

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

Tema: “LOS FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES RELACIONADOS AL DISTRÉS Y SU INFLUENCIA NOCIVA EN LA SALUD OCUPACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

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

Autor: Dra. Pamela Cumandá Martínez Saltos

Director: Dr. Edwin Vinicio Ponce Perugachi, MSSA/MDTH/PhD

Ambato – Ecuador

2016

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

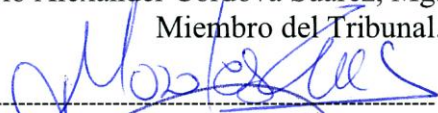
El Tribunal receptor del Trabajo de Investigación presidido por el Ingeniero Vicente Morales, Magister; Presidente del Tribunal, e integrado por los señores Ingeniero Manolo Alexander Córdova Suarez, Magister; Ingeniero Luis Alberto Morales Perrazo, Magister; Ingeniero Víctor Manuel Pérez Rodríguez, Magister; designados por el Consejo Académico de Posgrado de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Investigación con el tema: **“LOS FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES RELACIONADOS AL DISTRÉS Y SU INFLUENCIA NOCIVA EN LA SALUD OCUPACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”** elaborado y presentado por la Dra. Pamela Cumandá Martínez Saltos, para optar por el Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Investigación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



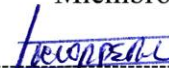
Ing. Vicente Morales, Mg.
Presidente del Tribunal de Defensa



Ing. Manolo Alexander Córdova Suarez, Mg.
Miembro del Tribunal.



Ing. Luis Alberto Morales Perrazo, Mg.
Miembro del Tribunal.



Ing. Víctor Manuel Pérez Rodríguez, Mg.
Miembro del Tribunal.

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Investigación presentado con el tema: “LOS FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES RELACIONADOS AL DISTRÉS Y SU INFLUENCIA NOCIVA EN LA SALUD OCUPACIONAL EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”, le corresponde exclusivamente a la : Dra. Pamela Cumandá Martínez Saltos, Autor bajo la Dirección del Dr. Edwin Vinicio Ponce Perugachi, Director del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Dra. Pamela Cumandá Martínez Saltos

c.c. 18013014669

AUTOR(A)



Dr. Edwin Vinicio Ponce Perugachi, MSSA/MDTH/PhD Salud del Trabajo

c.c.1001591013

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

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

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

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and appears to read 'Pamela Cumandá Martínez Saltos'.

Dra. Pamela Cumandá Martínez Saltos

c.c. 1803014669

ÍNDICE GENERAL

AL CONSEJO DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	II
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	III
DERECHOS DE AUTOR	IV
ÍNDICE GENERAL.....	V
ÍNDICE TABLAS.....	IX
ÍNDICE FIGURAS	XI
AGRADECIMIENTO	XIII
DEDICATORIA	XIV
RESUMEN EJECUTIVO	XV
EXECUTIVE SUMMARY.....	XVII
1. CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Tema.....	1
1.2 Planteamiento del problema.....	1
1.3 Justificación.....	7
1.4 Objetivos	9

2.	CAPÍTULO II	10
	MARCO TEÓRICO.....	10
	2.1 Antecedentes investigativos	10
	2.2 Fundamentación filosófica	12
	2.3 Fundamentación legal	13
	2.4 Categorías fundamentales	14
	2.5 Hipótesis.....	30
	2.6 Señalamiento de variables.....	31
3.	CAPÍTULO III.....	32
	METODOLOGÍA	32
	3.1 Enfoque de la investigación	32
	3.2 Modalidades básicas de la investigación.....	32
	3.3 Nivel o tipo de investigación.....	33
	3.4 Población y muestra	34
	3.5 Operacionalización de variables	38
	3.6 Plan de recolección de información	41
	3.7 Plan de procesamiento de la información	42
4.	CAPÍTULO IV.....	44

