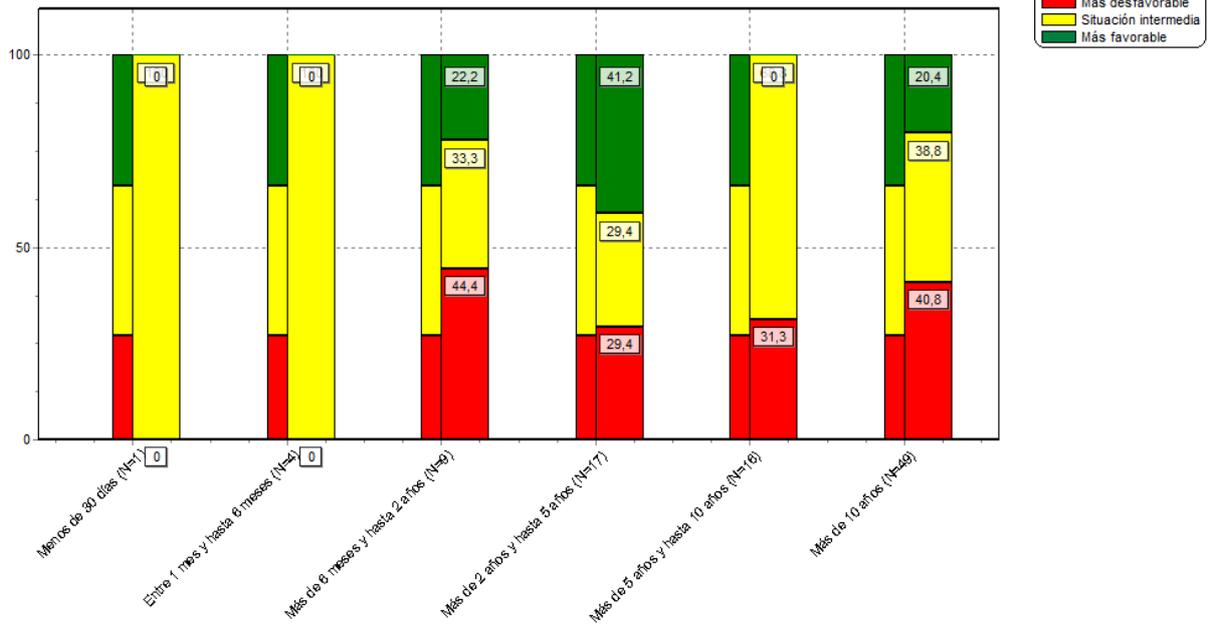
Un 35,42% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

**Tabla 29: Previsibilidad. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	42,7 [N=41]	41,7 [N=40]	15,6 [N=15]	[N=5]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	68,4 [N=67]	23,5 [N=23]	8,2 [N=8]	[N=3]

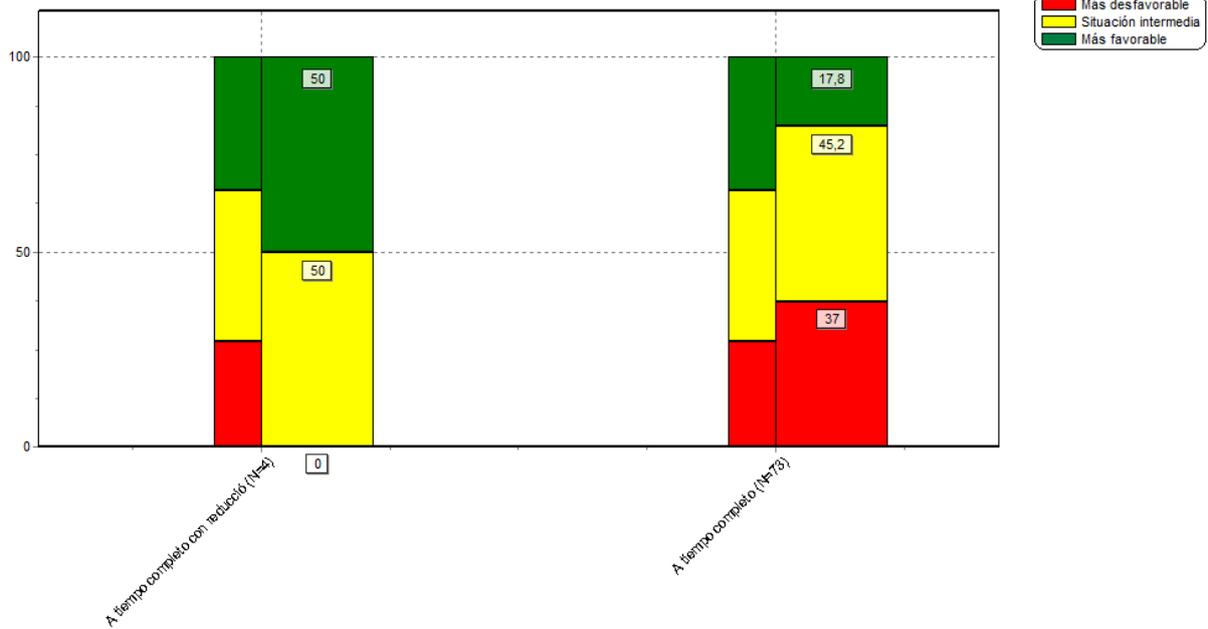
### Previsibilidad por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Previsibilidad por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 7) Inseguridad sobre el futuro

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...).

Tiene que ver, de una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien porqué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien porqué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

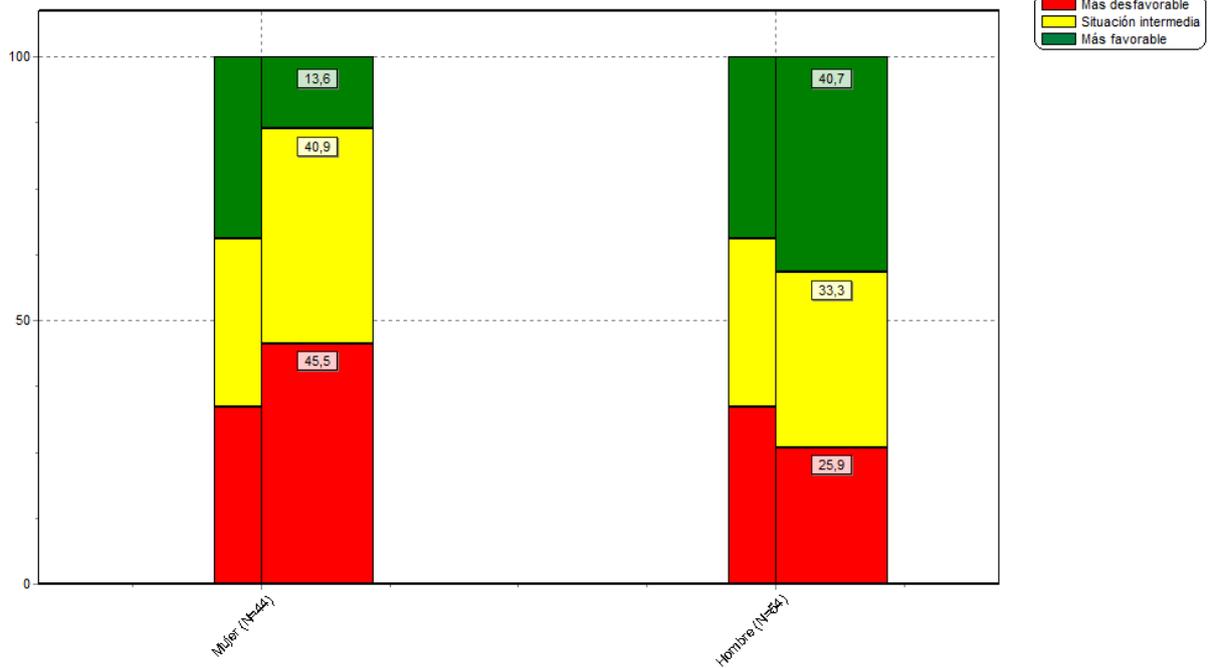
Un 35% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el futuro.

**Tabla 30: Inseguridad sobre el futuro. Distribución de frecuencias.**

	Muy preocupado + Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado + Nada preocupado	No contesta
En estos momentos , ¿estás preocupado/a	%	%	%	N
por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	35,6 [N=36]	18,8 [N=19]	45,5 [N=46]	[N=0]
por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	34,0 [N=34]	18,0 [N=18]	48,0 [N=48]	[N=1]
por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	35,0 [N=35]	12,0 [N=12]	53,0 [N=53]	[N=1]
por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	60,0 [N=60]	12,0 [N=12]	28,0 [N=28]	[N=1]

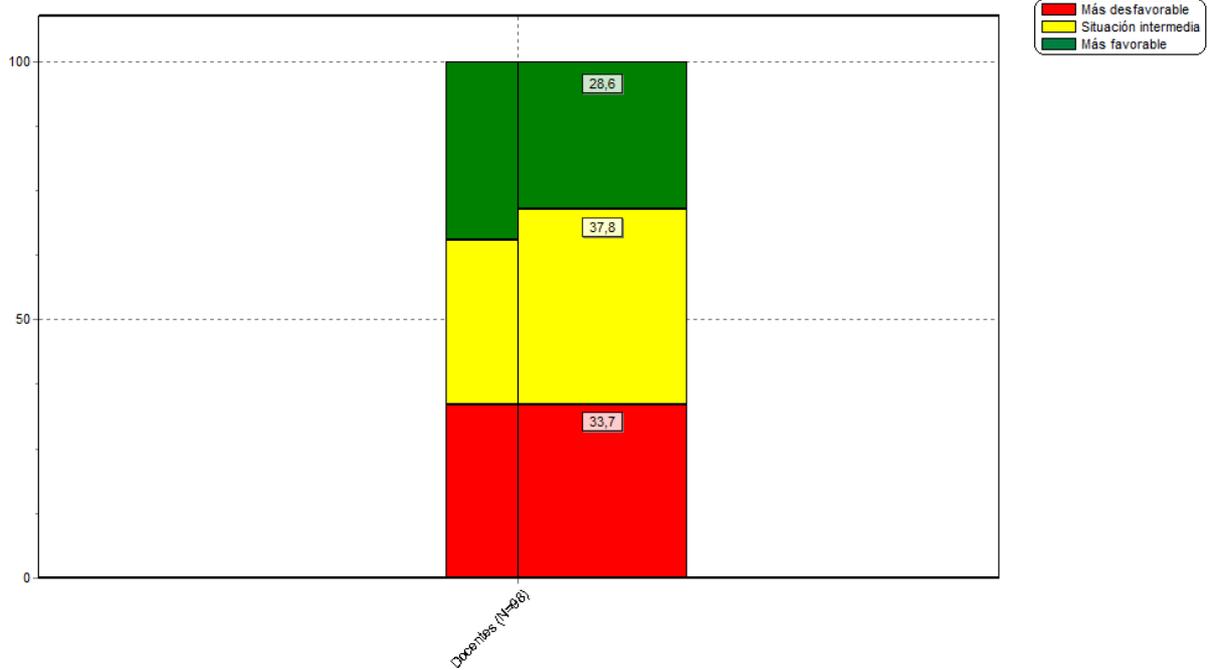
### Inseguridad sobre el futuro por Sexo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



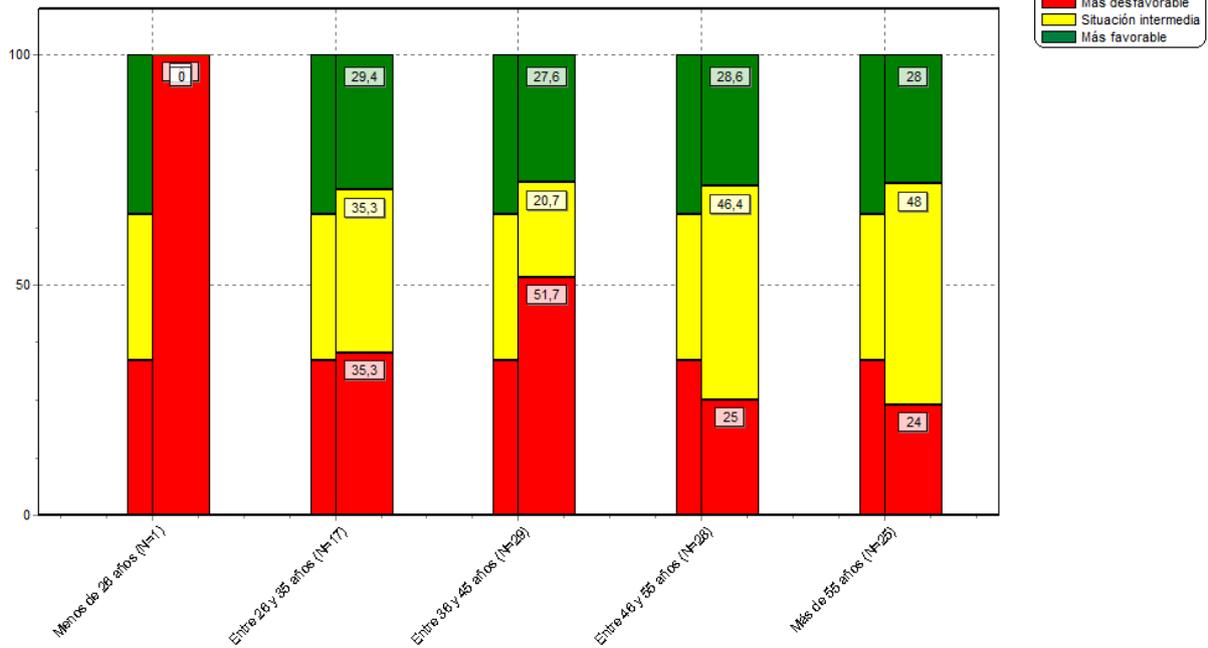
### Inseguridad sobre el futuro por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



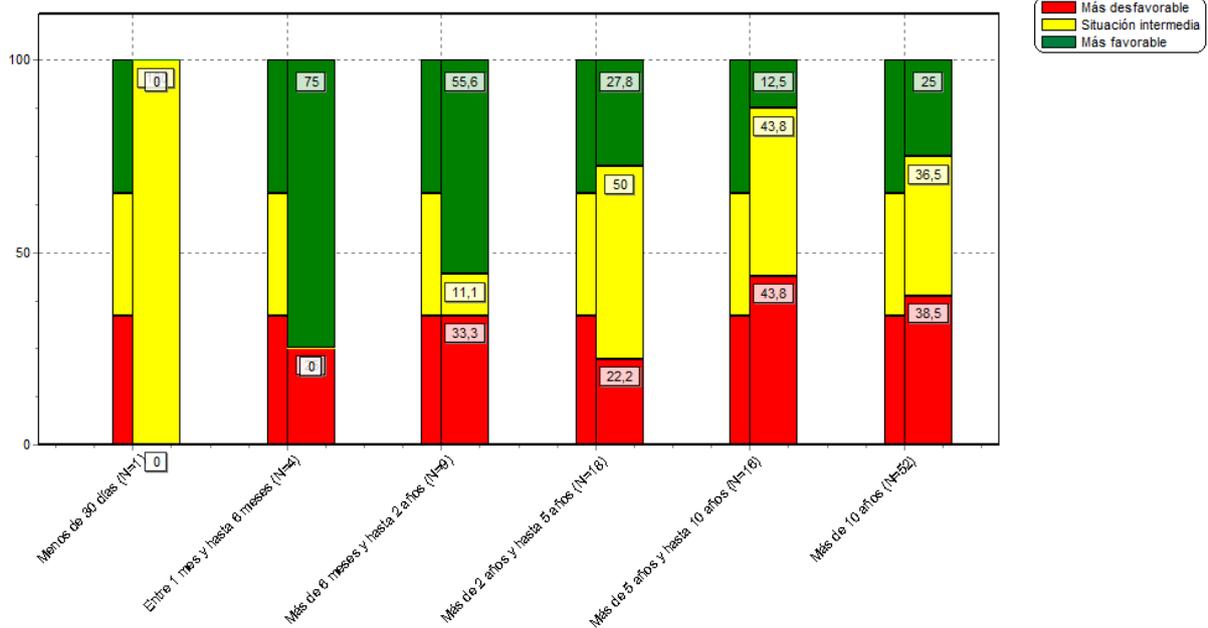
### Inseguridad sobre el futuro por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



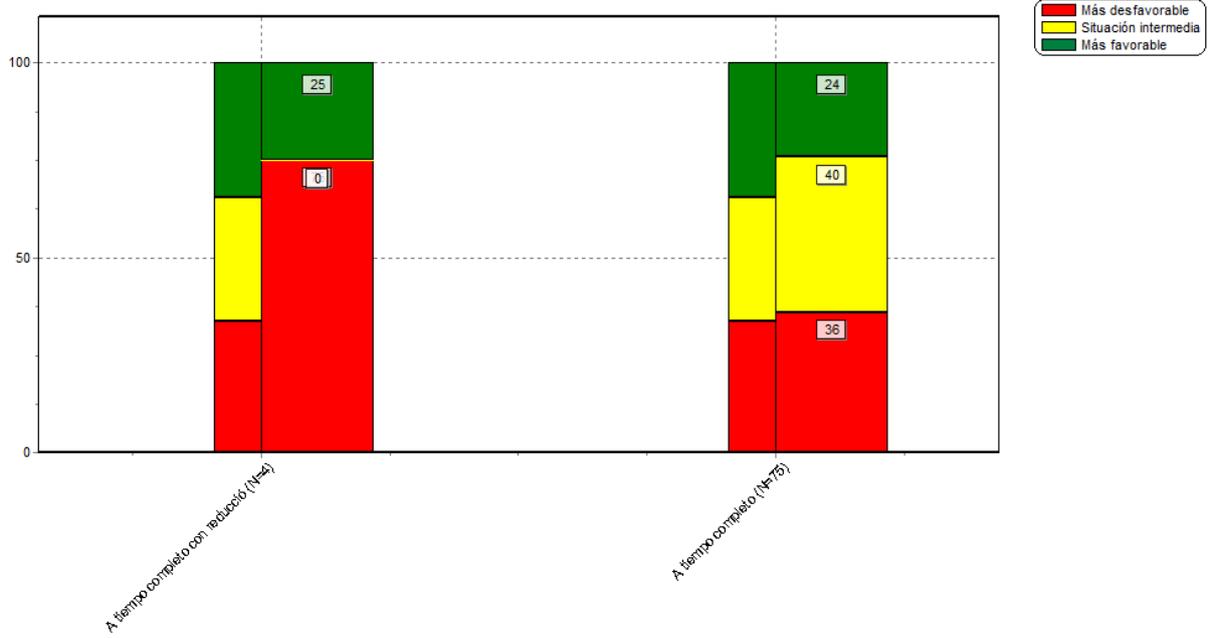
### Inseguridad sobre el futuro por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Inseguridad sobre el futuro por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 8) Posibilidad de relación social

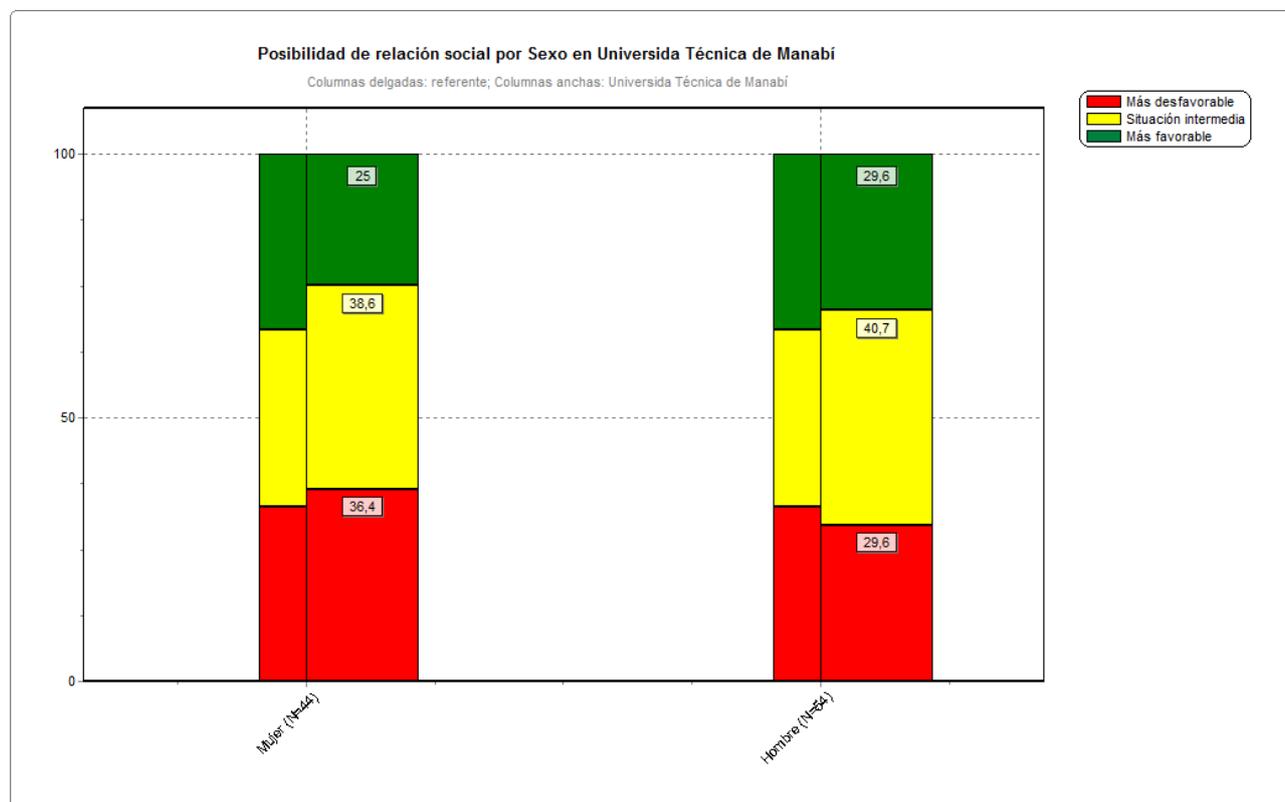
Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los compañeros de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

Un 33% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Posibilidad de relación social.