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	44
4.1 Análisis de resultados.....	44
4.2 Interpretación de datos	44
4.3 Verificación de la hipótesis.....	72
5. CAPÍTULO V	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
5.1 Conclusiones	73
5.2 Recomendaciones.....	74
6. CAPÍTULO VI.....	75
PROPUESTA.....	75
6.1 Datos informativos	75
6.2 Antecedentes de la propuesta.....	76
6.3 Justificación de la propuesta	76
6.4 Objetivos	77
6.5 Análisis de factibilidad.....	78
6.6 Fundamentación	78
6.7 Metodología, modelo operativo	79
6.8 Administración.....	91

6.9 Previsión de la evaluación.....	91
7. MATERIALES DE REFERENCIA	93
Referencias bibliográficas	93
Bibliografía	96
ANEXOS	99
Cuestionarios de Factores psicosociales laborales intra organizacionales..	100
Cuestionarios de Factores psicosociales laborales Extra organizacionales	108
Cuestionarios de Factores psicosociales de riesgo o distrés	112

ÍNDICE TABLAS

Tabla 2-1 Factores psicosociales laborales	20
Tabla 3-1 Población por áreas de trabajo de la Universidad Técnica de Ambato	34
Tabla 3-2 Tamaño de la muestra para la aplicación del instrumento de investigación	36
Tabla 3-3 Tamaño de la muestra clasificada en personal administrativo y docente de la Universidad Técnica de Ambato	36
Tabla 3-4 Variable independiente: Factores psicosociales laborales.....	38
Tabla 3-5 Variable interviniente: Factor psicosocial de riesgo o distrés	39
Tabla 3-6 Variable dependiente: Salud Ocupacional.....	40
Tabla 3-7 Plan de recolección de información.....	42
Tabla 4-1 Factor psicosocial laboral intra organizacional de la UTA	45
Tabla 4-2 Matriz de normalización de los factores intra organizacionales de la encuesta aplicada.....	46
Tabla 4-3 Matriz de jerarquización de los factores intra organizacionales de la encuesta aplicada.....	47
Tabla 4-4 Factor psicosocial laboral extra organizacional de la UTA.....	49
Tabla 4-5 Matriz de normalización de los factores extra organizacionales de la encuesta aplicada.....	51

Tabla 4-6 Matriz de jerarquización de los factores extra organizacionales de la encuesta aplicada.....	52
Tabla 4-7 Factores psicosociales de riesgo o distrés.....	59
Tabla 4-8 Escala de valores para la correlación de los factores psicosociales laborales intra organizacionales – distrés.....	61
Tabla 4-9 Combinación factor psicosocial intra organizacional vs distrés, índices de correlación	65
Tabla 4-10 Combinación factor psicosocial extra organizacional vs distrés, índices de correlación	67
Tabla 4-11 Factor psicosocial físico Salud Ocupacional de la UTA	69
Tabla 4-12 Combinación factor psicosocial riesgo o distrés vs síntomas de daño a la salud	70
Tabla 6-1 Metodología de los procesos del plan de prevención	83
Tabla 6-2 Resumen de la matriz de normalización, jerarquización y correlación	84
Tabla 6-4 Institución interesada en la propuesta.....	91
Tabla 6-5 Recursos humanos	91

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1-1 Relación causa – efecto del problema central de investigación	3
Figura 2-1 Red Inclusiones conceptuales.....	15
Figura 2-2 Sub - categorías de la Variable Independiente	16
Figura 2-3 Sub - categorías de la Variable Interviniente	17
Figura 2-4 Sub - categorías de la Variable dependiente	18
Figura 2-5 Un modelo de salud psicológica.....	25
Figura 2-6 Riesgo de estrés y mala salud mental en diferentes grupos profesionales, determinados por los efectos combinados del ritmo de trabajo y la discreción respecto al uso de las destrezas.	26
Figura 2-7 Los tres ejes principales para la medición del bienestar afectivo.....	30
Figura 4-1 Representación gráfica del Factor psicosocial laboral intra organizacional	46
Figura 4-2 Banda promedio diagnóstica intra organizacional	47
Figura 4-3 Representación gráfica del Factor psicosocial laboral extra organizacional	50
Figura 4-4 Banda promedio diagnóstica extra organizacional.....	58
Figura 4-5 Representación gráfica de los factores psicosociales de riesgo o distrés	60

Figura 4-6 Representación gráfica de los factores psicosociales físico salud ocupacional	68
Figura 4-7 Nocividad a la salud ocupacional	72
Figura 6-1 Metodología para la propuesta	79

AGRADECIMIENTO

A mi Dios guía perfecta.

A mis padres por su apoyo y ejemplo de vida.

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

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

A todo el personal de la Unidad de Gestión de Riesgos de la Universidad Técnica de Ambato por su aporte significativo en este trabajo.

DEDICATORIA

A mis hijos a través de su vida brillan mis sueños.

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial

Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental

TEMA

“Los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica De Ambato”.

AUTOR: Dra. Pamela Cumandá Martínez Saltos

DIRECTOR: Dr. Edwin Vinicio Ponce Perugachi, MSSA/MDTH/PhD Salud del Trabajo

FECHA: 16 de Noviembre del 2016

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación describe todos los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la UTA de manera que permite encontrar una correlación de variables obteniendo niveles intolerables de dichos factores, todo lo antes mencionado se obtiene gracias al empleo del método Psicométrica (Método V. Ponce).

Las posturas inadecuadas de trabajo son una de los factores que más presentan los servidores universitarios además le acompaña los aspectos en que se refiere a relaciones familiares todo esto desencadenando en daños a la salud tales como problemas musculares, gastrointestinales, cardiovasculares e incluso víctimas de Burt Ount y adicción al trabajo.

Para lo cual observando los resultados encontrados se elaboró una propuesta que busca minimizar estos factores con un plan de prevención enfocado en vigilancia a

la salud ocupacional que a futuro será evaluado con indicadores de progreso del plan.

Palabras claves: Método V. Ponce, factores psicosociales laborales intra y extra organizacionales, distrés, salud ocupacional.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial

Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental

THEME

"The psychosocial labor factors related to the distress and its harmful influence on occupational health at the Technical University of Ambato".

AUTHOR: Dra. Pamela Cumandá Martínez Saltos

DIRECTED BY: Dr. Edwin Vinicio Ponce Perugachi, MSSA/MDTH/PhD Salud del Trabajo

DATE: 16 de November del 2016

EXECUTIVE SUMMARY

The present investigation describes all the psychosocial factors related to the distress and that generate harmfulness to the occupational health of the UTA in a way that allows to find a correlation of variables obtaining intolerable levels of these factors, all the aforementioned is obtained thanks to the use of the method Psychometric (Method V. Ponce).

Inadequate work positions are one of the factors that most present the university servers in addition it accompanies the aspects in which it refers to family relations all this triggering in damages to the health such as muscular, gastrointestinal, cardiovascular problems and even victims of Burt Ount And addiction to work.

For which, observing the results found, a proposal was developed that seeks to minimize these factors with a prevention plan focused on occupational health

surveillance, which in the future will be evaluated with indicators of progress of the plan.

Keywords: Method V. Ponce, psychosocial labor factors intra and extra organizational, distress, occupational health.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Tema

“Los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato”.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

La Organización Mundial de la Salud explica que los factores psicosociales relacionados al estrés están inmiscuidos en la organización, el contenido y la realización de trabajos capaces de afectar a la salud física, psíquica o social de los trabajadores. Por tal razón se estima que a nivel mundial entre el 5% y el 10% de los trabajadores de los países desarrollados padecen de estrés laboral, mientras que en los países industrializados las cifras aumentan considerablemente llegando hasta el 50% de trabajadores que presentan esta enfermedad.

Según (Viera, 2012), “en América Latina, los porcentajes en materia de estrés laboral crecen año a año, siendo Argentina y México uno de los países afectados ya que de 100 trabajadores encuestados el 65% de ellos padecen de esta enfermedad” (p. 3). Las pérdidas de este problema de salud se extienden a carácter económico, tan solo en EEUU definió una pérdida anual de 150.000 dólares, debido principalmente a ausencia laboral y la merma de las capacidades productivas de aquellos que lo sufren.