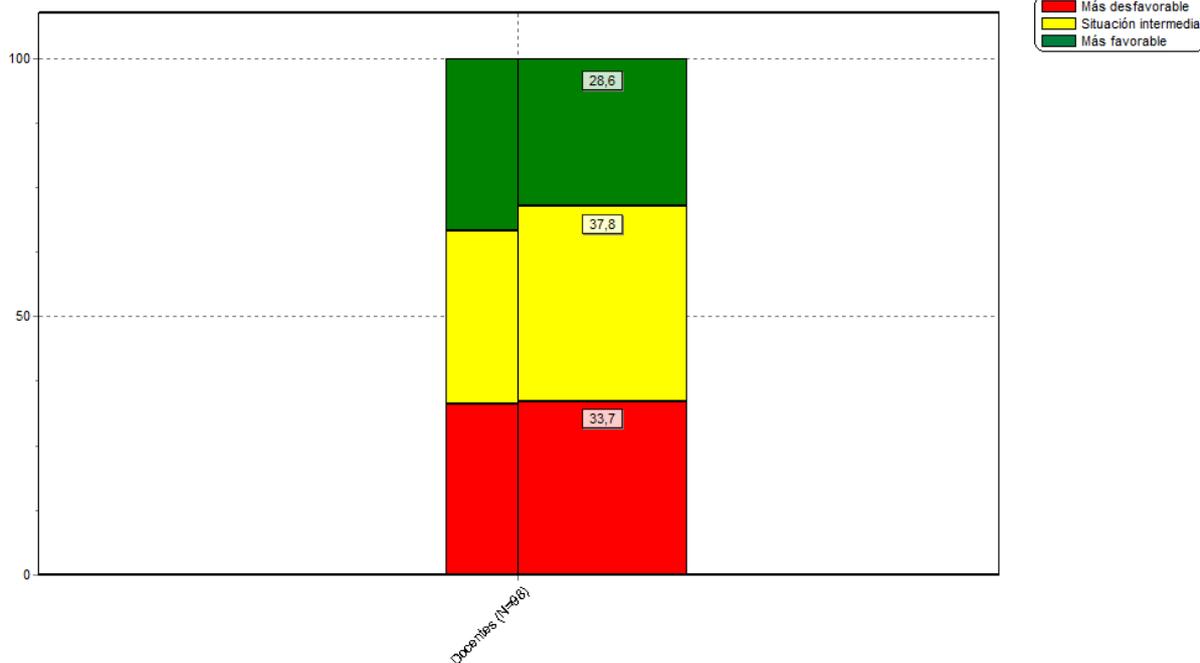
**Tabla 31: Posibilidad de relación social. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	8,0 [N=8]	12,0 [N=12]	80,0 [N=80]	[N=1]
¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	34,7 [N=35]	24,8 [N=25]	40,6 [N=41]	[N=0]



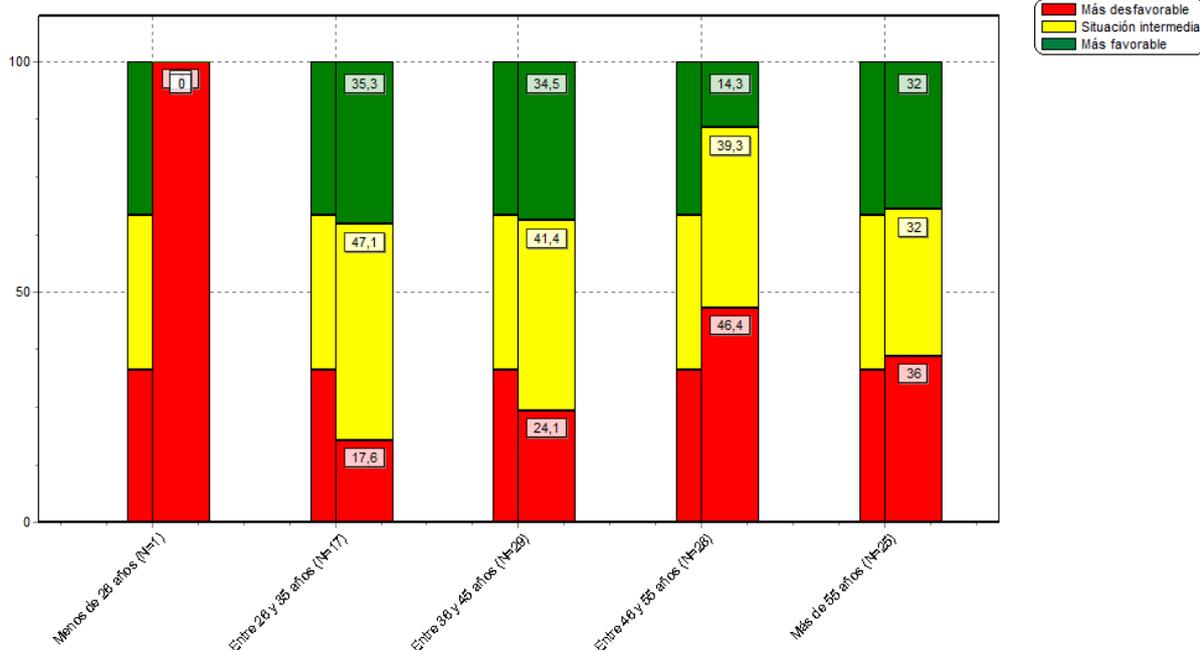
### Posibilidad de relación social por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



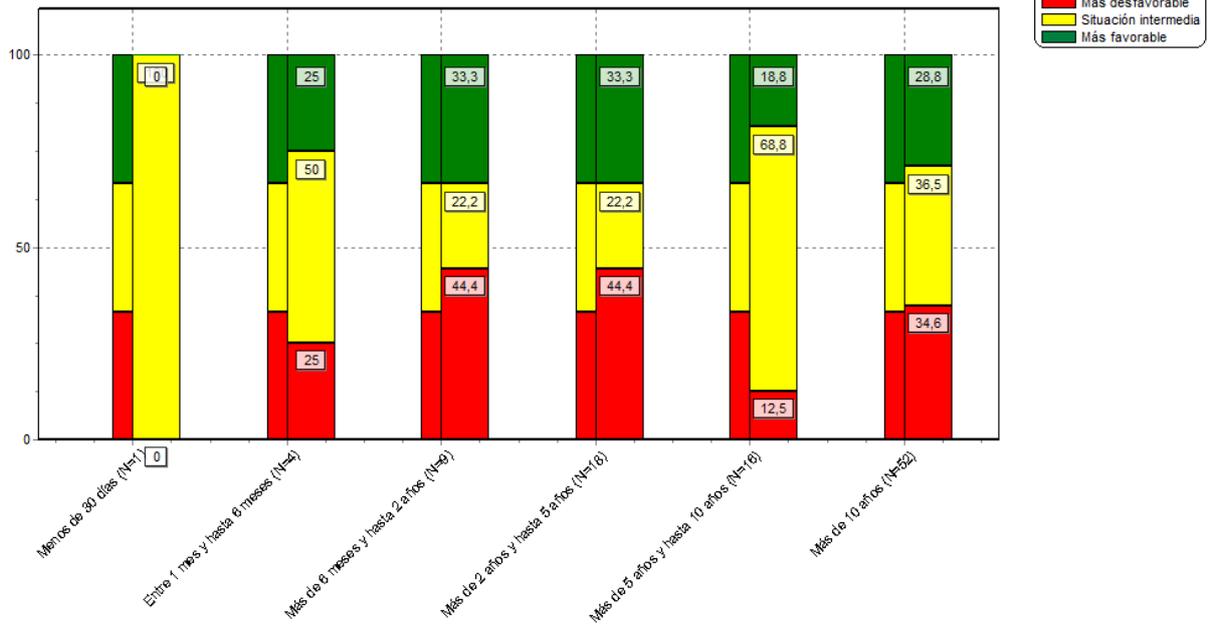
### Posibilidad de relación social por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



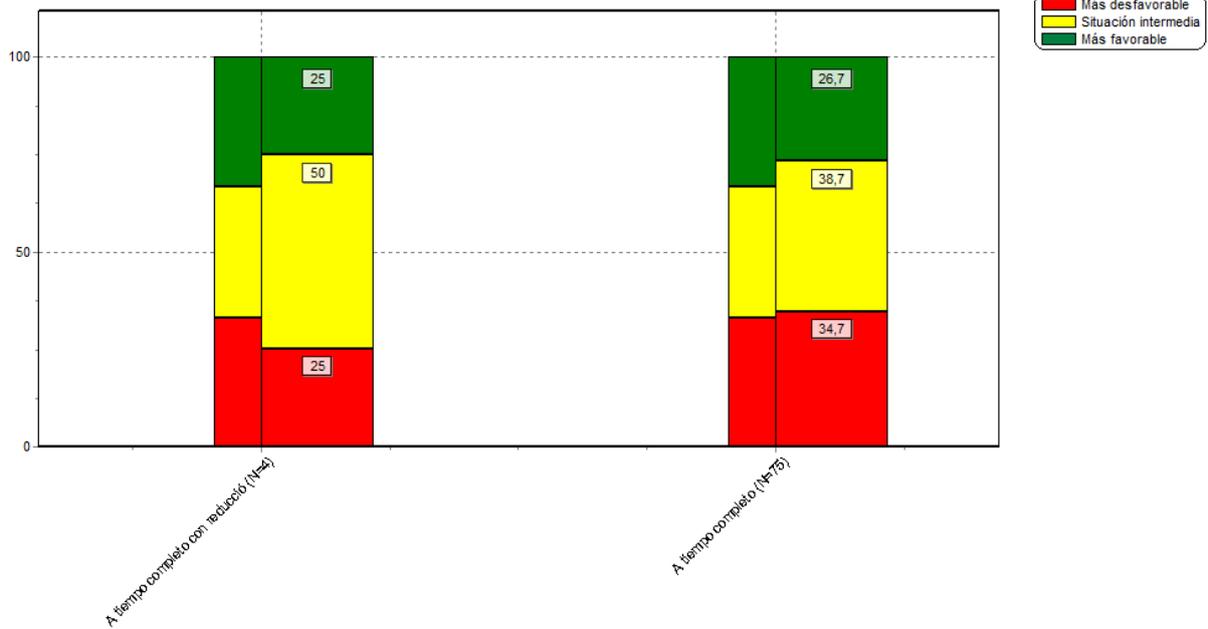
**Posibilidad de relación social por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí**

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



**Posibilidad de relación social por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí**

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 9) Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

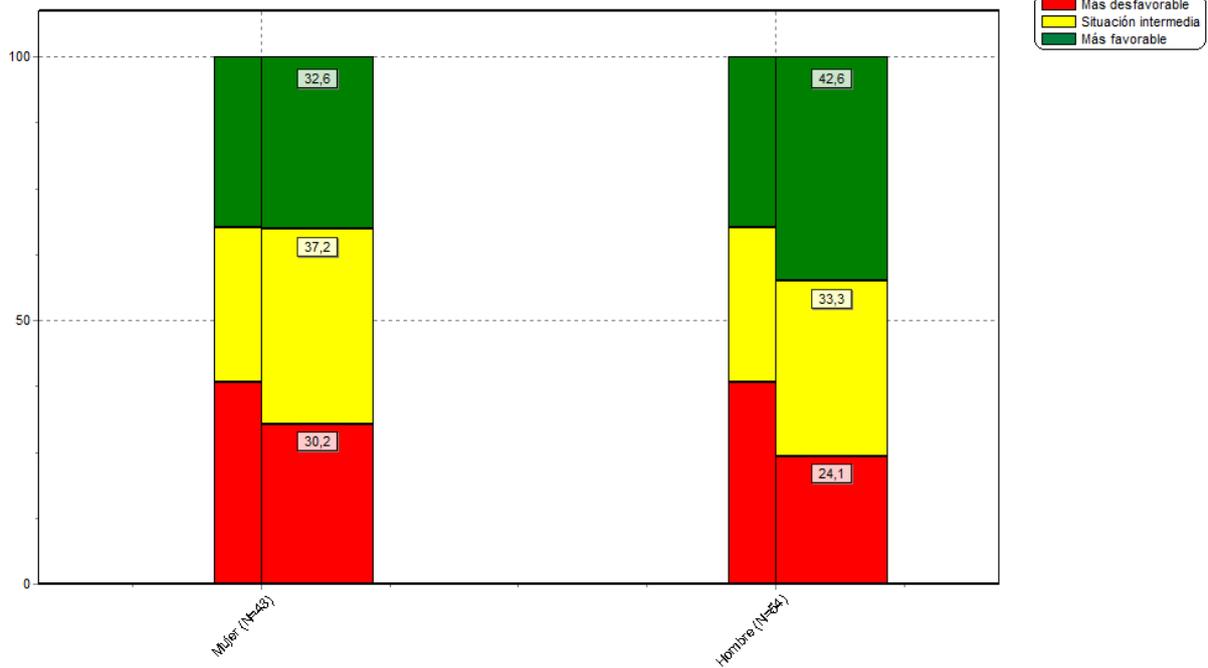
Un 27,27% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas emocionales.

**Tabla 32: Exigencias psicológicas emocionales. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	9,1 [N=9]	30,3 [N=30]	60,6 [N=60]	[N=2]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	14,0 [N=14]	24,0 [N=24]	62,0 [N=62]	[N=1]
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	14,0 [N=14]	22,0 [N=22]	64,0 [N=64]	[N=1]

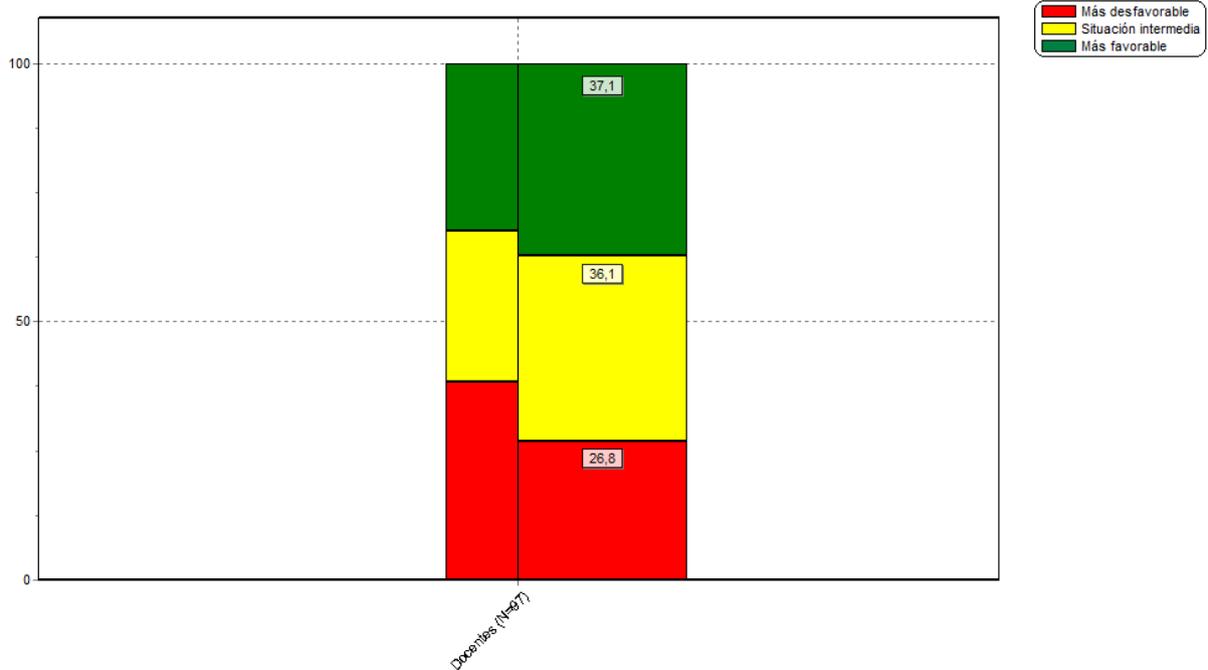
### Exigencias psicológicas emocionales por Sexo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



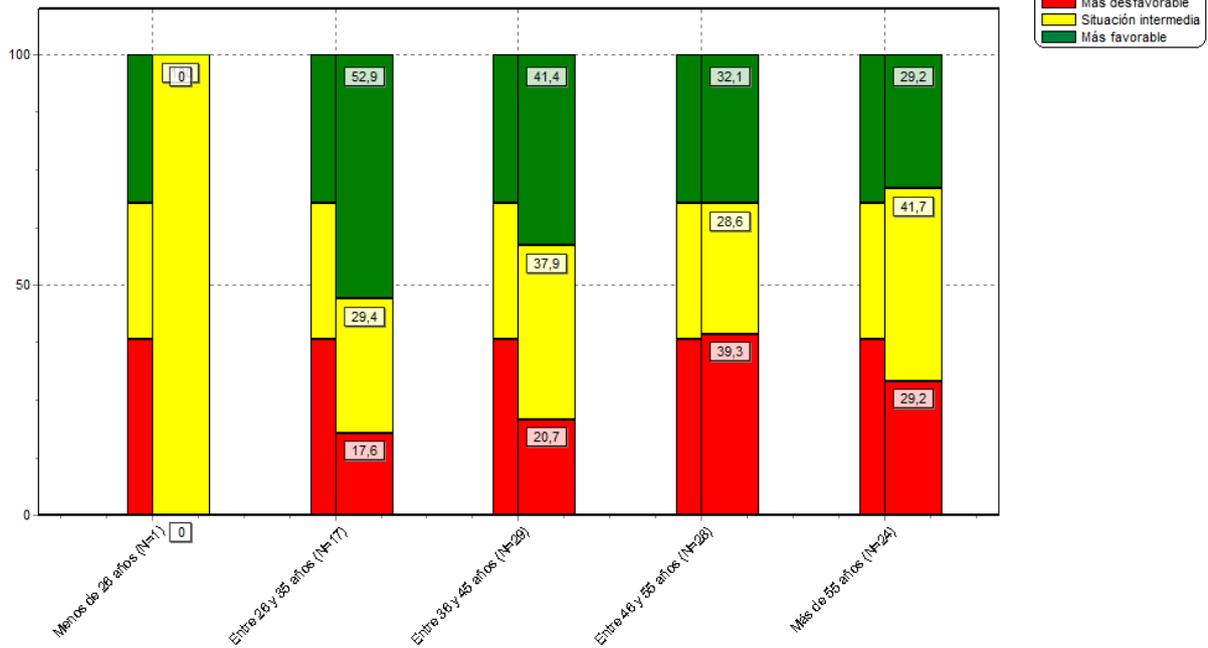
### Exigencias psicológicas emocionales por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



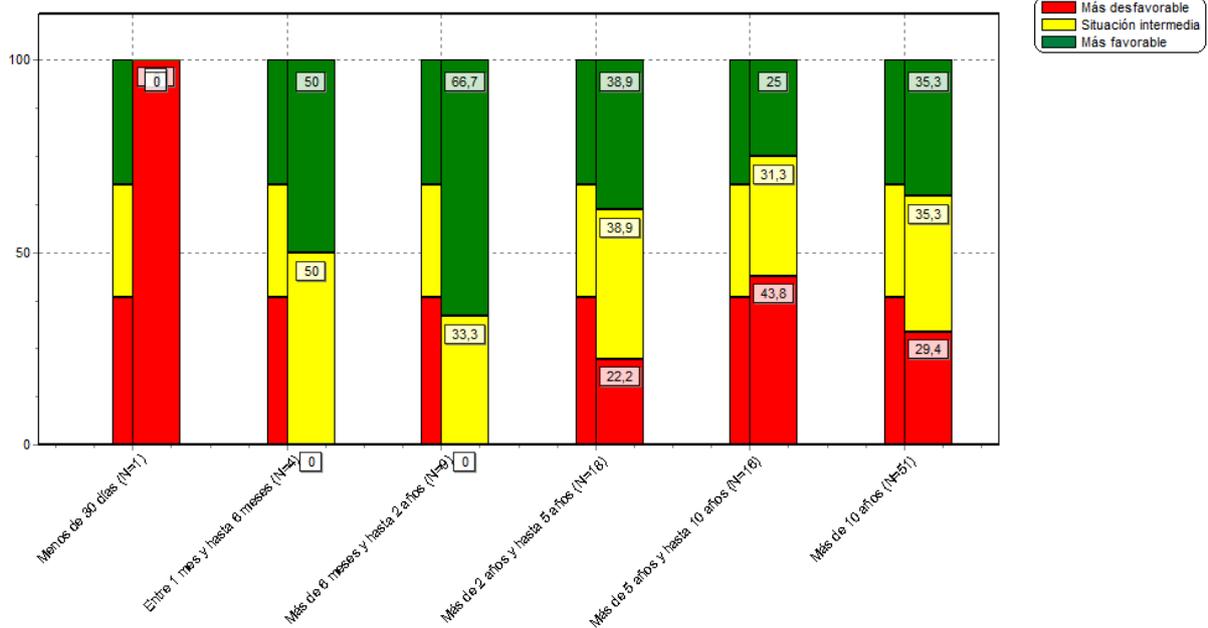
### Exigencias psicológicas emocionales por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



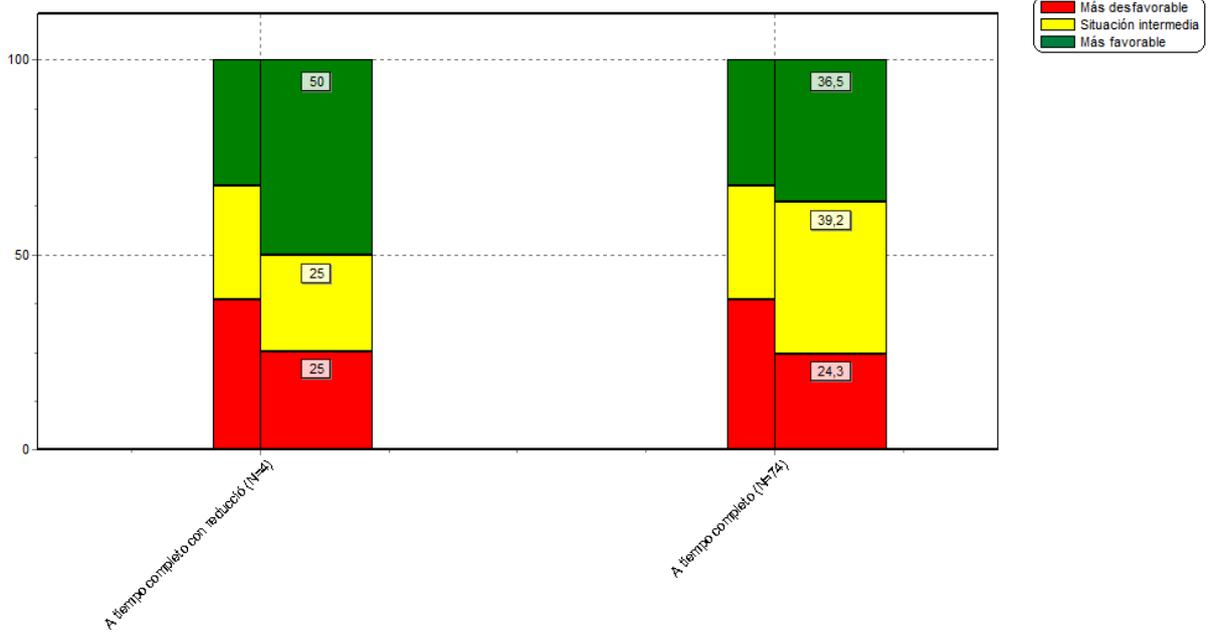
### Exigencias psicológicas emocionales por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Exigencias psicológicas emocionales por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 10) Influencia

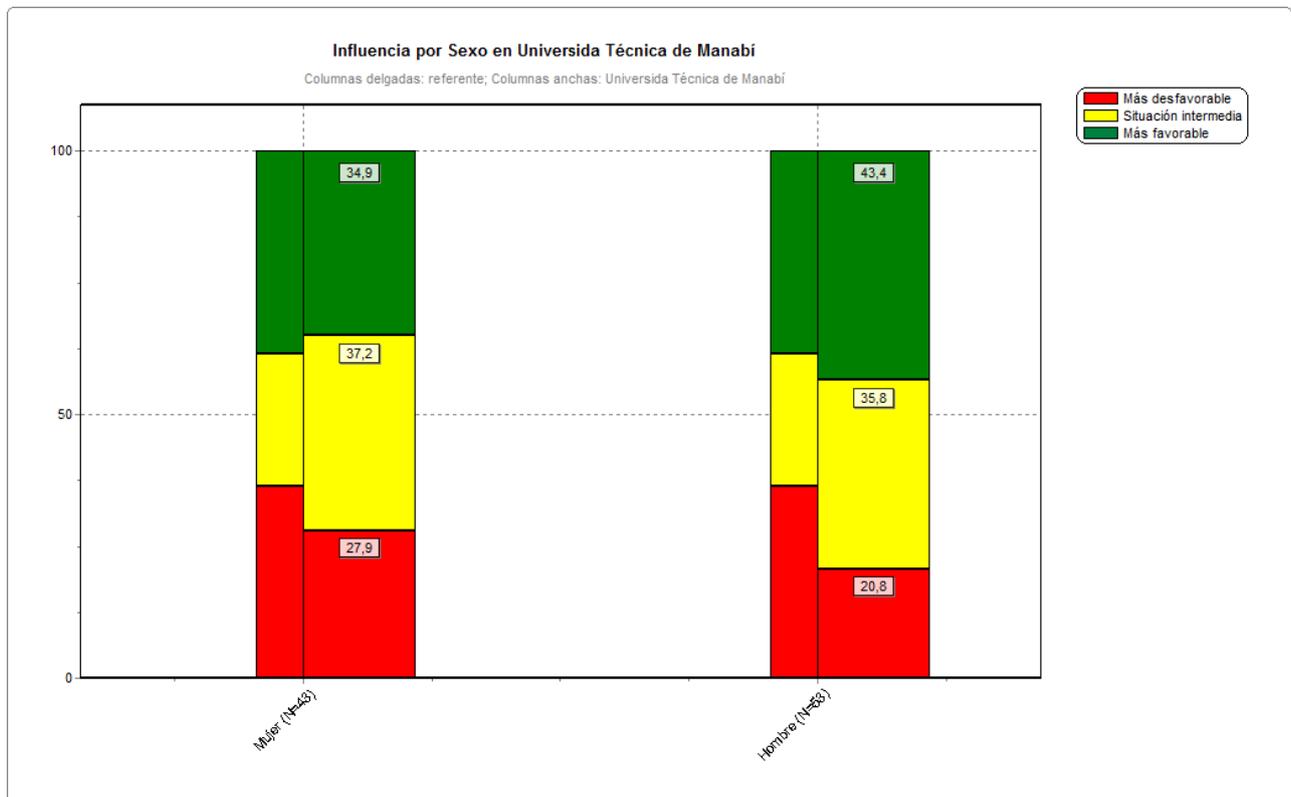
Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Un 24,49% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Influencia.