En Ecuador instituciones como el Ministerio del Trabajo a través de su Dirección de Riesgos Laborales y la Dirección del Seguro de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, han implementado normativas legales para generar estudios de riesgos psicosociales encaminados a contabilizar el problema de salud por distrés laboral, a pesar de ello, existe un subregistro marcado de la realidad en relación a la enfermedades ocupacionales con origen psicosocial. De tal forma que el Ministerio del Trabajo ha determinado dentro de los Sistemas de Gestión programas para el control de eventos adversos de la Salud relacionados con riesgos psicosociales, y de ellos el que más representatividad posee en el distrés laboral.

La Universidad Técnica de Ambato se encuentra dentro de procesos de acreditación de su gestión, generando incremento en la demanda de tareas, responsabilidades y acortamiento de tiempos de ejecución de las mismas; observándose en inicios del año 2015 aumento en la consulta médica por síntomas relacionados con somatización por sobrecarga de tareas. En forma frecuente se encuentran consultas por alteraciones neuromusculares, cefaleas, problemas digestivos, inclusive labilidad emocional y periodos de ansiedad. Según informes estadísticos del Servicio Médico de la institución se han atendido 2500 consultas, el 40% de la misma está determinado por patologías relacionadas con los motivos de consulta mencionados, y de ellos el 80% tienen como factor desencadenante incremento en la demanda de tareas tanto en cantidad, como en el grado de responsabilidad de ejecución de las mismas.

Estas alteraciones han generado aumento del ausentismo laboral, a inicios del año 2015 índice de ausentismo laboral general por alteraciones de salud de 16.7, según reporta el registro de certificaciones medicas abalizadas y otorgadas por el servicio médico de la institución; además disminución de la productividad y acumulación de tareas sin cumplir, evitando llegar a los objetivos y metas definidas en las planificaciones de la institución.

Necesidad imperiosa actual, generar estudios de condiciones de salud y demandas de trabajo para proyectar cambios que mejoren ambientes de trabajo y salud.

Figura 1-1 Relación causa – efecto del problema central de investigación

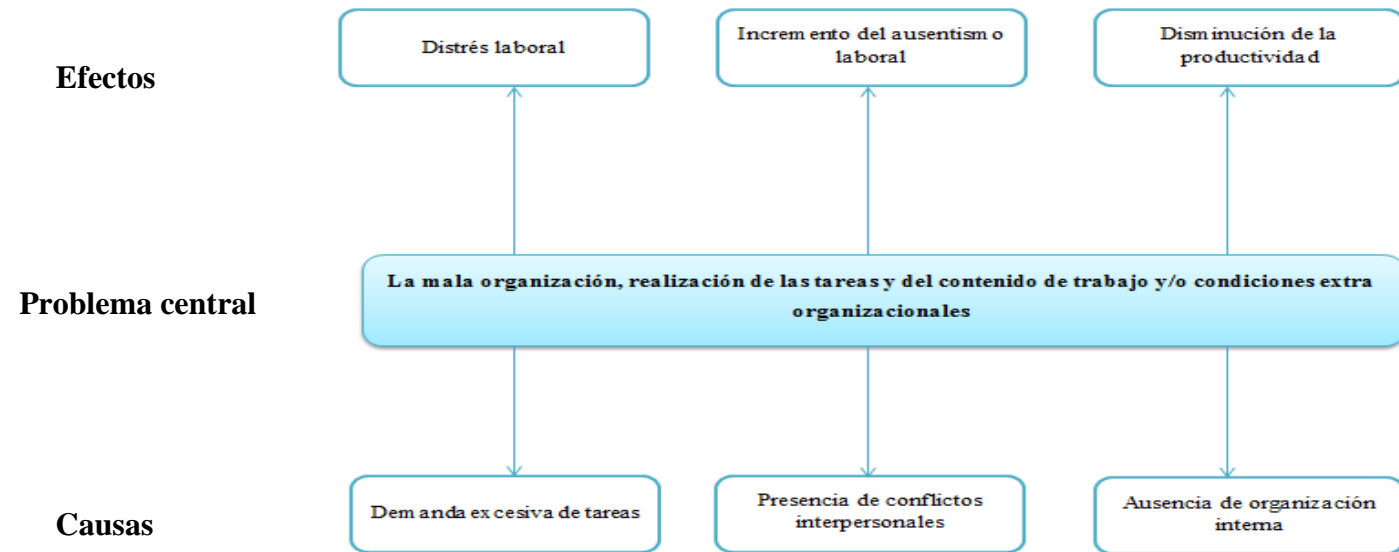


Figura 1-1 detalla el árbol de problemas con la relación de las variables independiente con la dependiente. Fuente: El Autor, (2016).