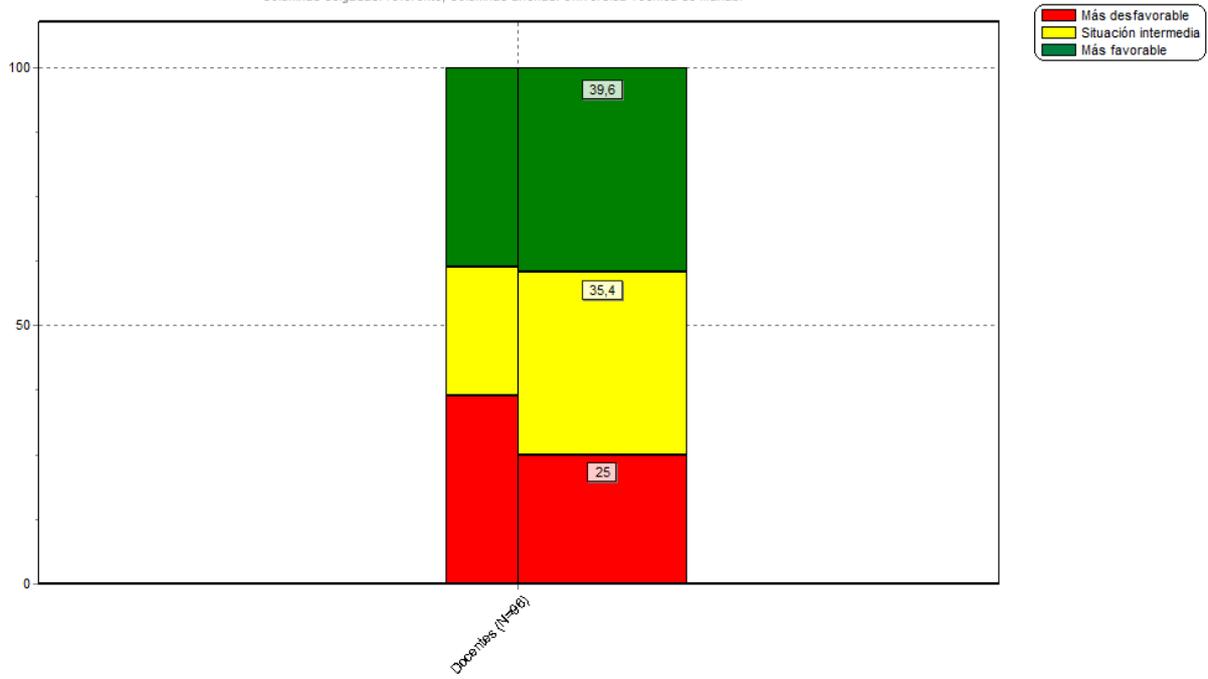
**Tabla 33: Influencia. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	32,0 [N=32]	31,0 [N=31]	37,0 [N=37]	[N=1]
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	34,0 [N=34]	27,0 [N=27]	39,0 [N=39]	[N=1]
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	59,0 [N=59]	26,0 [N=26]	15,0 [N=15]	[N=1]
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	53,5 [N=53]	31,3 [N=31]	15,2 [N=15]	[N=2]



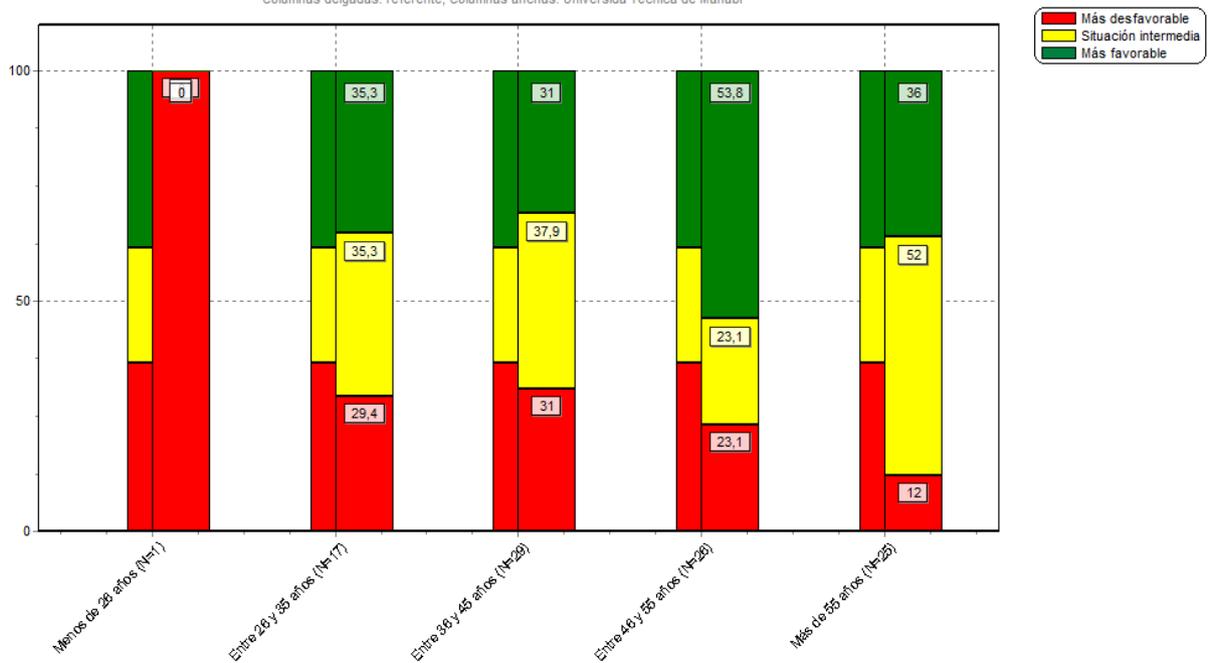
### Influencia por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



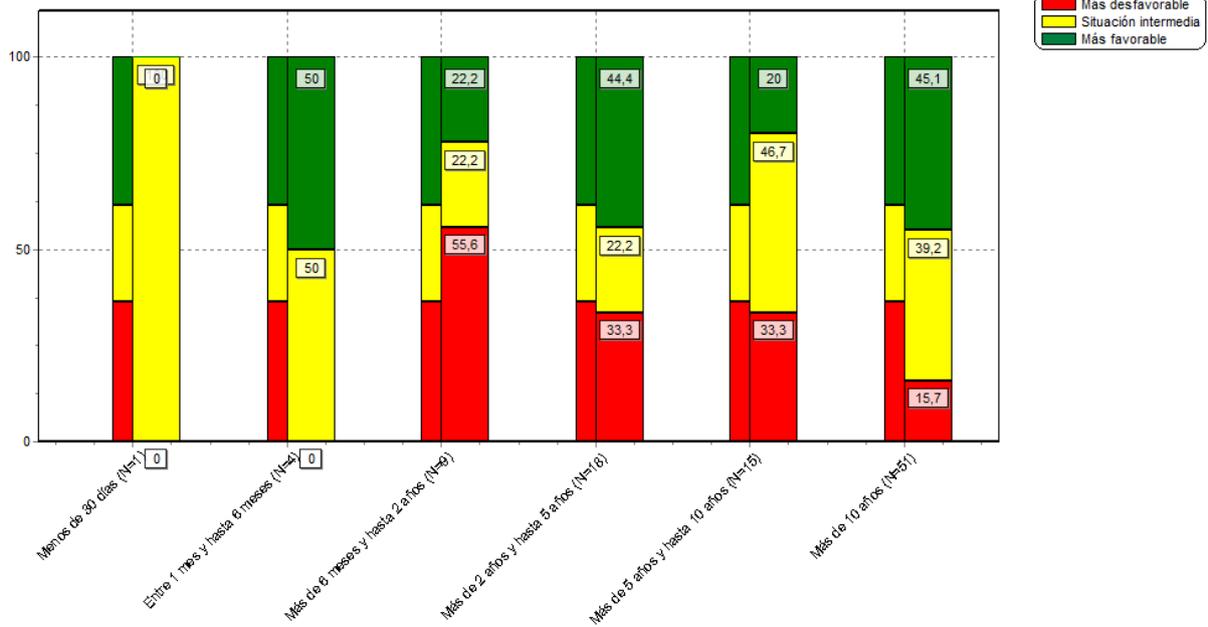
### Influencia por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



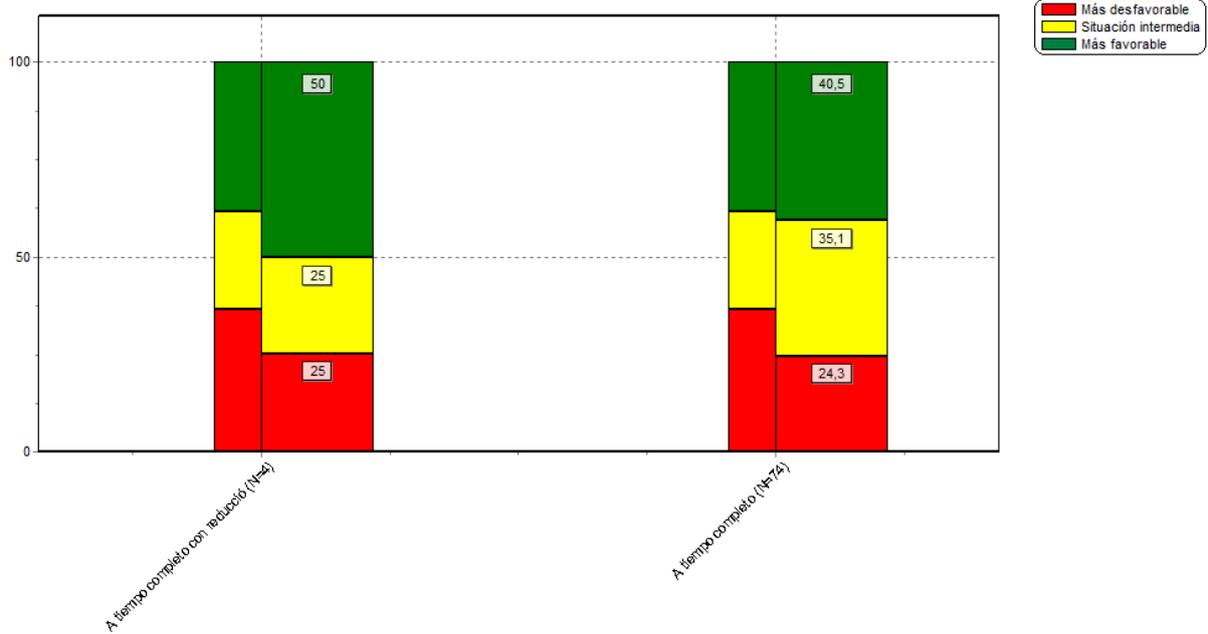
### Influencia por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Influencia por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 11) Conflicto de rol

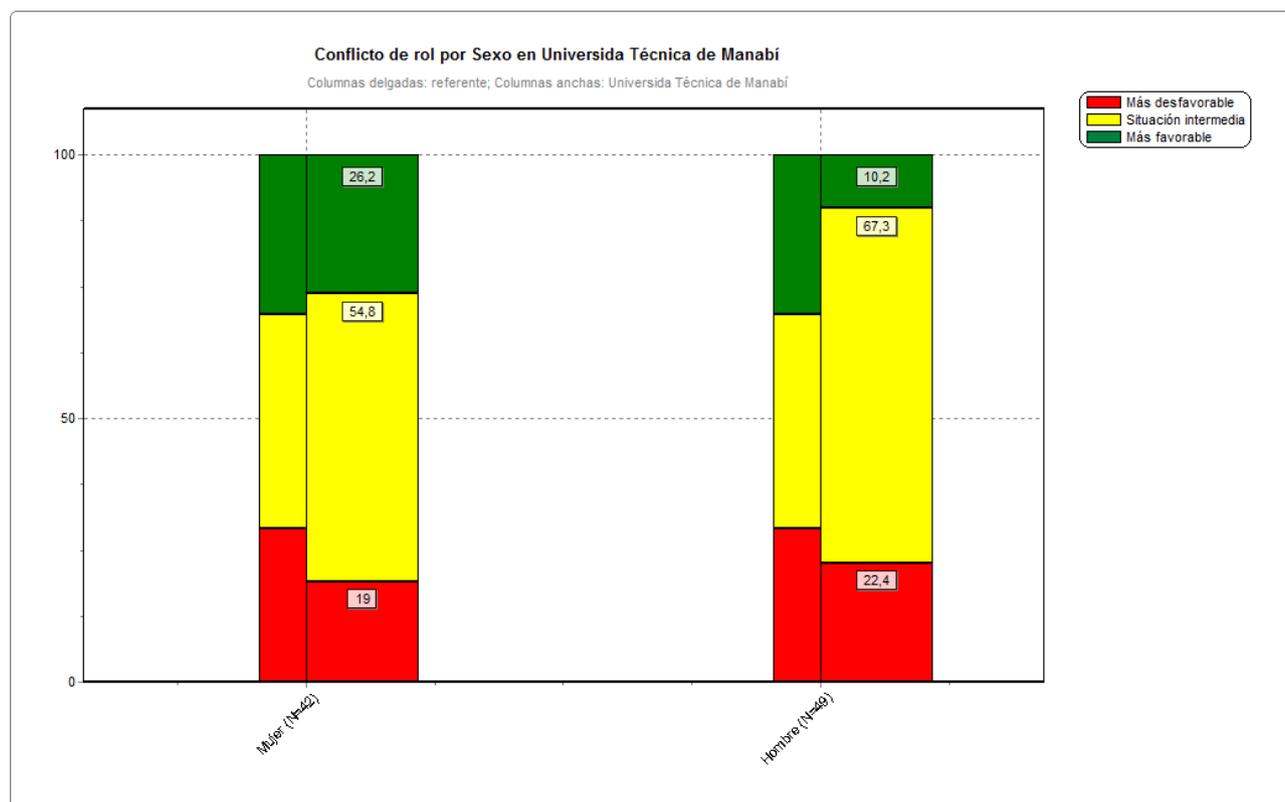
Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Un 21,51% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

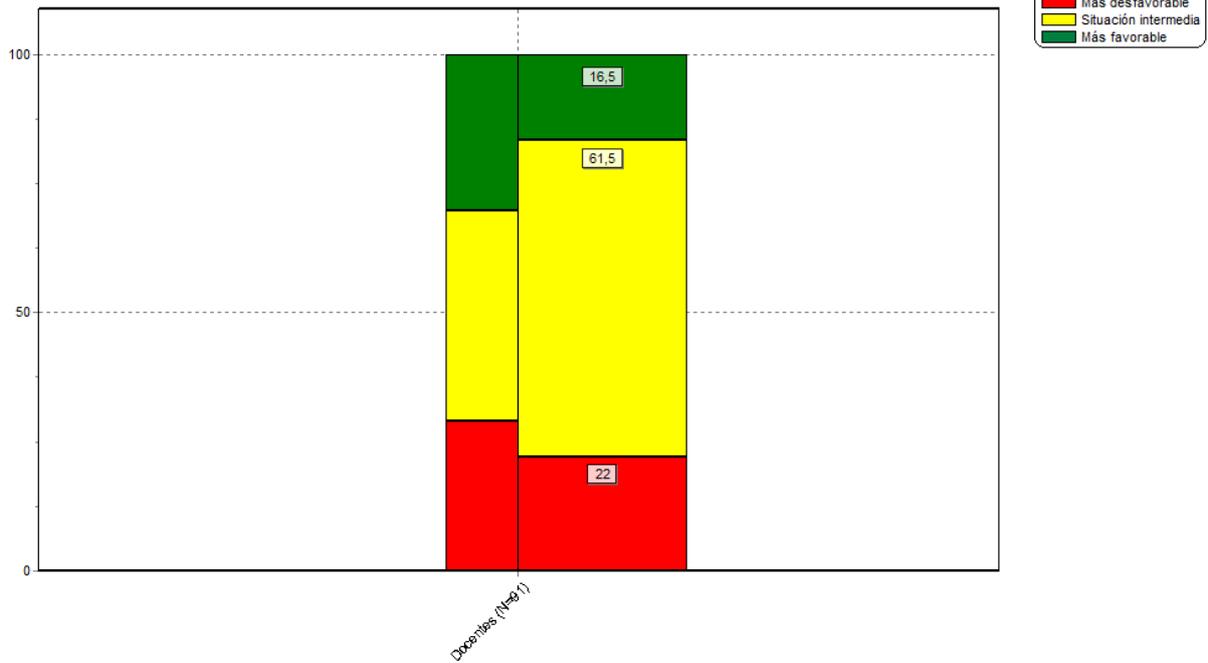
**Tabla 34: Conflicto de rol. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	47,5 [N=47]	29,3 [N=29]	23,2 [N=23]	[N=2]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	12,4 [N=12]	20,6 [N=20]	67,0 [N=65]	[N=4]
¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	24,0 [N=23]	36,5 [N=35]	39,6 [N=38]	[N=5]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	4,1 [N=4]	33,7 [N=33]	62,2 [N=61]	[N=3]



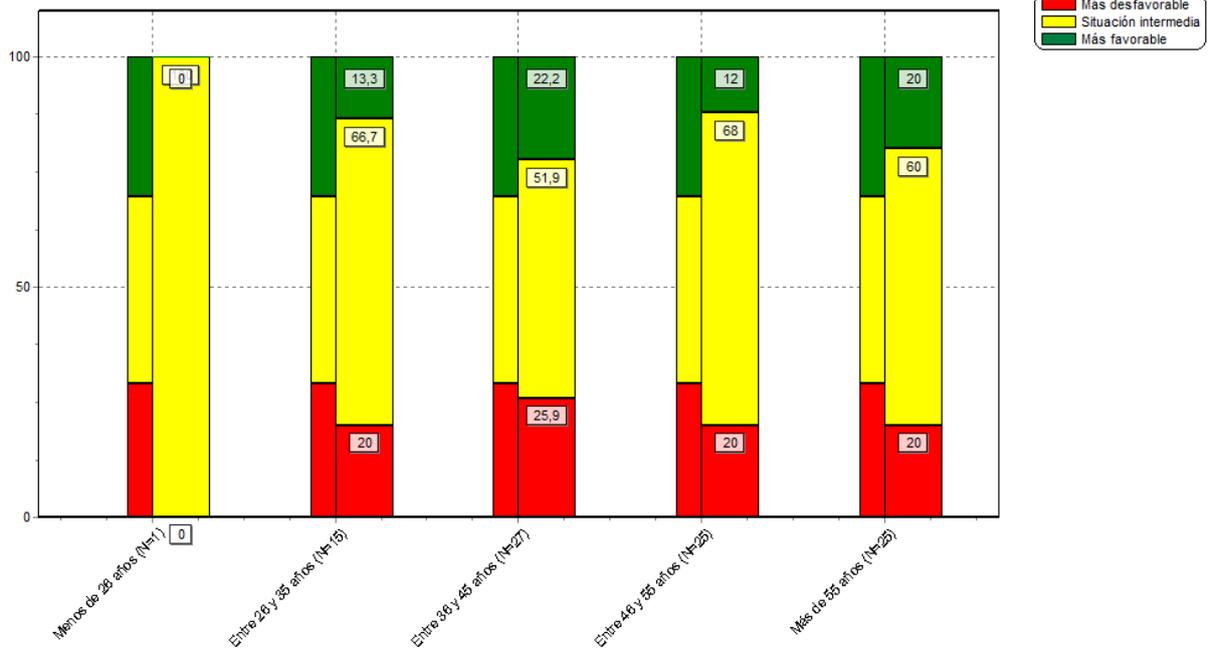
### Conflicto de rol por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



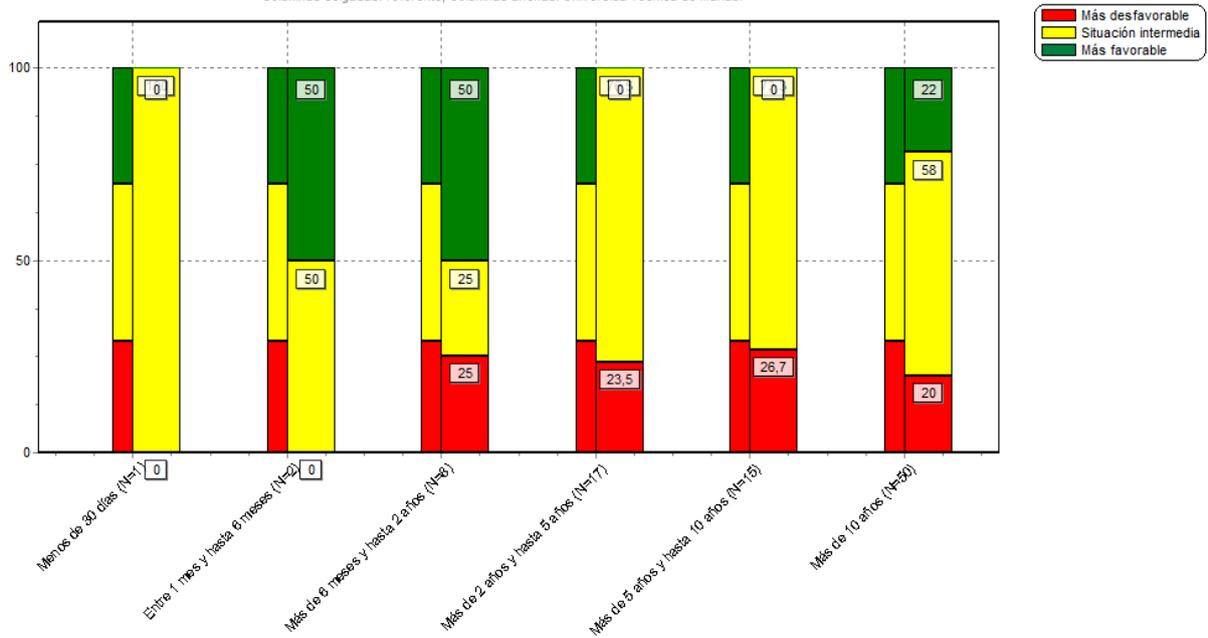
### Conflicto de rol por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



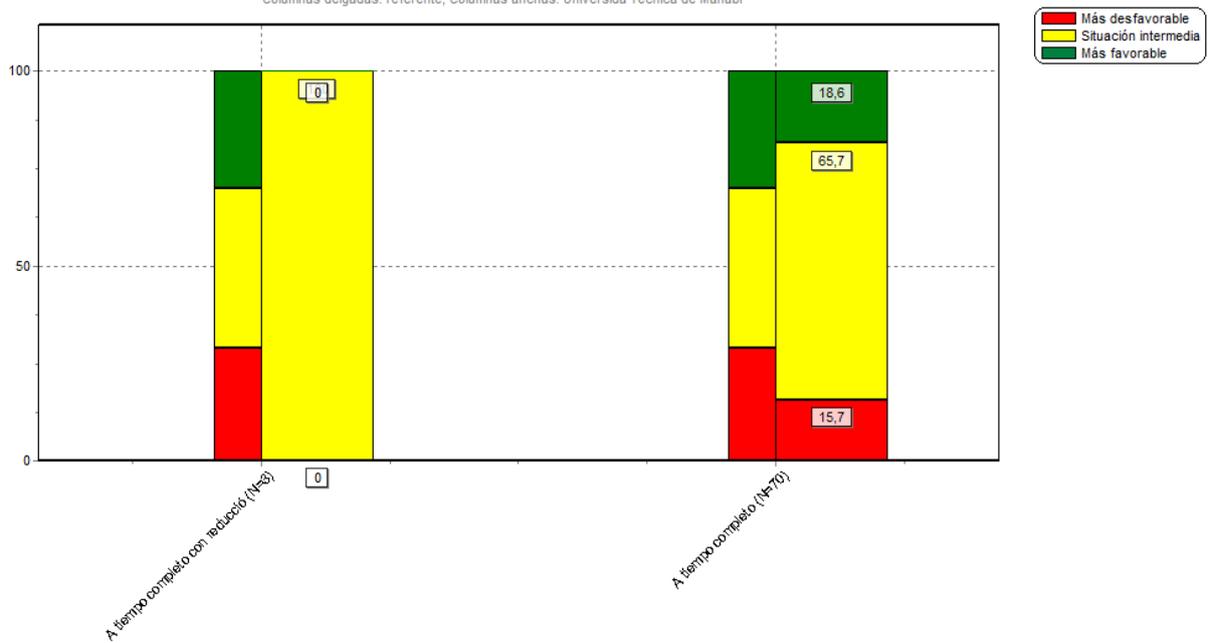
### Conflicto de rol por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Conflicto de rol por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 12) Estima

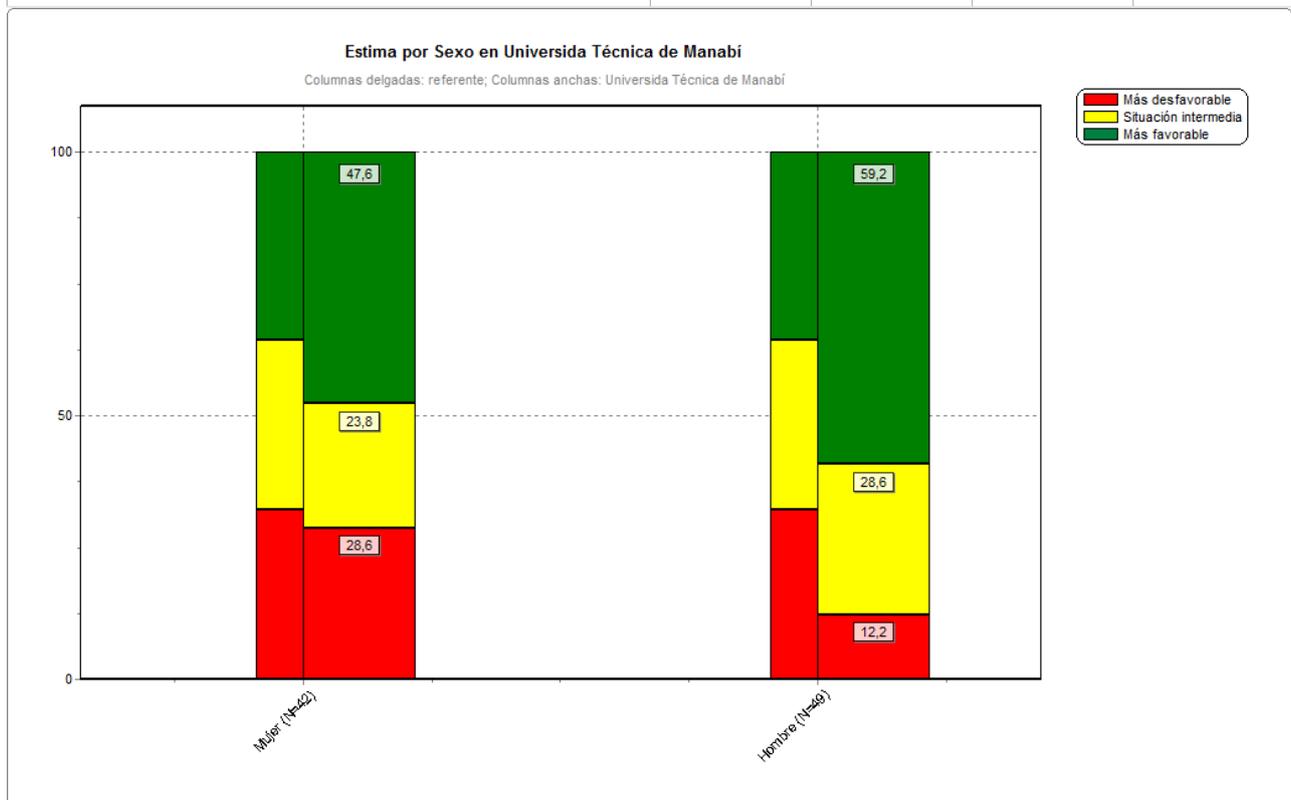
Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, ..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Un 21,51% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Estima.

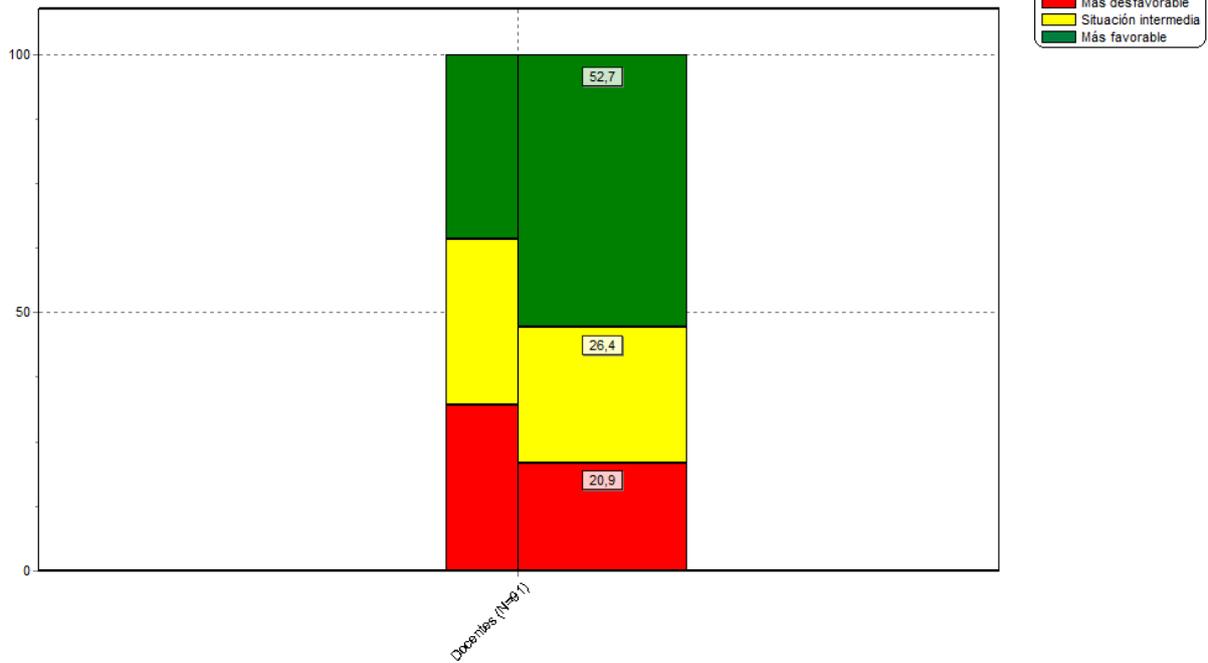
**Tabla 35: Estima. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	68,7 [N=68]	17,2 [N=17]	14,1 [N=14]	[N=2]
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	71,7 [N=71]	23,2 [N=23]	5,1 [N=5]	[N=2]
En mi trabajo me tratan injustamente	4,2 [N=4]	4,2 [N=4]	91,6 [N=87]	[N=6]
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	62,8 [N=59]	25,5 [N=24]	11,7 [N=11]	[N=7]



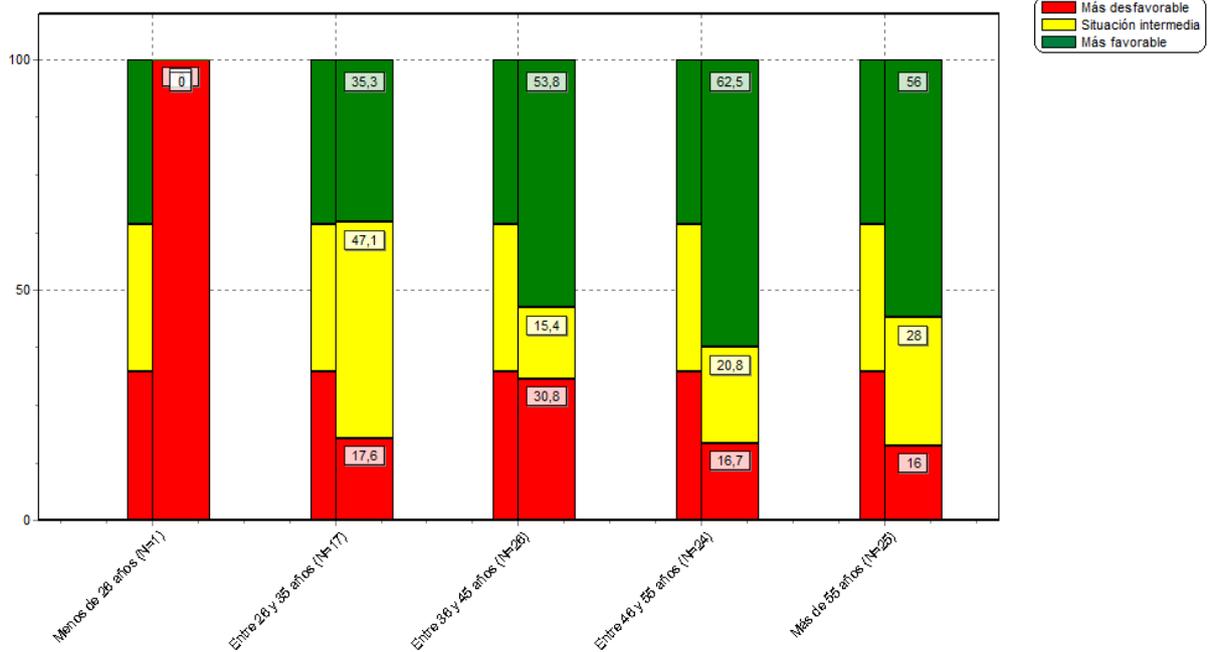
### Estima por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



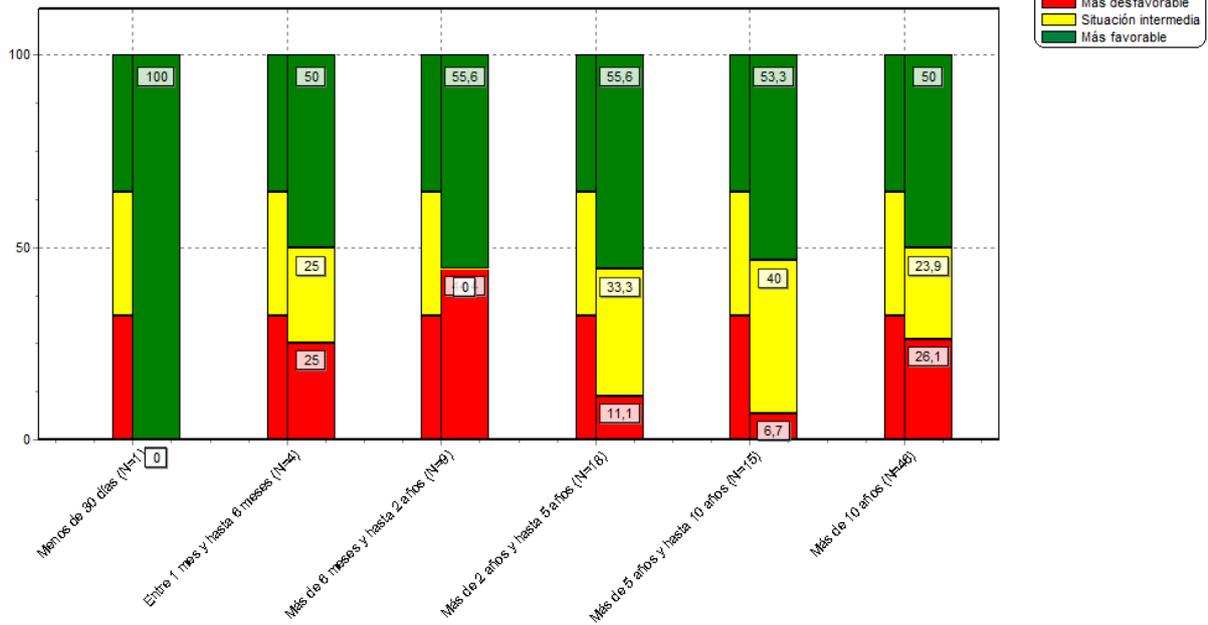
### Estima por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



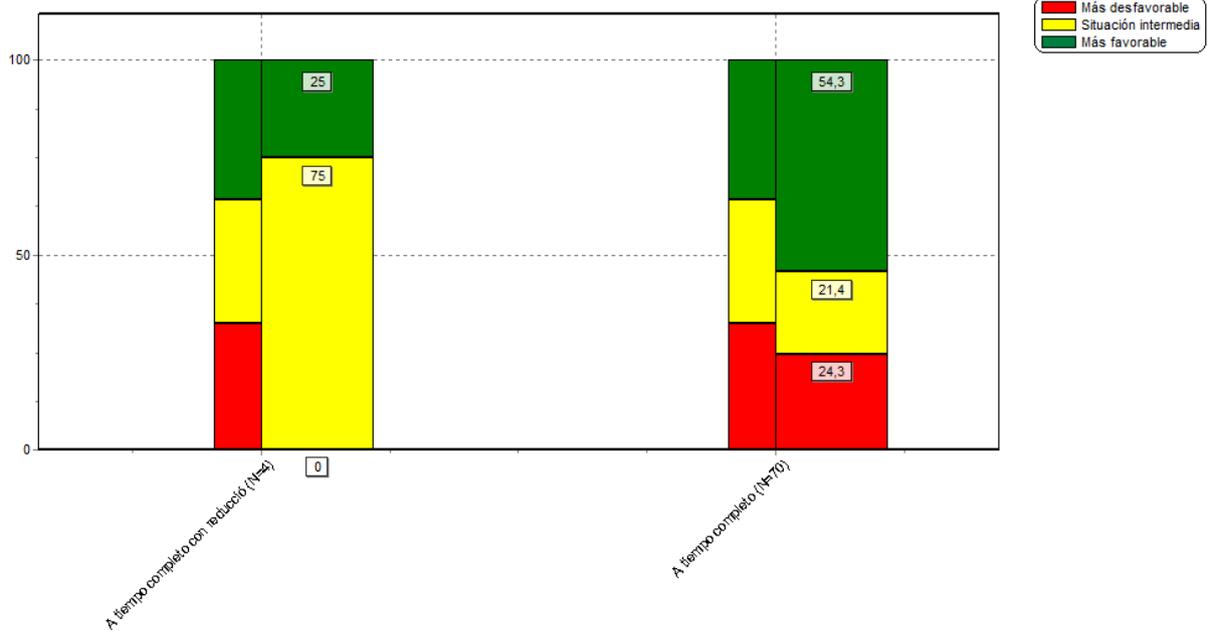
**Estima por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí**

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



**Estima por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí**

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### 13) Apoyo social de los superiores

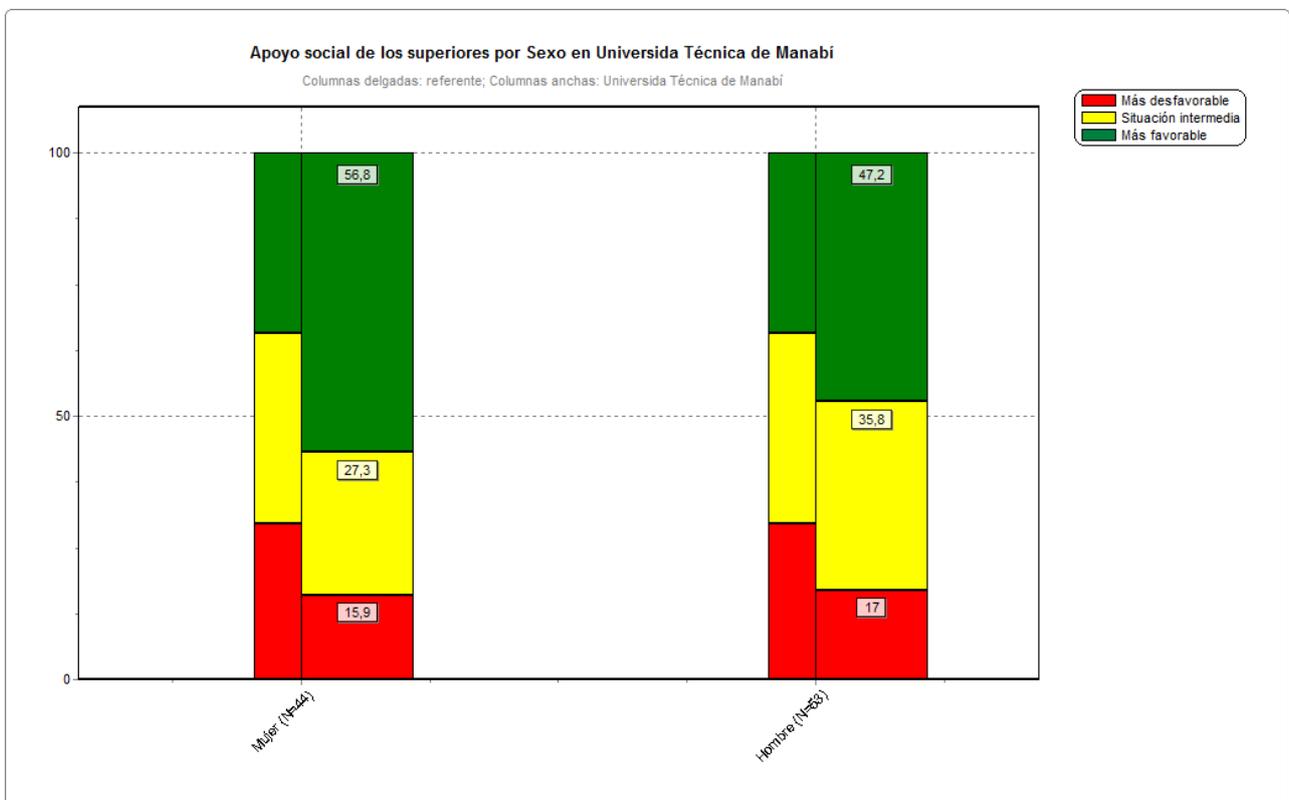
Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Un 17,17% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Apoyo social de los superiores.

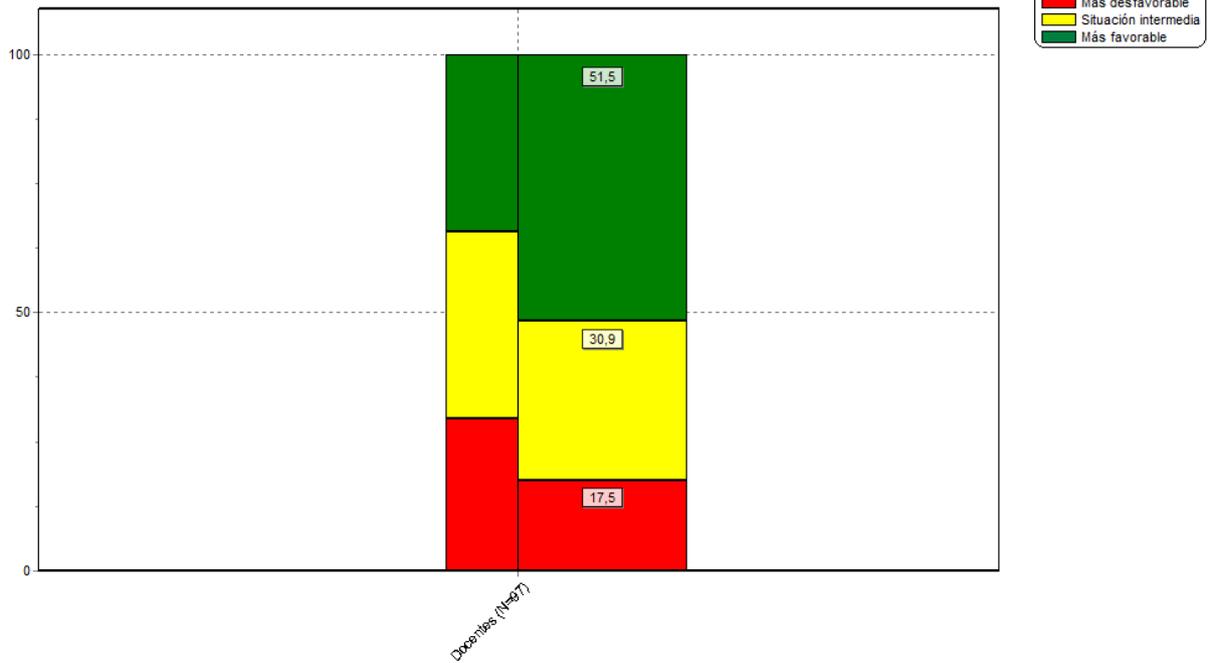
**Tabla 36: Apoyo social de los superiores. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	71,0 [N=71]	23,0 [N=23]	6,0 [N=6]	[N=1]
¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	78,0 [N=78]	17,0 [N=17]	5,0 [N=5]	[N=1]
¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	72,7 [N=72]	19,2 [N=19]	8,1 [N=8]	[N=2]



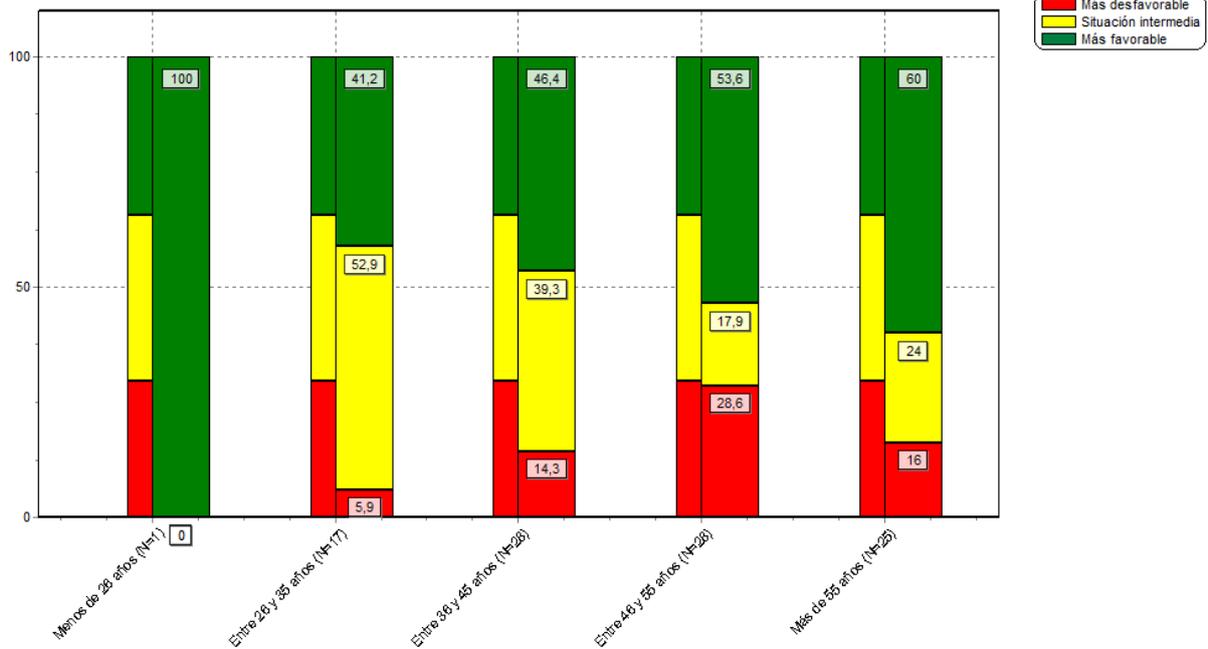
### Apoyo social de los superiores por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



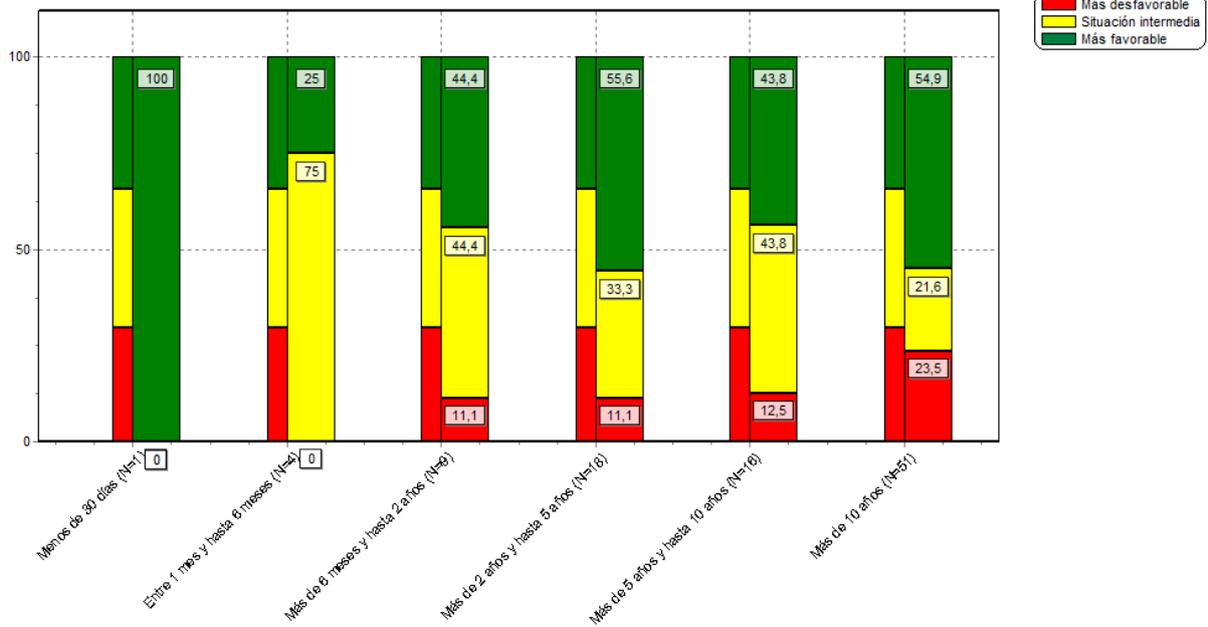
### Apoyo social de los superiores por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



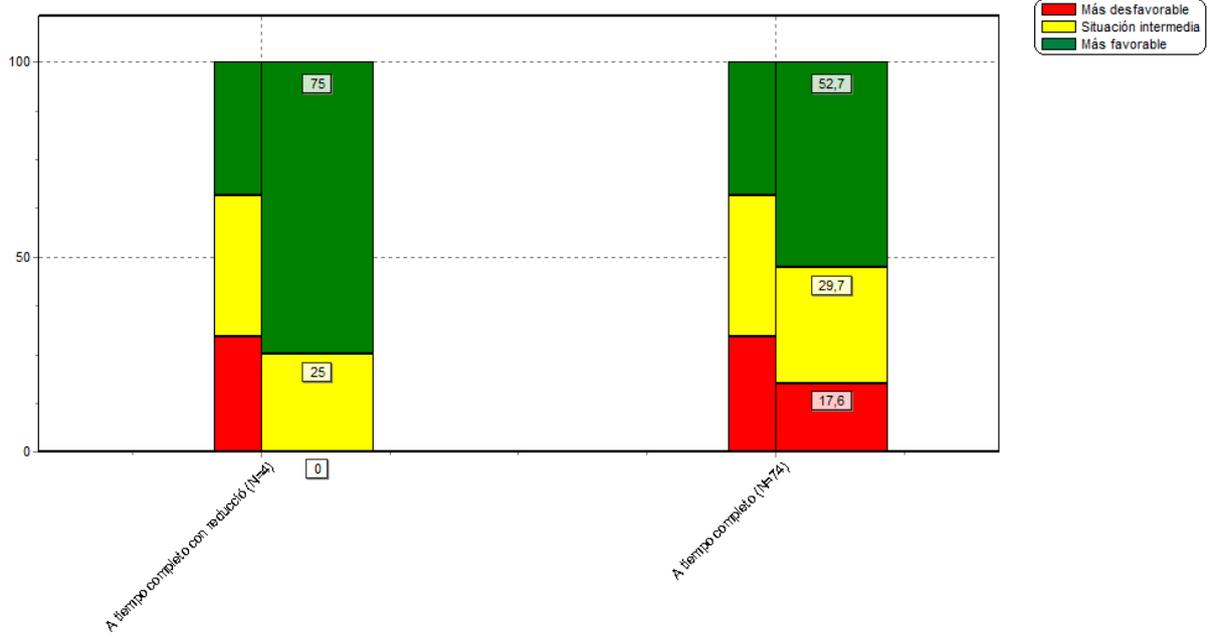
### Apoyo social de los superiores por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Apoyo social de los superiores por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



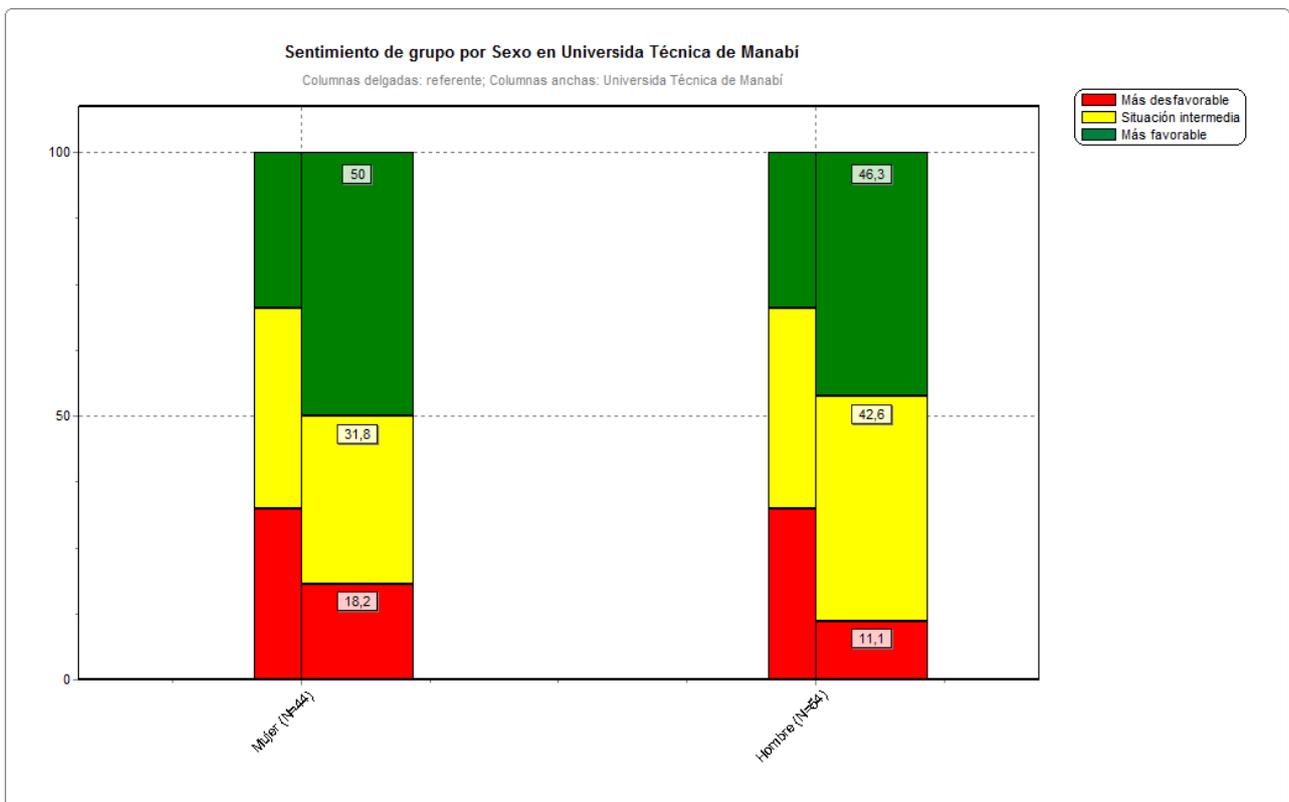
## 14) Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

Un 14% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

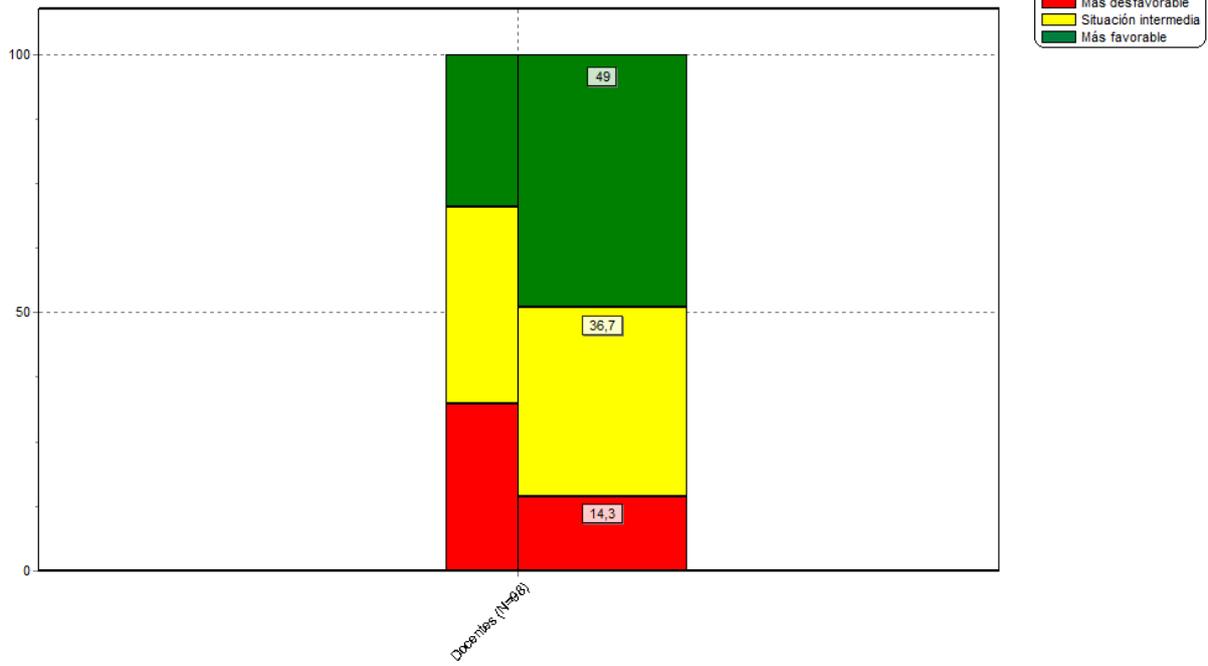
**Tabla 37: Sentimiento de grupo. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	90,0 [N=90]	8,0 [N=8]	2,0 [N=2]	[N=1]
Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	73,0 [N=73]	24,0 [N=24]	3,0 [N=3]	[N=1]
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	82,0 [N=82]	13,0 [N=13]	5,0 [N=5]	[N=1]



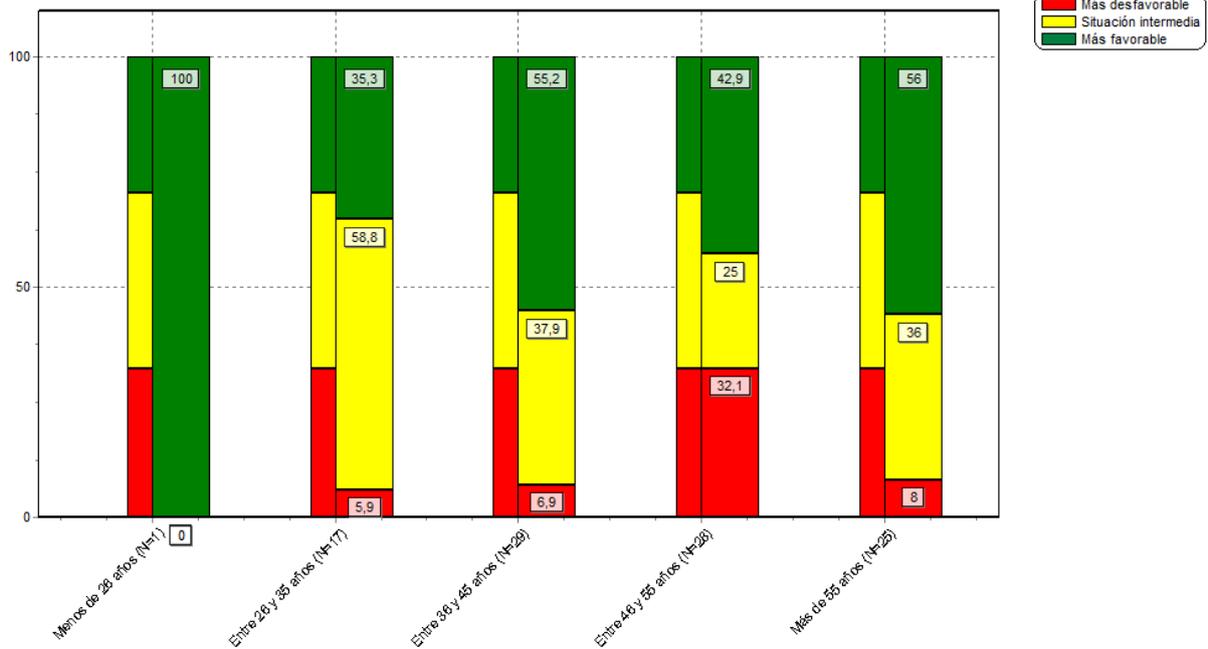
### Sentimiento de grupo por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



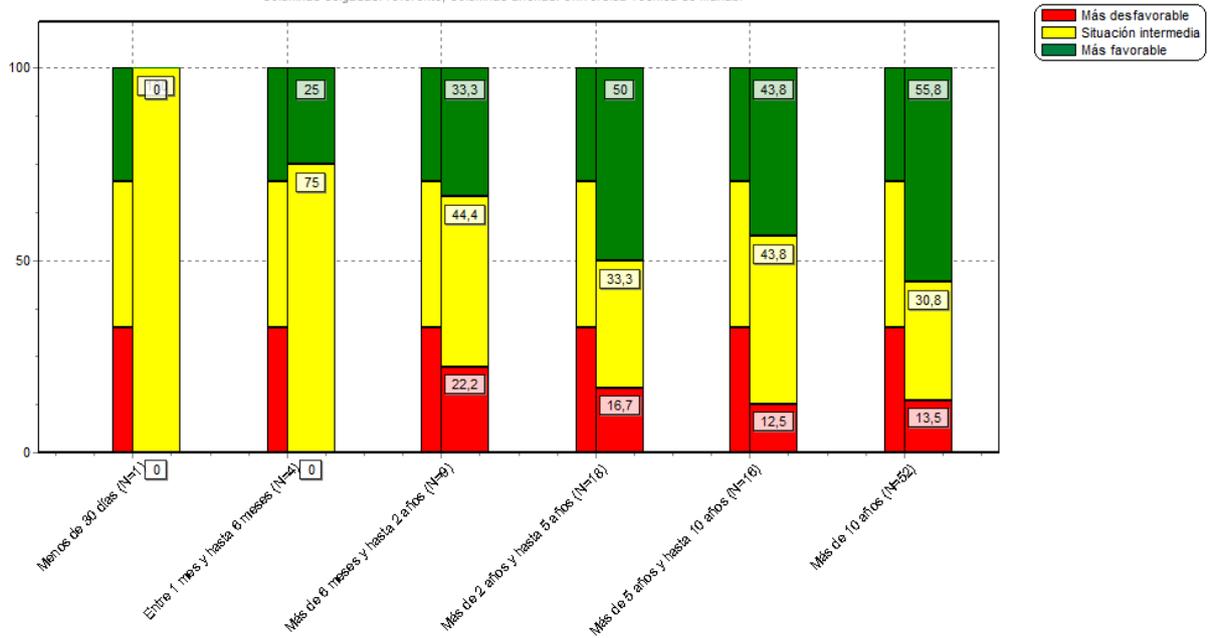
### Sentimiento de grupo por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



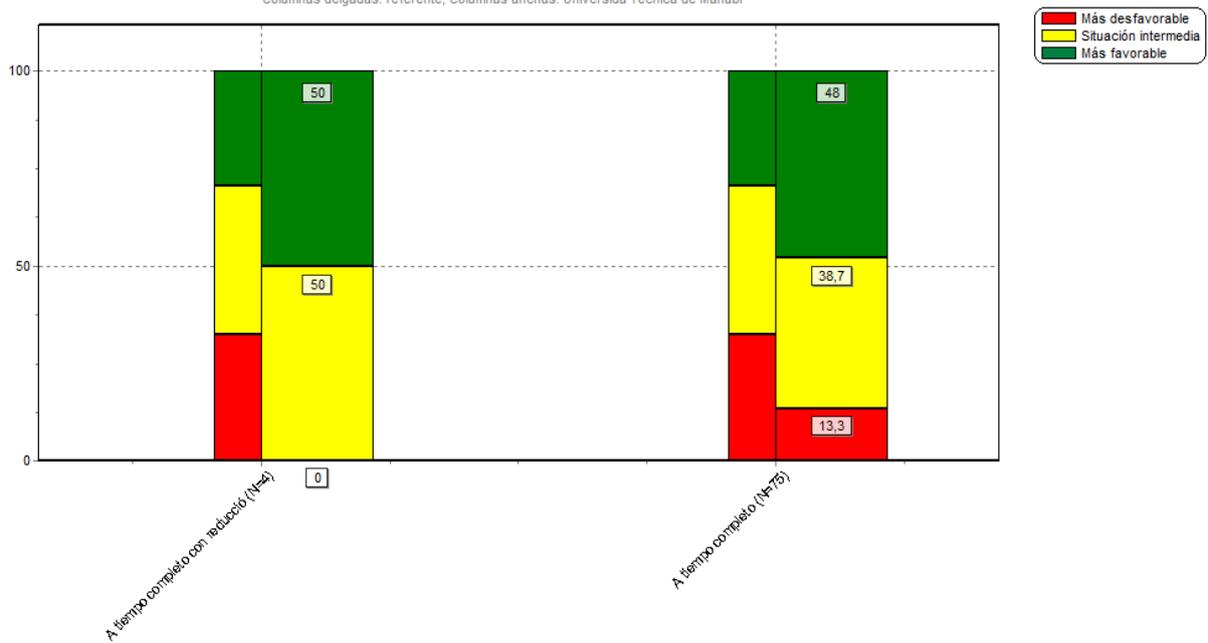
Sentimiento de grupo por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



Sentimiento de grupo por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 15) Claridad de rol

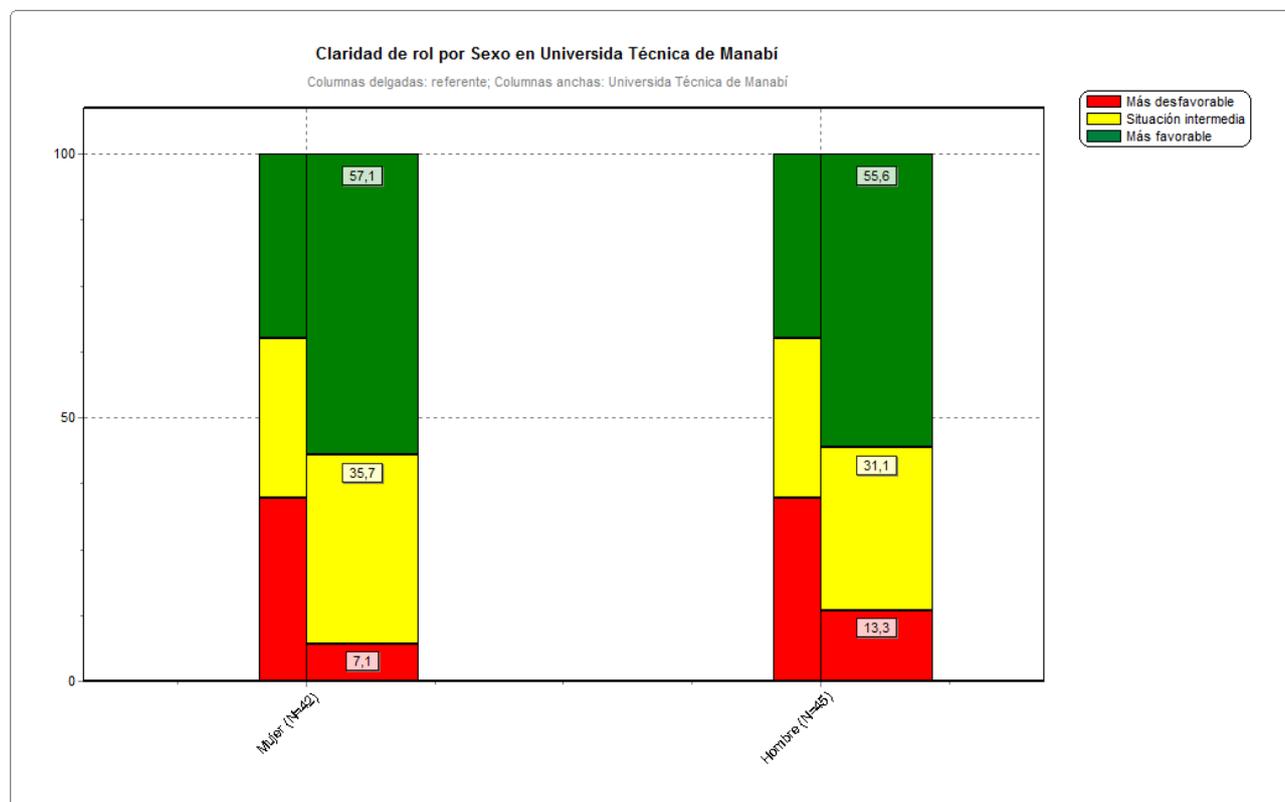
Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Un 10,11% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

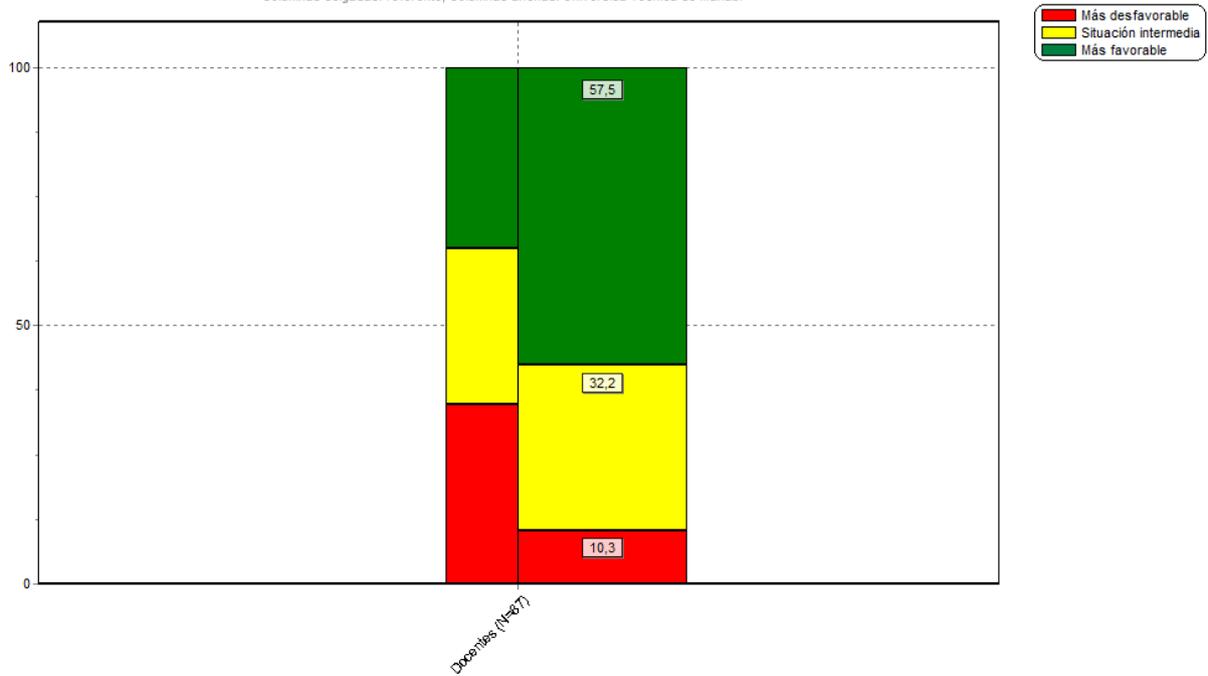
**Tabla 38: Claridad de rol. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	73,7 [N=73]	17,2 [N=17]	9,1 [N=9]	[N=2]
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	94,8 [N=91]	5,2 [N=5]	0,0 [N=0]	[N=5]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	97,0 [N=96]	2,0 [N=2]	1,0 [N=1]	[N=2]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	92,4 [N=85]	4,3 [N=4]	3,3 [N=3]	[N=9]



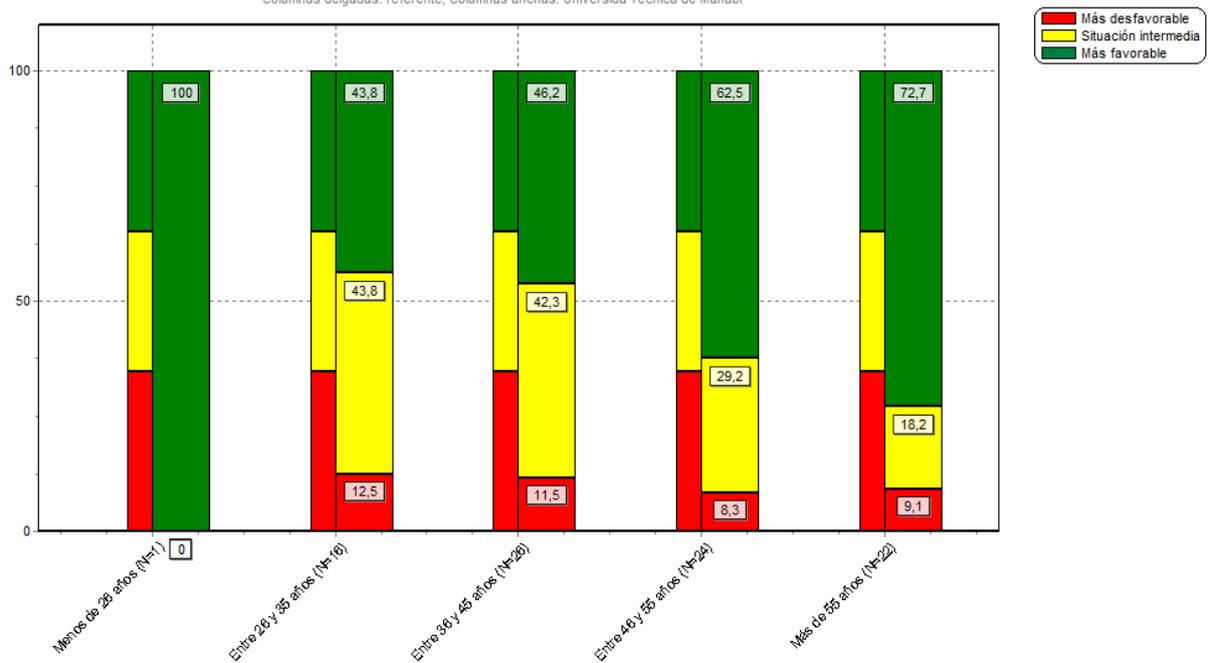
### Claridad de rol por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



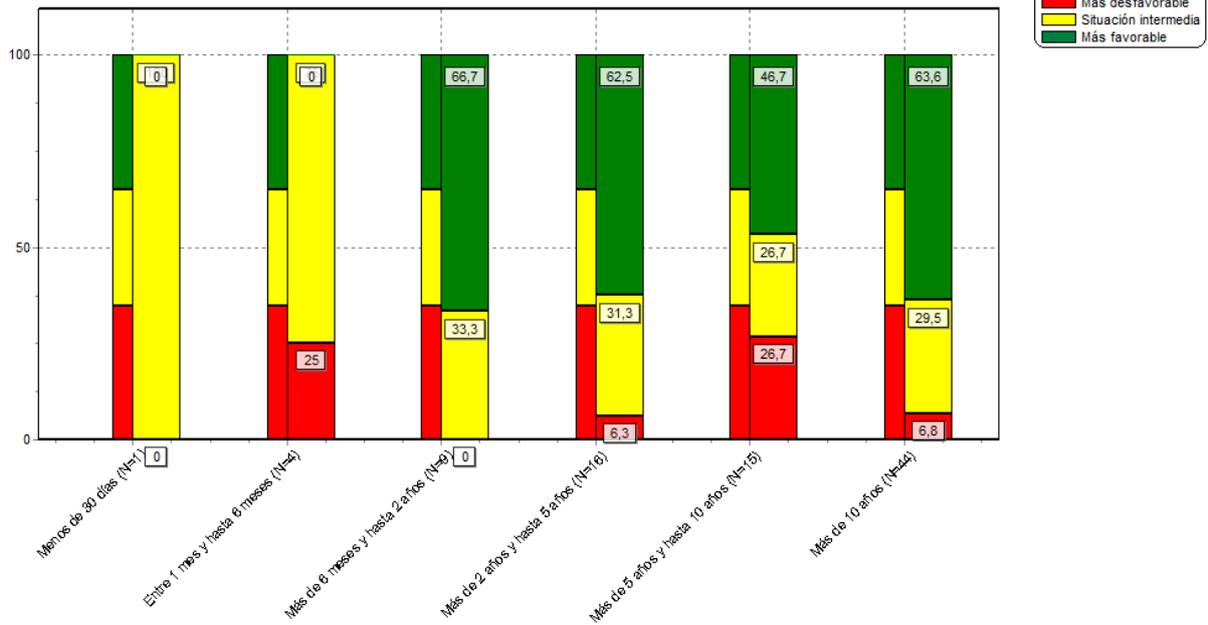
### Claridad de rol por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



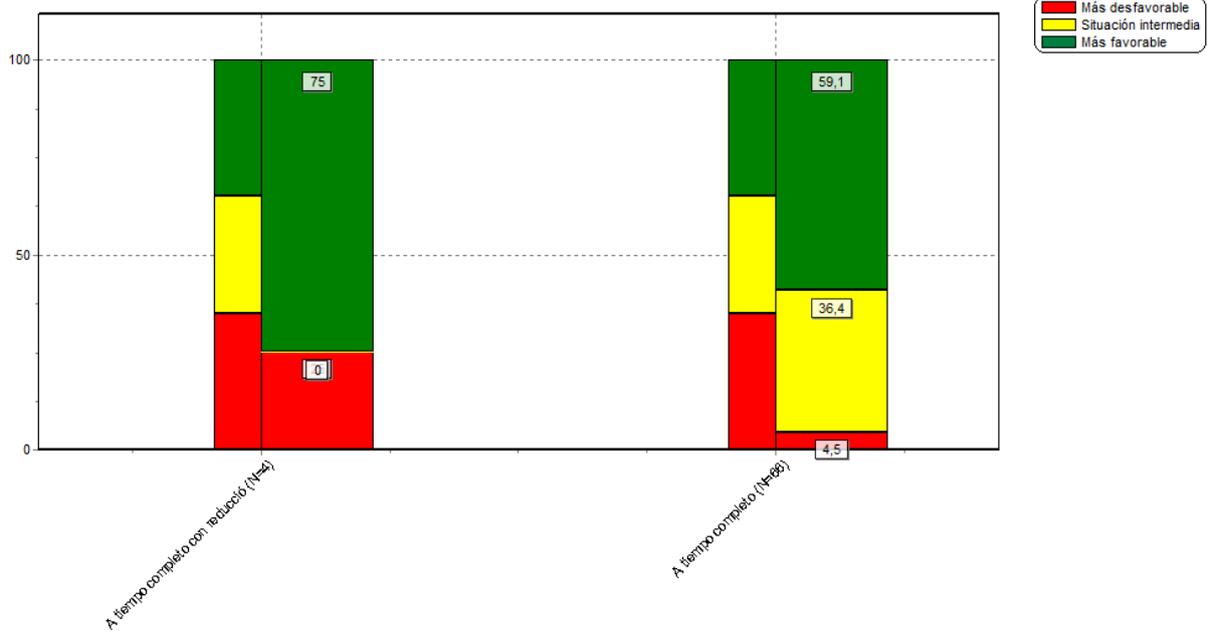
### Claridad de rol por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Claridad de rol por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 16) Esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...). Aunque en menor medida, este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

En otros casos, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

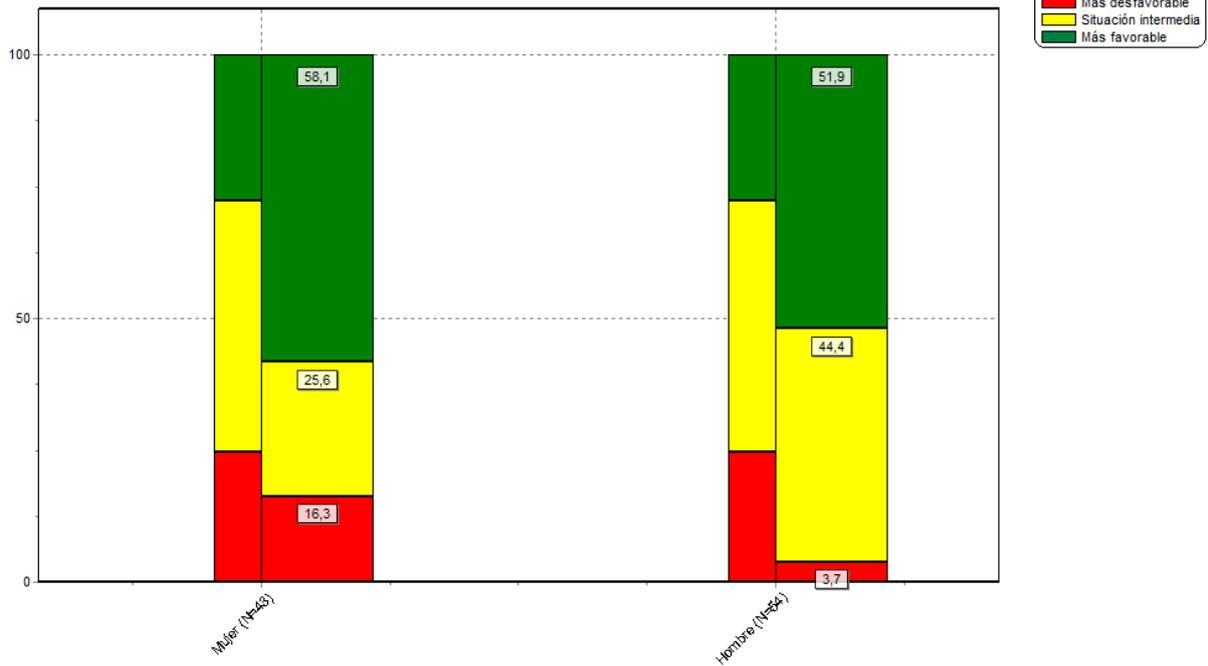
Un 10,1% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Esconder emociones.

**Tabla 39: Esconder emociones. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	10,1 [N=10]	13,1 [N=13]	76,8 [N=76]	[N=2]
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	12,0 [N=12]	18,0 [N=18]	70,0 [N=70]	[N=1]

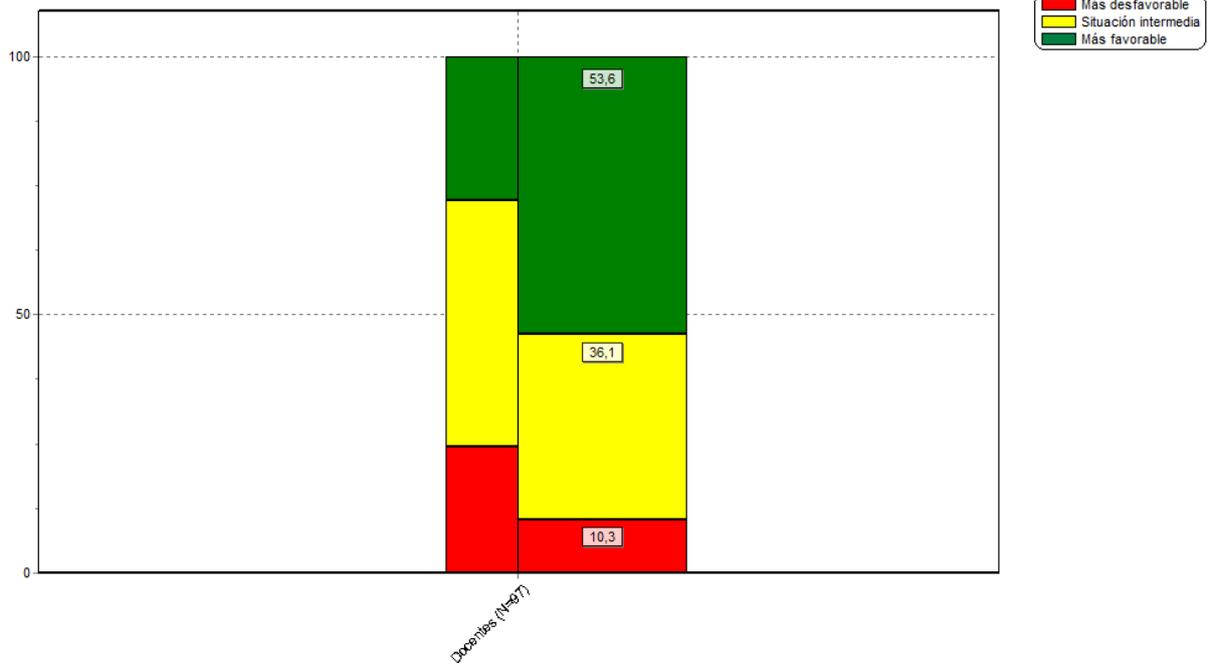
### Esconder emociones por Sexo en Universida Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universida Técnica de Manabí



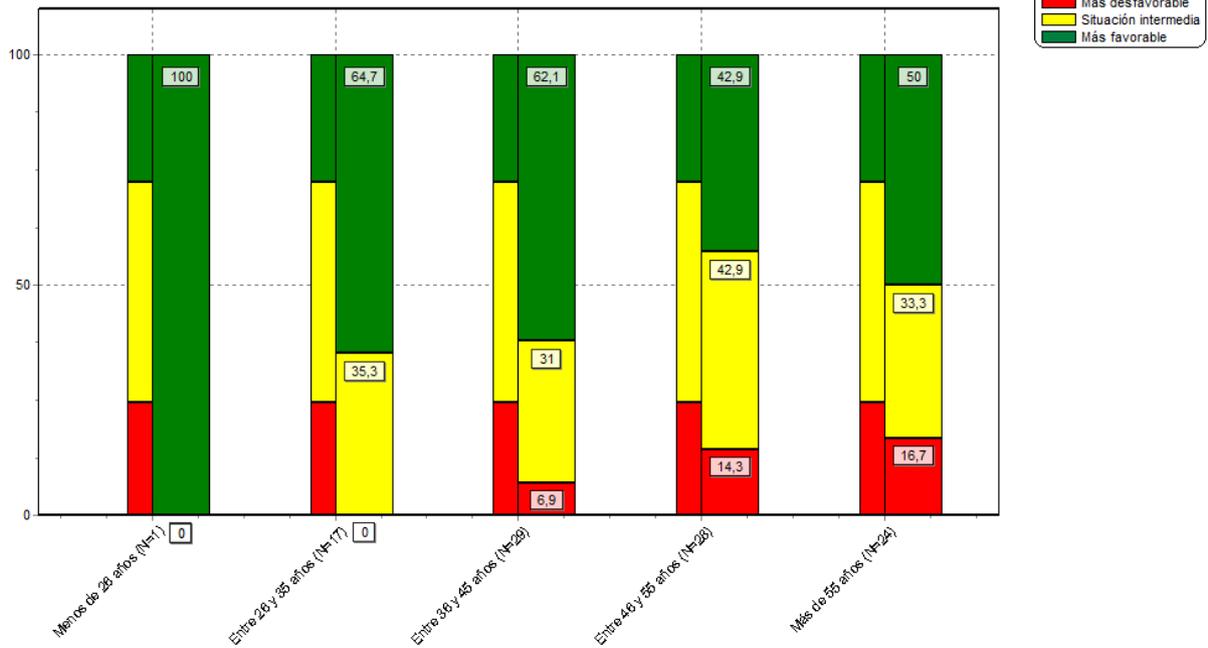
### Esconder emociones por Puesto de trabajo en Universida Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universida Técnica de Manabí



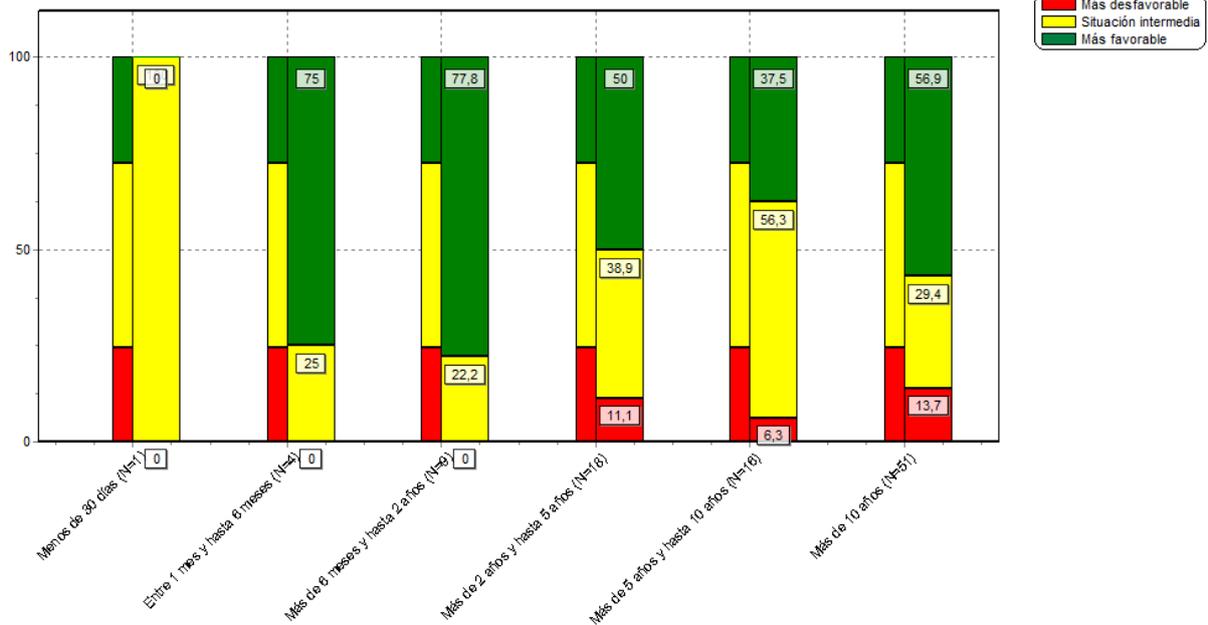
### Esconder emociones por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



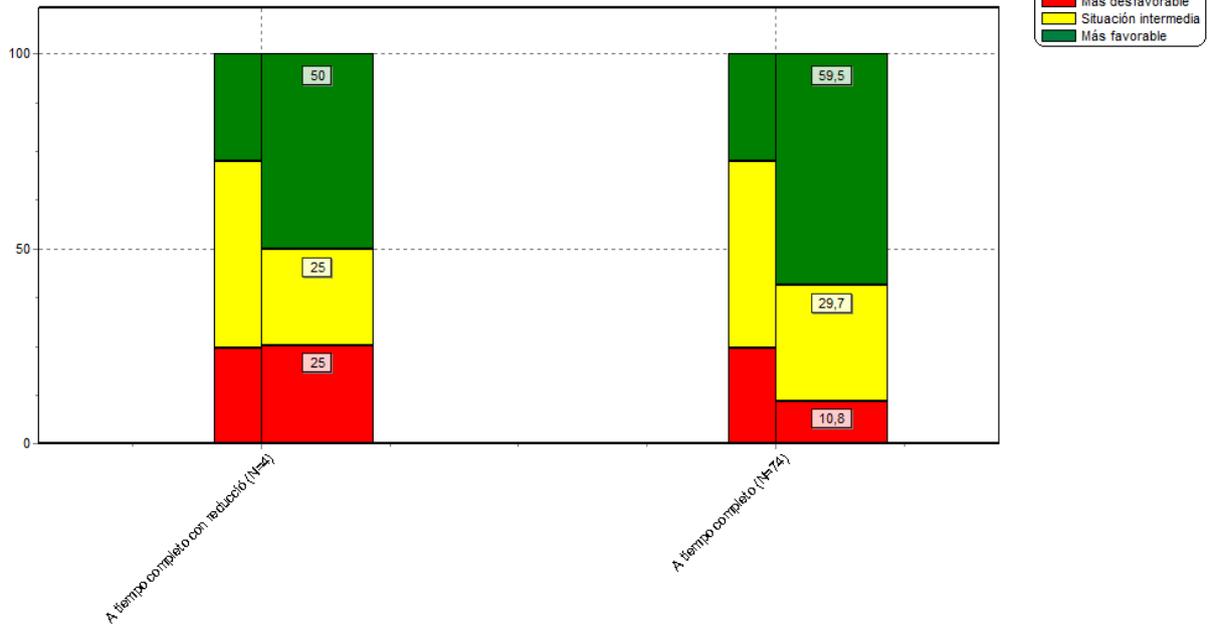
### Esconder emociones por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Esconder emociones por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 17) Calidad del liderazgo

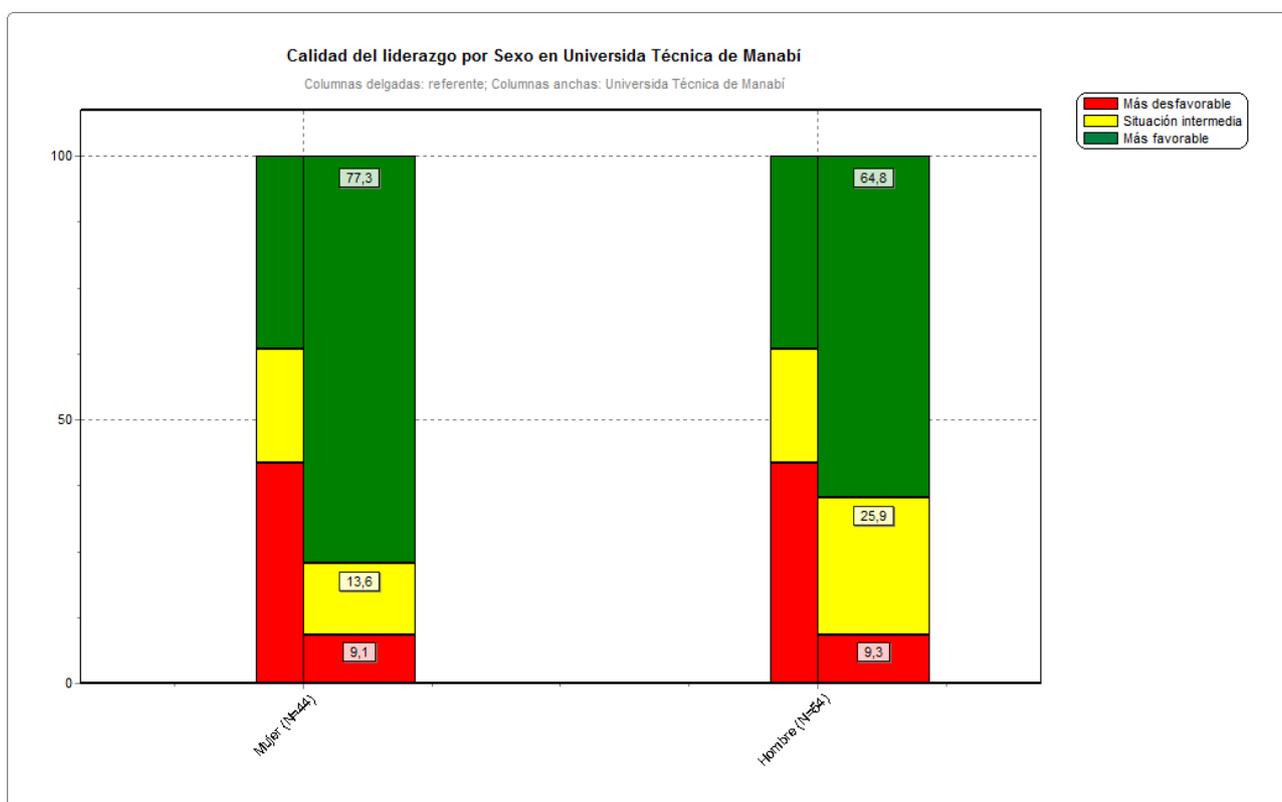
Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Un 10% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Calidad del liderazgo.

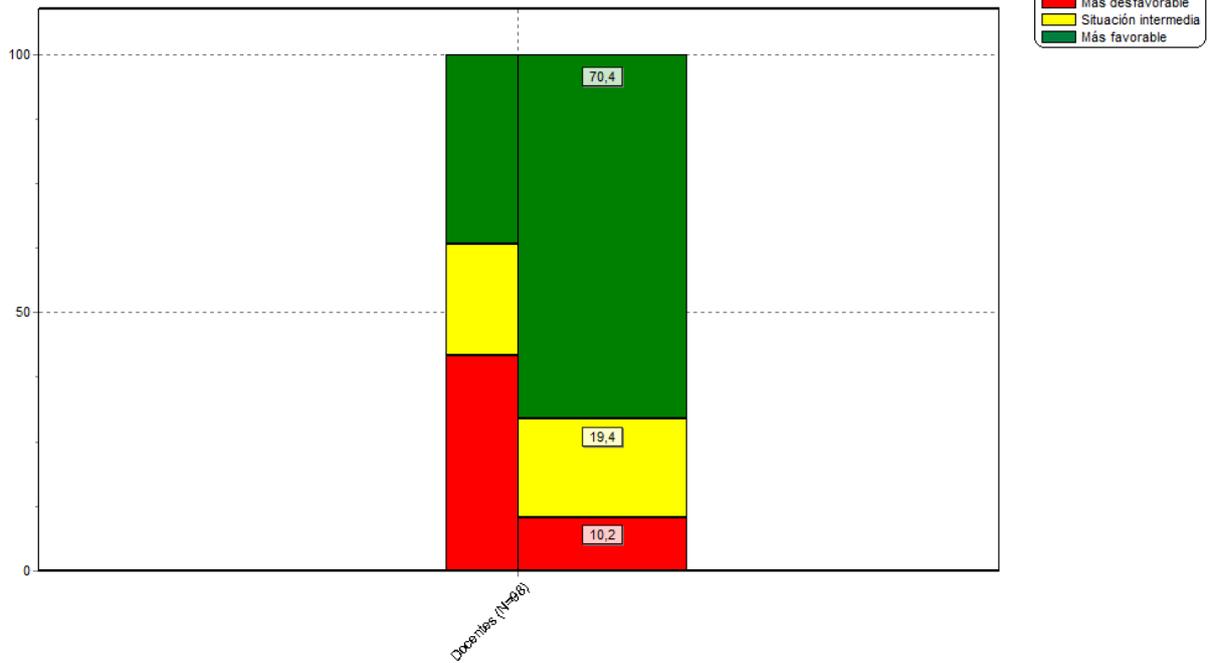
**Tabla 40: Calidad del liderazgo. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
Tus actuales jefes inmediatos	%	%	%	N
¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	67,3 [N=68]	25,7 [N=26]	6,9 [N=7]	[N=0]
¿planifican bien el trabajo?	86,0 [N=86]	12,0 [N=12]	2,0 [N=2]	[N=1]
¿resuelven bien los conflictos?	81,0 [N=81]	16,0 [N=16]	3,0 [N=3]	[N=1]
¿se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	85,0 [N=85]	11,0 [N=11]	4,0 [N=4]	[N=1]



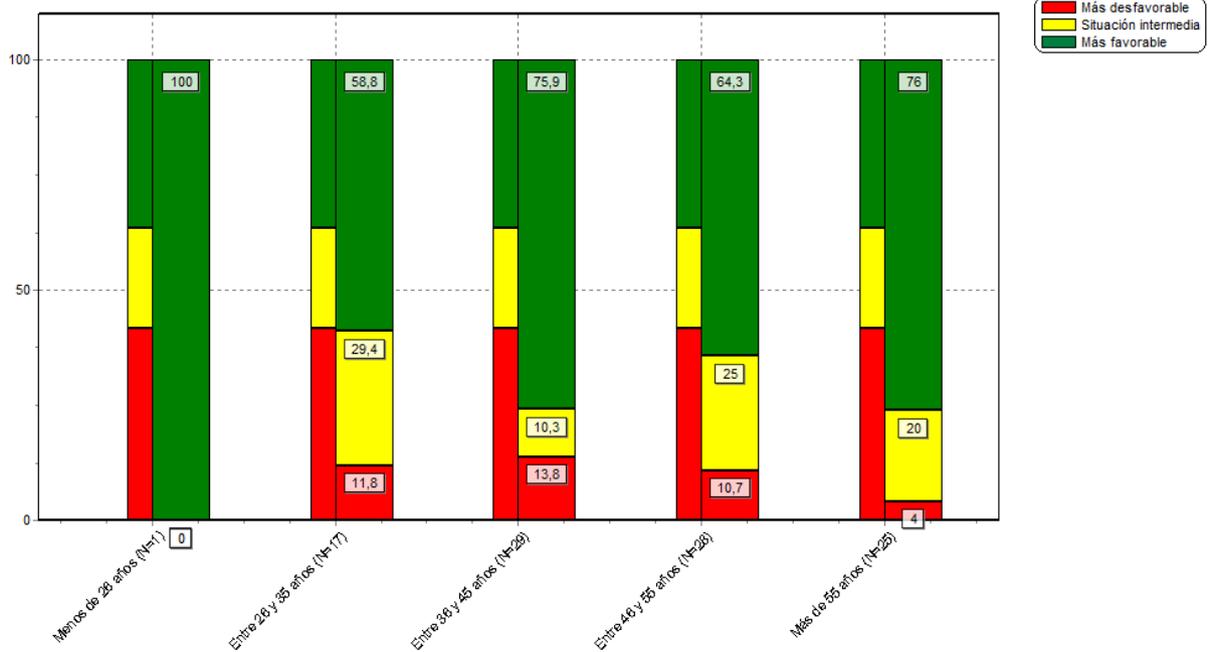
### Calidad del liderazgo por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



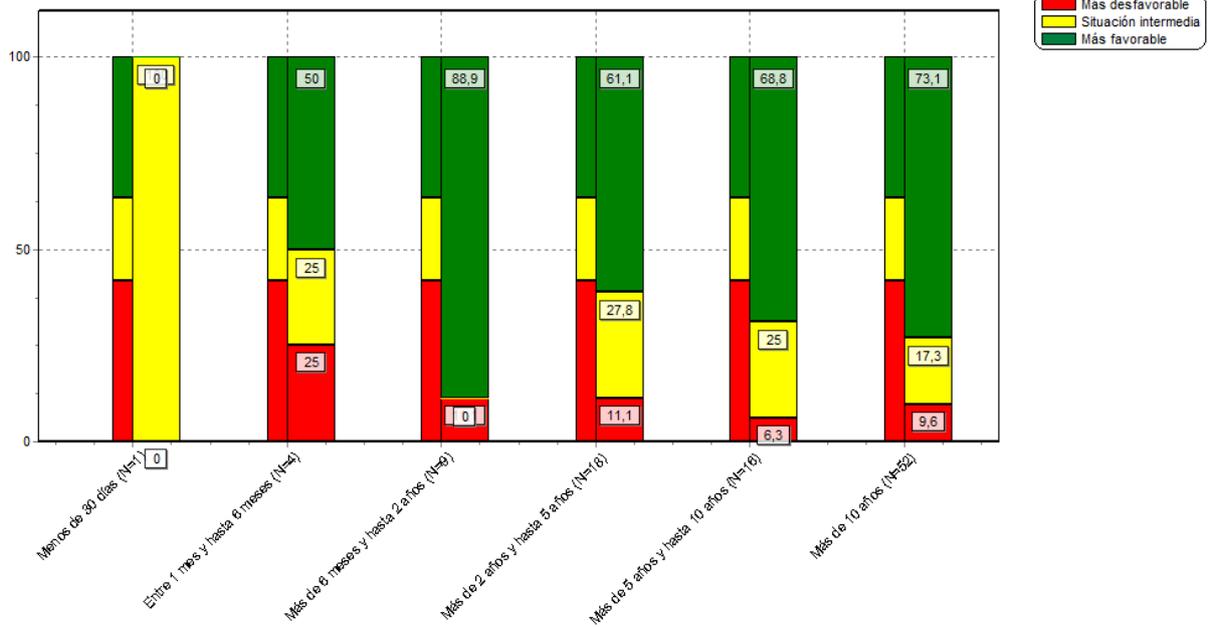
### Calidad del liderazgo por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



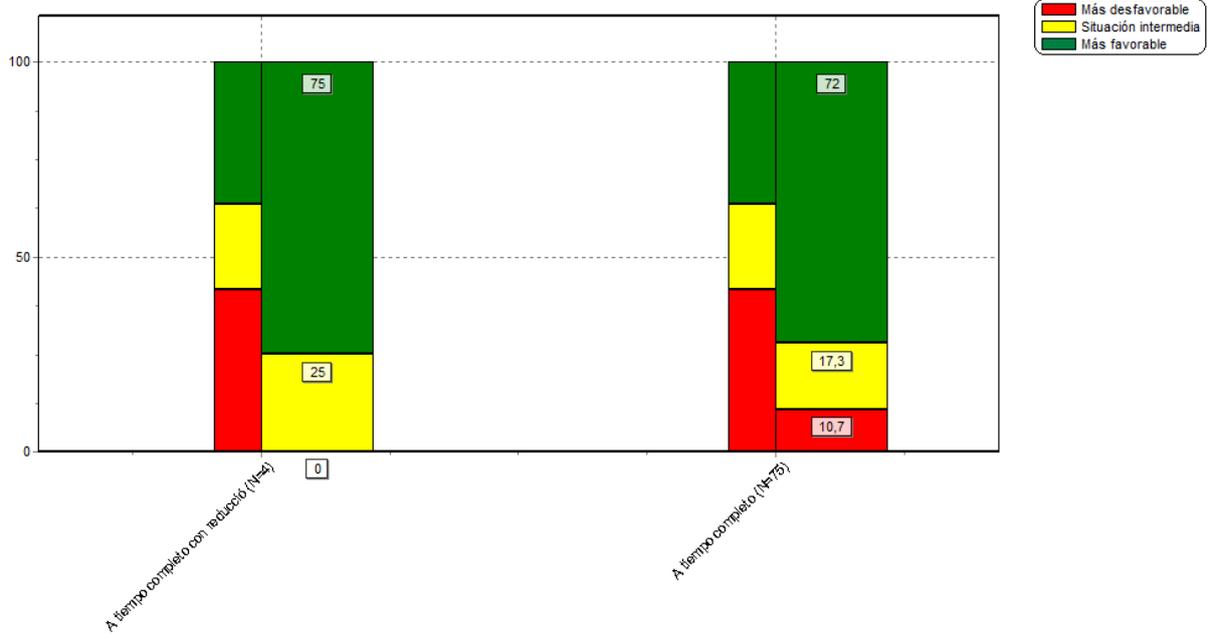
### Calidad del liderazgo por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Calidad del liderazgo por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



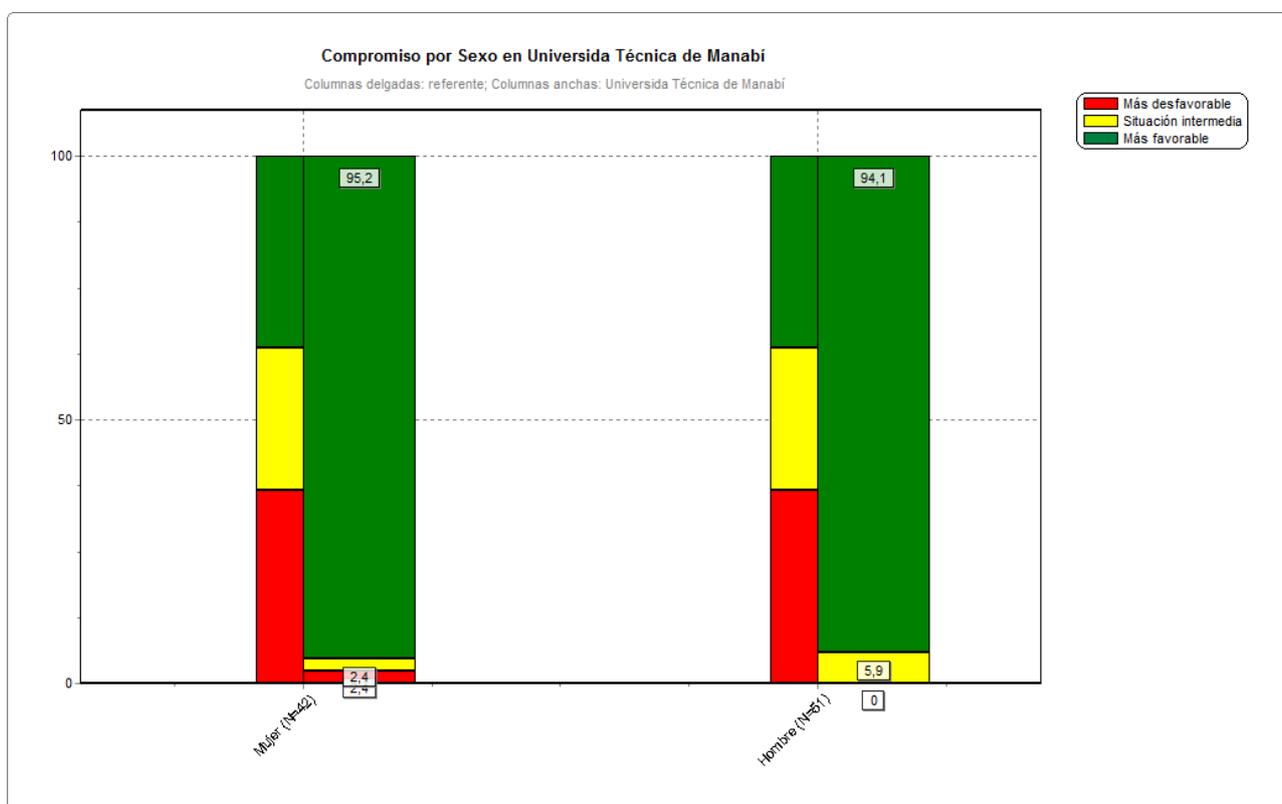
## 18) Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo ejecuta.

Un 1,05% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Compromiso.

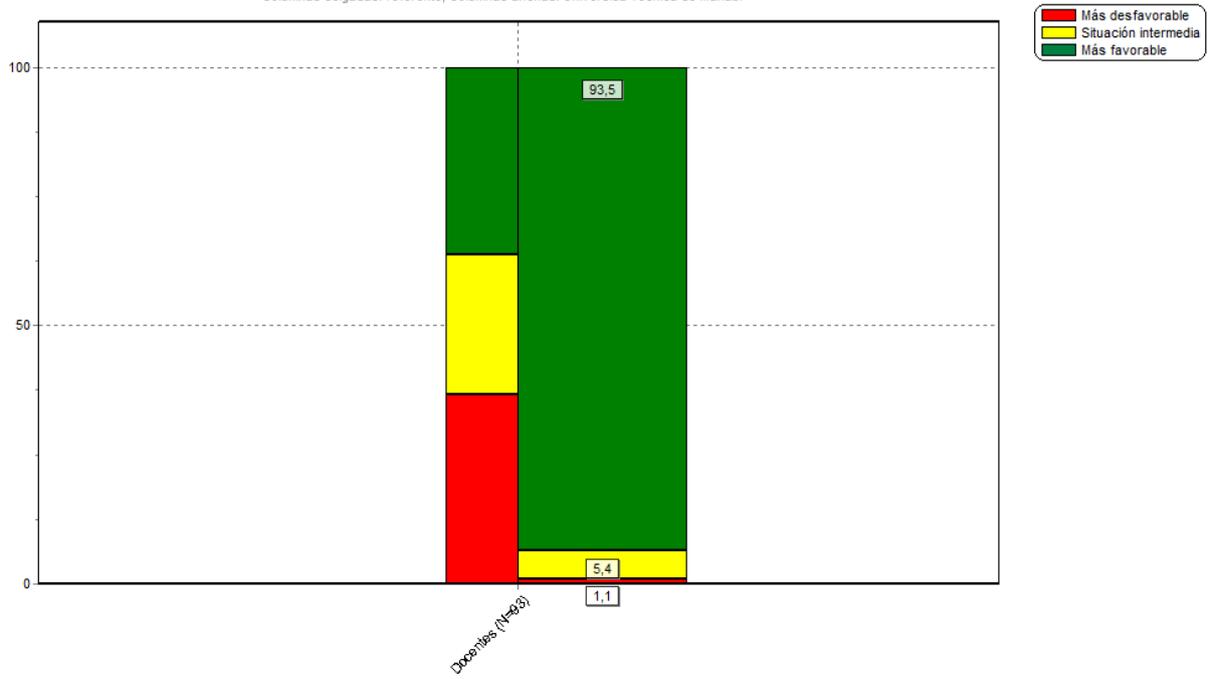
**Tabla 41: Compromiso. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	92,8 [N=90]	7,2 [N=7]	0,0 [N=0]	[N=4]
¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	82,7 [N=81]	12,2 [N=12]	5,1 [N=5]	[N=3]
¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	94,0 [N=94]	4,0 [N=4]	2,0 [N=2]	[N=1]
¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	96,0 [N=96]	3,0 [N=3]	1,0 [N=1]	[N=1]



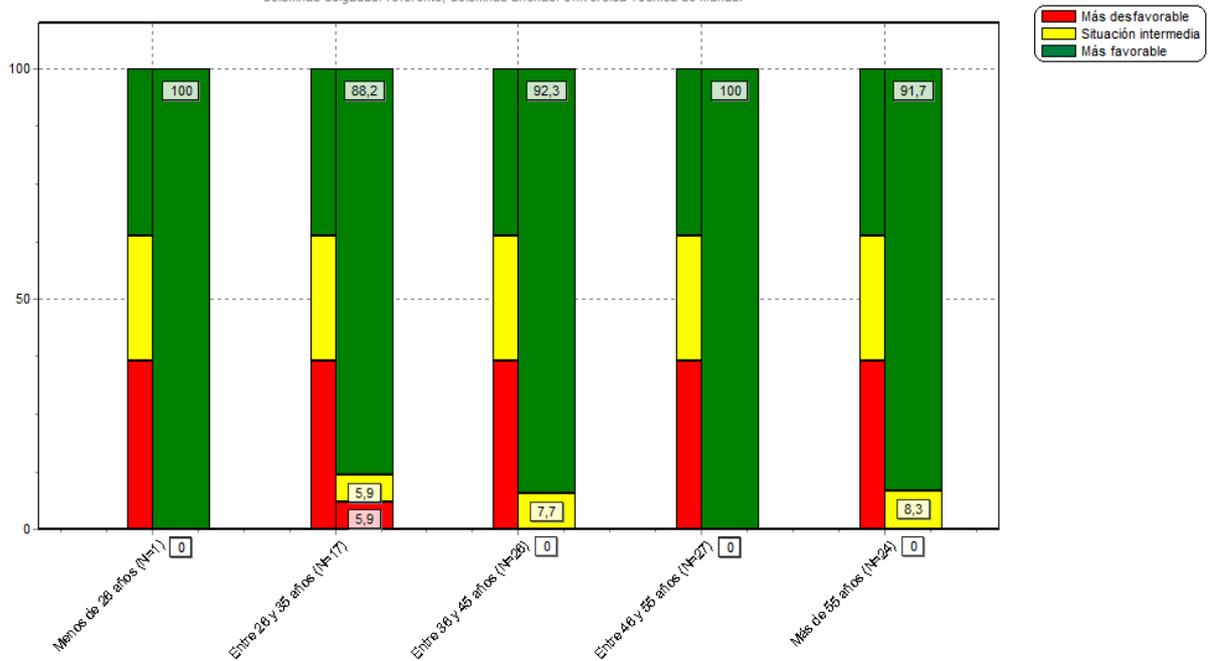
### Compromiso por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



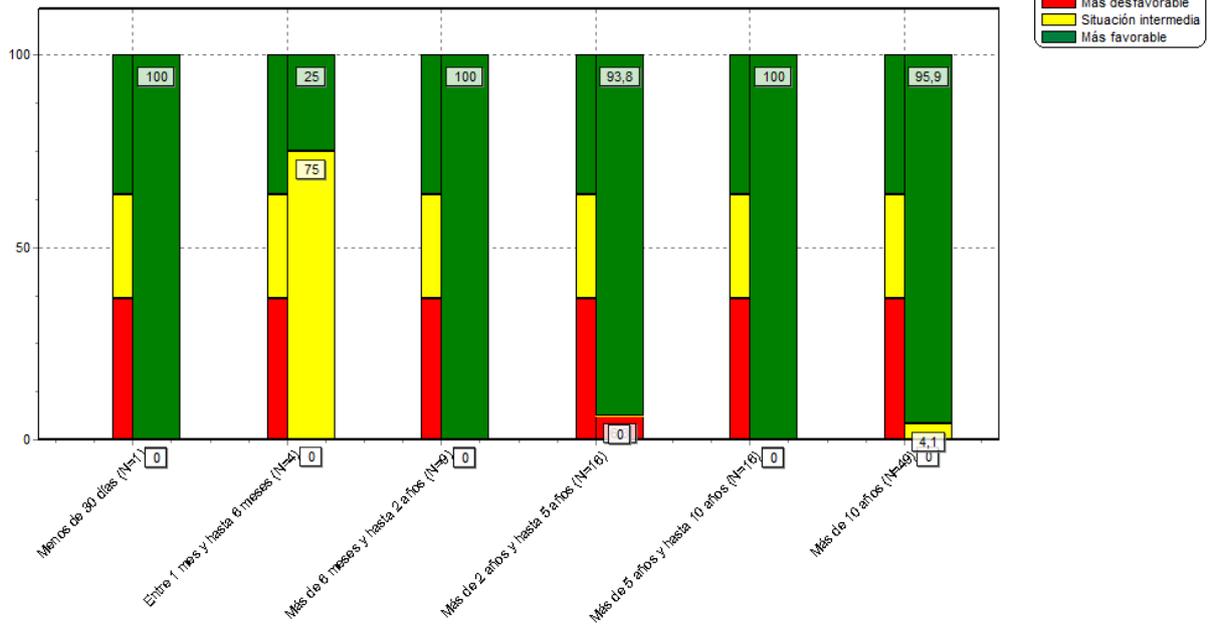
### Compromiso por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



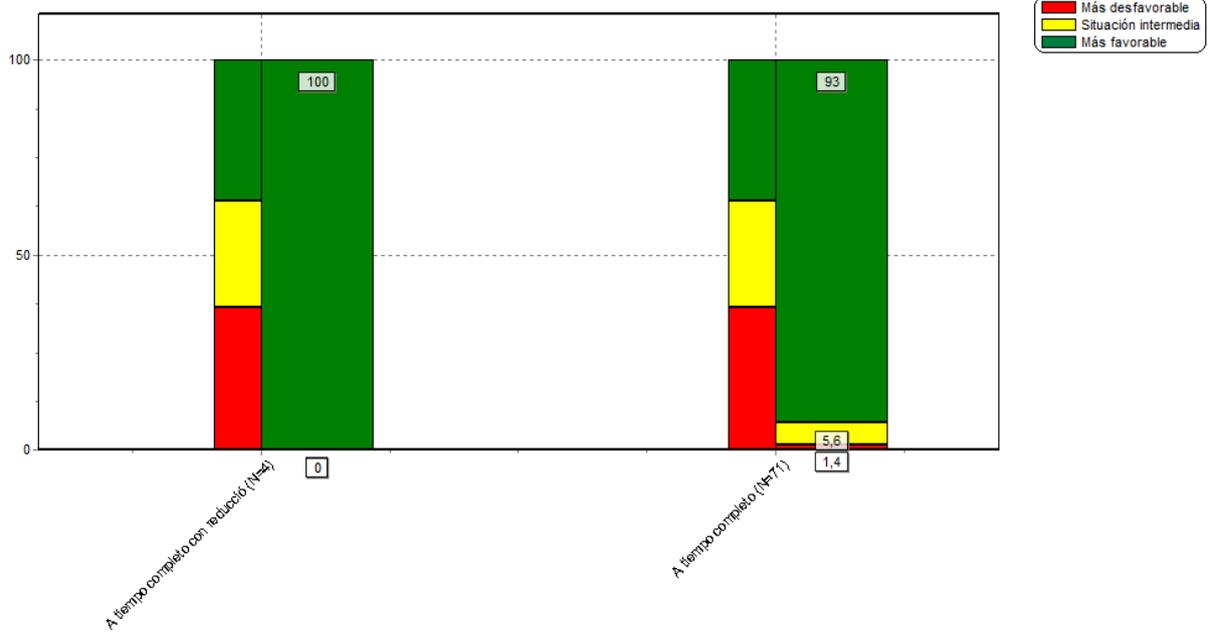
### Compromiso por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Compromiso por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 19) Posibilidades de desarrollo

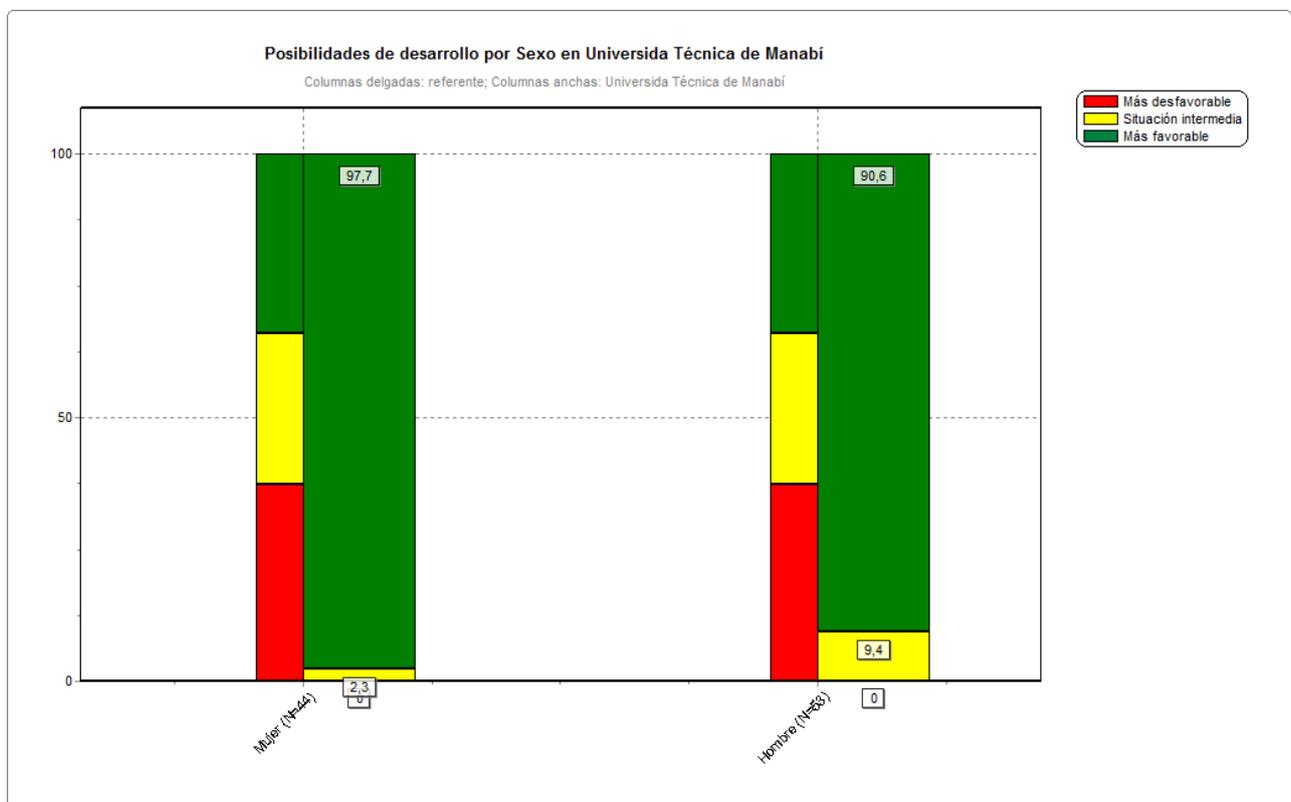
Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Tienen que ver, sobretudo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Un 0% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

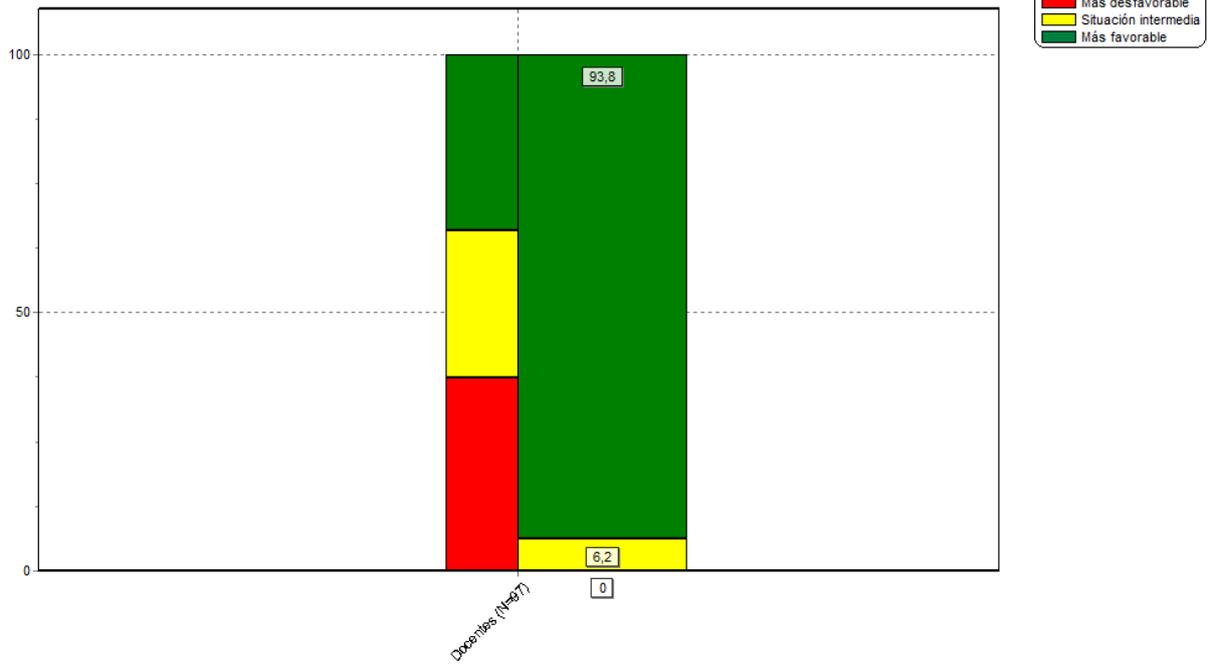
**Tabla 42: Posibilidades de desarrollo. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	94,1 [N=95]	5,9 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	92,0 [N=92]	7,0 [N=7]	1,0 [N=1]	[N=1]
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	97,0 [N=97]	3,0 [N=3]	0,0 [N=0]	[N=1]
¿Tu trabajo es variado?	88,9 [N=88]	11,1 [N=11]	0,0 [N=0]	[N=2]



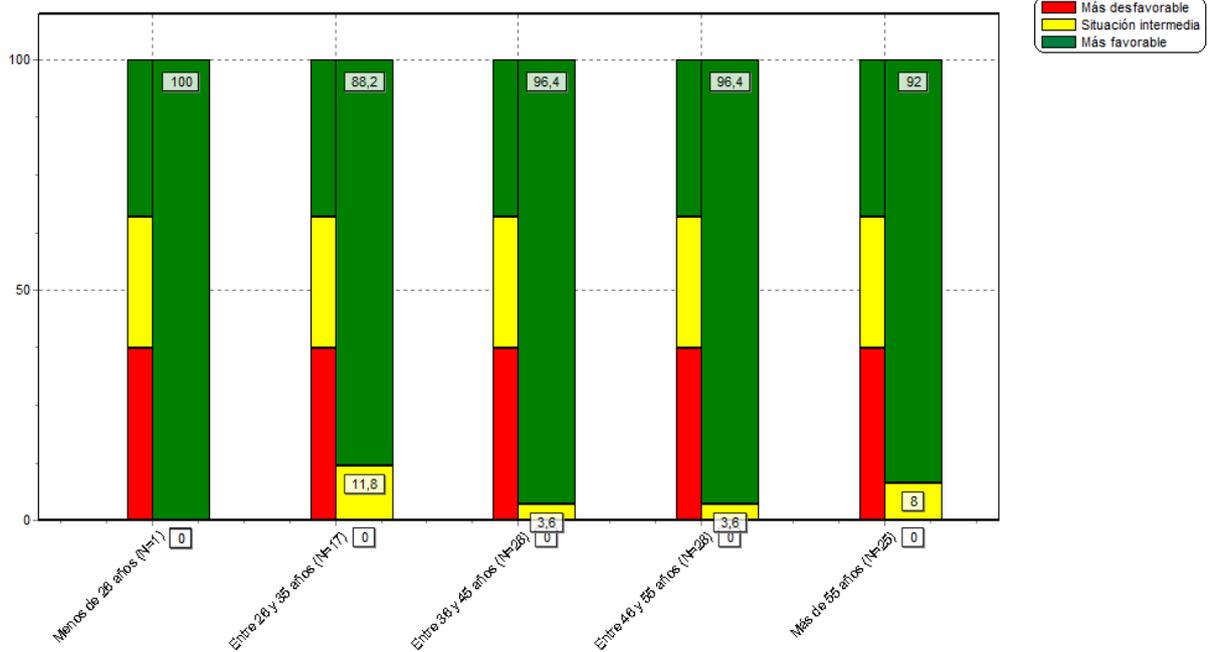
Posibilidades de desarrollo por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



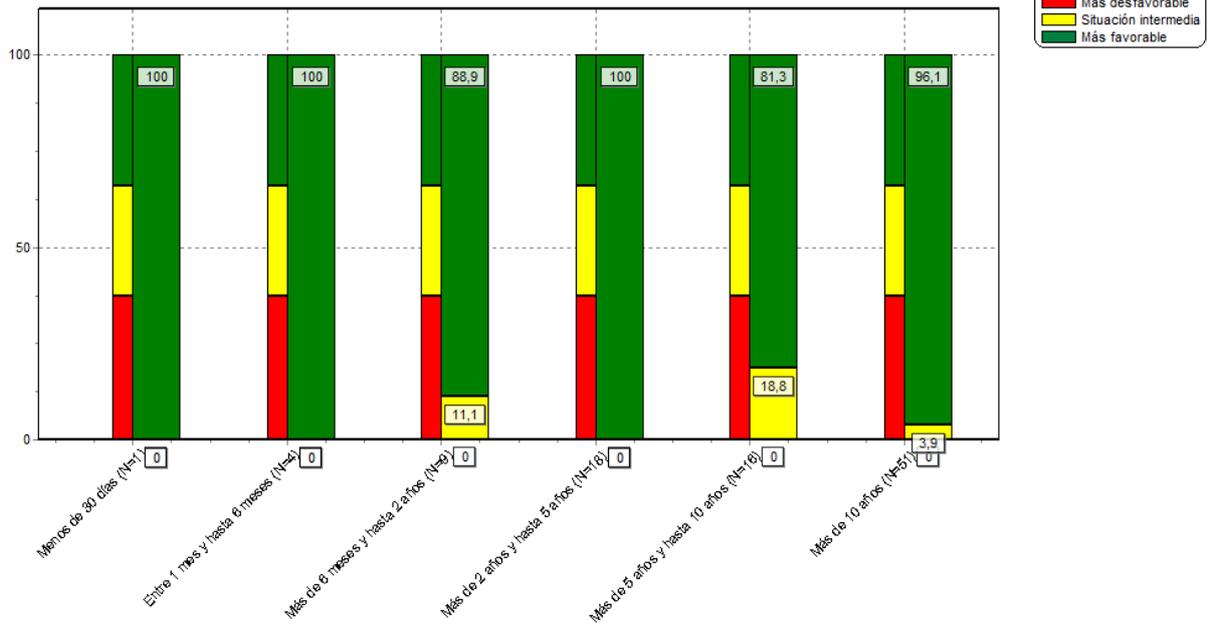
Posibilidades de desarrollo por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



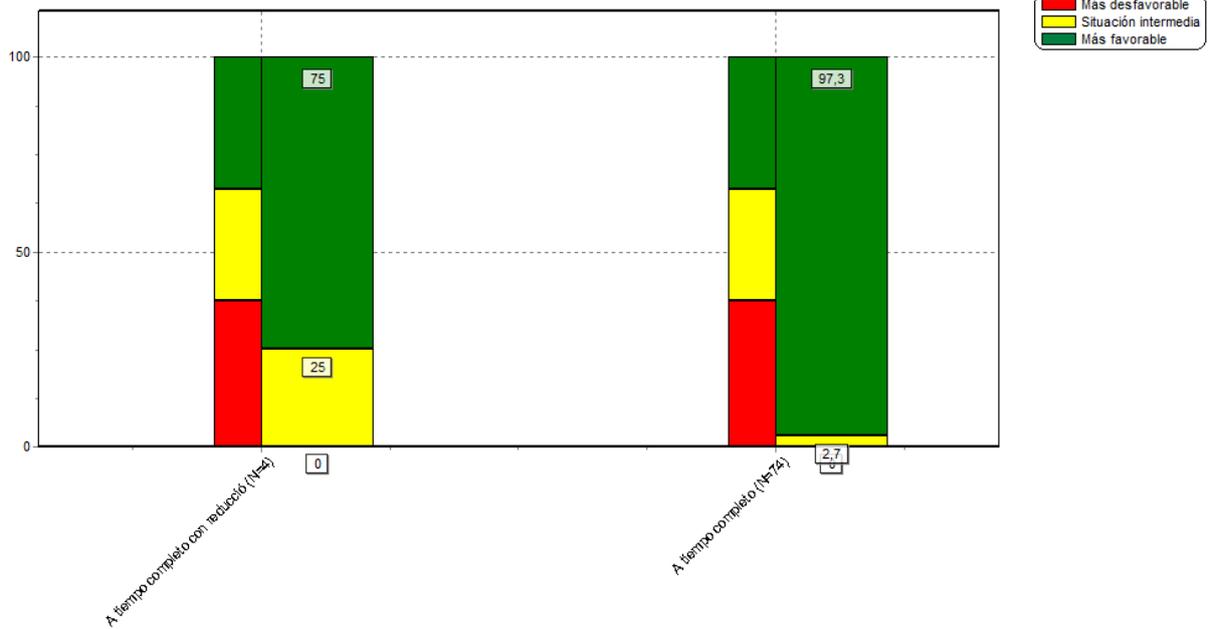
**Posibilidades de desarrollo por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí**

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



**Posibilidades de desarrollo por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí**

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## 20) Sentido del trabajo

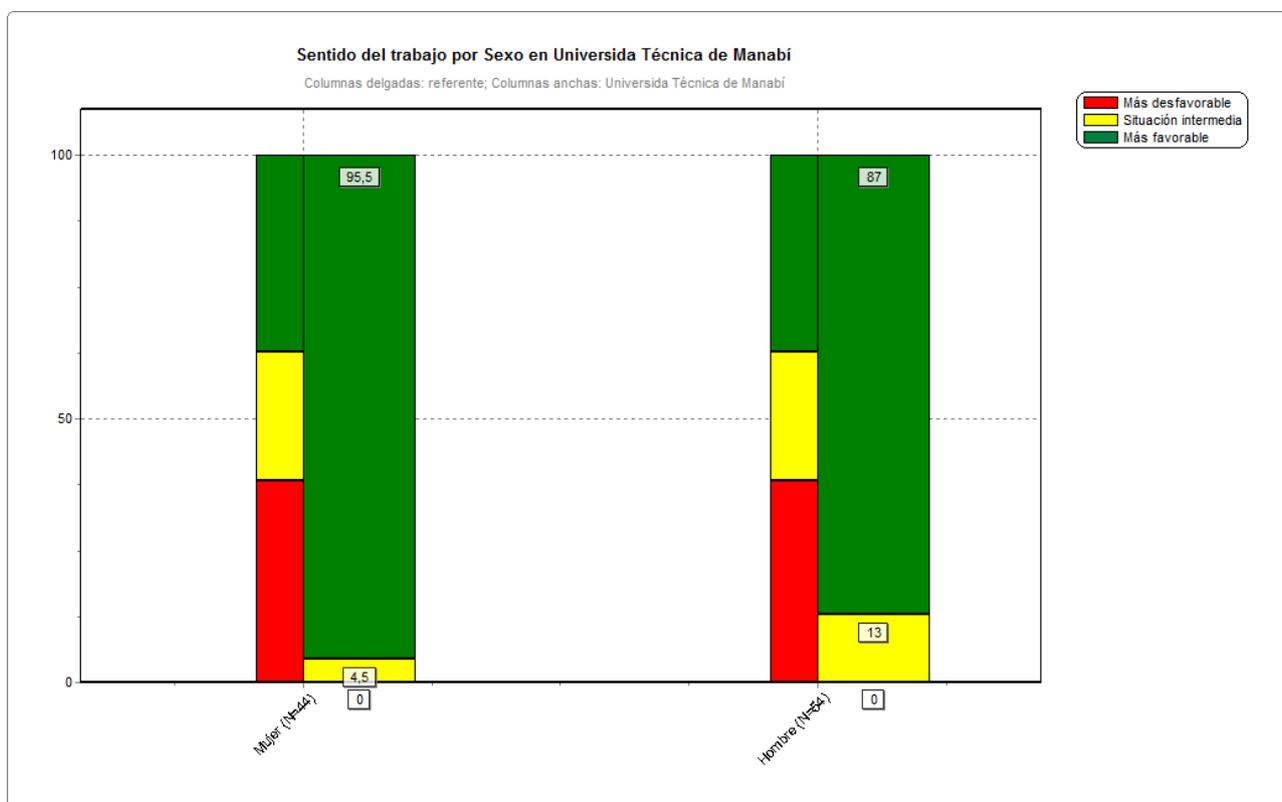
Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por si mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

Un 0% de trabajadores/as de Universidad Técnica de Manabí está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

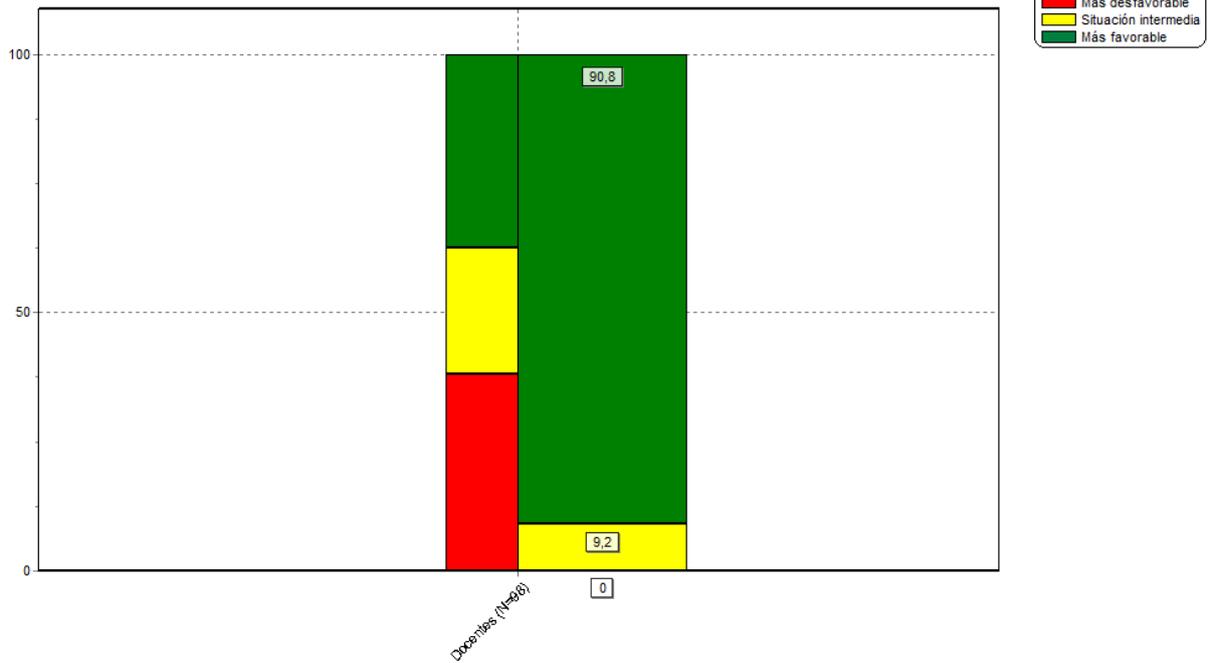
**Tabla 43: Sentido del trabajo. Distribución de frecuencias.**

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	100,0 [N=100]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=1]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	100,0 [N=100]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=1]
¿Tienen sentido tus tareas?	97,0 [N=97]	3,0 [N=3]	0,0 [N=0]	[N=1]



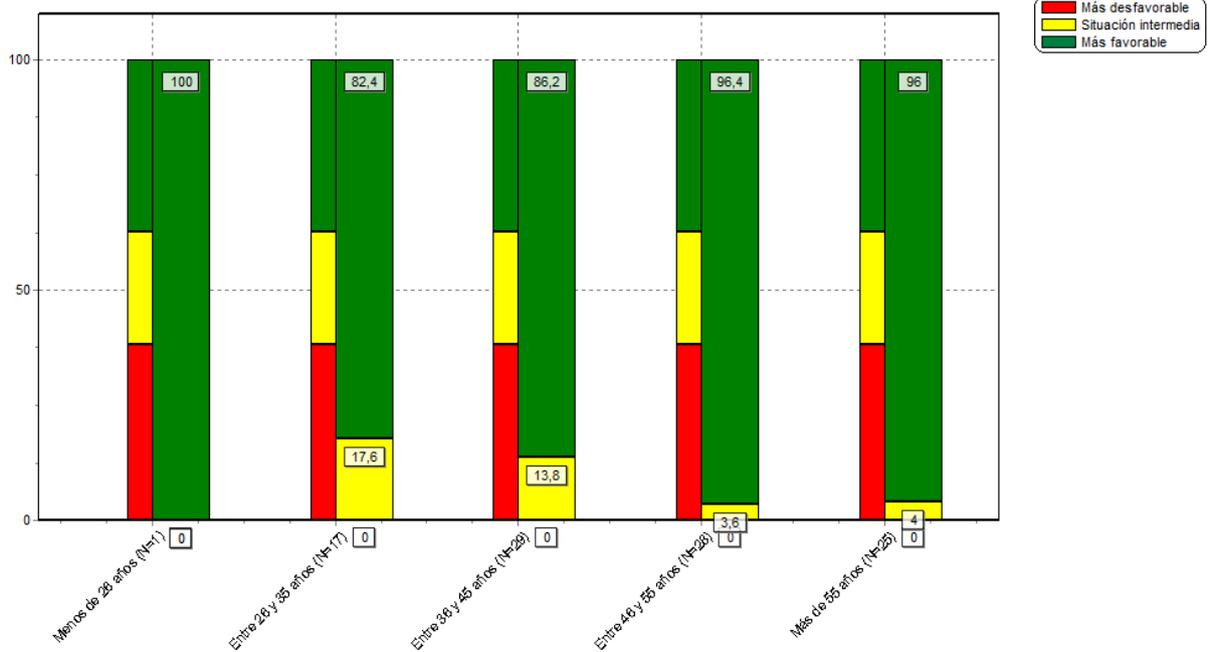
### Sentido del trabajo por Puesto de trabajo en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



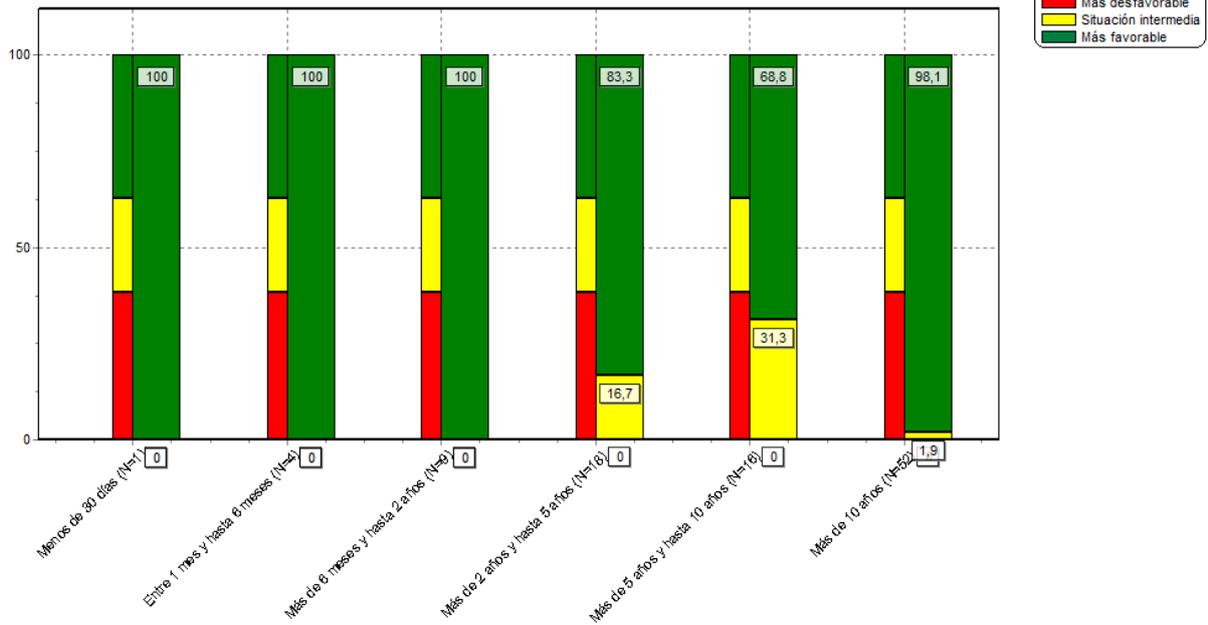
### Sentido del trabajo por Edad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



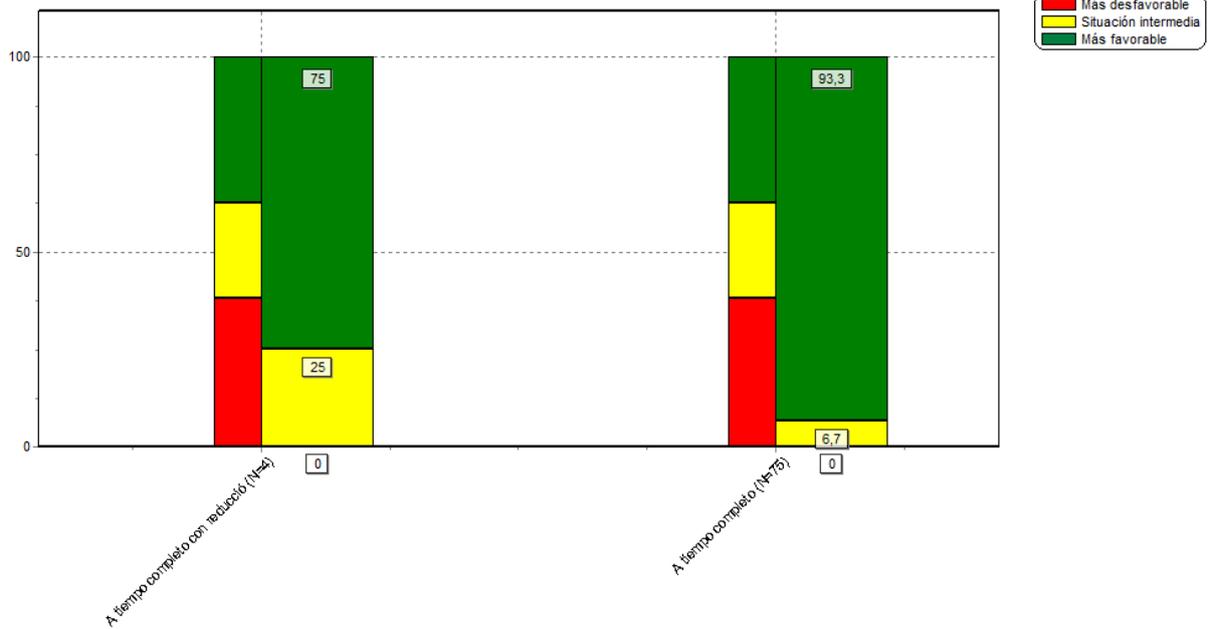
### Sentido del trabajo por Antigüedad en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



### Sentido del trabajo por Jornada en contrato en Universidad Técnica de Manabí

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Universidad Técnica de Manabí



## ANEXO II. PUNTUACIONES

En este apartado analizamos las puntuaciones medianas de la empresa Universidad Técnica de Manabí. Observamos la situación de las 20 dimensiones en relación a la población de referencia. Para ello, utilizamos el gráfico que se muestra a continuación, el cual nos indica cómo es la puntuación mediana de Universidad Técnica de Manabí. respecto a la población de referencia (intervalo en azul). Se pueden dar tres situaciones:

- Si Universidad Técnica de Manabí se encuentra en peor situación que la población de referencia el punto se representa como un círculo rojo.
- Si Universidad Técnica de Manabí está en mejor situación que la población de referencia el punto se representa como un cuadrado verde.
- Si Universidad Técnica de Manabí está en situación similar que la población de referencia se representará mediante un triángulo azul.

Puntuaciones de todas las exposiciones psicosociales de Universidad Técnica de Manabí