1.2.2 Análisis crítico

El estrés laboral constituido como un problema de salud, al desprenderse de los parámetros de relación fisiológica normal, ante situaciones cotidianas de trabajo, ha generado un incremento en la concurrencia en los servidores de la Universidad Técnica de Ambato a los servidores de la salud, al presentar alteraciones de salud que dificultan su normal funcionamiento y la ejecución de las tareas.

Los factores psicosociales laborales intra organizacional y extra organizacional al ser como una exigencia de cumplimiento que relaciona cantidad y tiempo de ejecución, como características cuantitativas; vinculadas directamente con las cualidades que debe poseer el profesional para cumplirlas, son determinantes directos de aprisionamiento para su desempeño, sobrepasando los límites saludables de respuesta fisiológica, abocando un accionar equivoco que genera enfermedades. Lo que determina trabajadores en condiciones disergonómicas generando contractura excesiva de la musculatura en especial del cuello y espalda provocando dolor. Además durante el proceso de estrés se liberan un sinnúmero de sustancias químicas a nivel del organismo que determinan una respuesta de alarma y reacción; la exposición crónica determina daños en órganos y se manifiesta con sintomatología a nivel cardiovascular, neuromuscular, respiratorio, intelectual, socioemocional; desequilibrando las condiciones estándares de salud.

Las personas con conflictos interpersonales, mantienen relaciones negativas con su medio de trabajo y su desenvolvimiento, generando alteraciones en su componente emocional, alterando significativamente sus condiciones de salud, lo que incrementa el ausentismo laboral. En entorno laboral es un escenario necesario para la realización de tareas en forma adecuada, en conexión directa con las relaciones interpersonales son factores de riesgo psicosociales a los que están inmersos los trabajadores, determinando comportamiento no adecuados, que impiden una adecuada concentración, monotonía de trabajo: llevando al trabajador a alteraciones de su salud y por ende incremento de permisos que determinan mayor ausentismo laboral.

La organización y el liderazgo son puntuales significantes para la ejecución de tareas y marcan la productividad, una falencia mínima en ellas determina conflictos de roles, ambigüedad de rol, determina rutinas y manejo de procesos por acciones mecánicas, lo disminuye notablemente la producción de las áreas de trabajo. Se crean dos extremos negativos de una organización; jefaturas demasiado exigentes con visión sesgadas de cumplimiento sin medida, dejando aparte el verdadero sentido del liderazgo, como es el guiar en el procesamiento de las actividades. Y el otro, corresponde a un bajo índice de comportamiento laboral de los trabajadores, en el sentido de priorizar y realizar las tareas, dentro de un marco de responsabilidad adecuada; lo que determina alteraciones marcadas de la productividad, entrega a tiempo de tareas, realización única y adecuada de las mismas. El desarrollo de las actividades administrativas en la universidad técnica de Ambato son fundamentales para generar una organización de la parte académica, es por ello importante su participación en las actividades que se desencadenan, incluidas las evaluaciones por entes rectores educativos superiores como: la acreditación; sistema evaluativo que aprisiona en un sinnúmero de tareas a todo el personal universitario, definidas por un margen de tiempo estrecho que ha determinado un desequilibrio de las condiciones de la salud general de los servidores administrativos.

1.2.3 Prognosis

De persistir la mala organización, realización de la tarea y del contenido del trabajo que genera alteraciones en los factores psicosociales laborales relacionados con el estrés en los servidores públicos de la Universidad Técnica de Ambato, se generaría menor productividad, con un incremento en los índices de ausentismo laboral; que determinan pérdidas económicas para la institución por un gran número de días perdidos. Generando empleados enfermos, con niveles de incapacidad, con alto índice de consumo de la producción de la salud.

De no realizarse estudios investigativos de causalidad de condiciones que abarcan los ambientes de trabajo, como base influyente directa en la salud de todo empleado, marcadas en las normativas legales sobre riesgos del trabajo, vigentes en el país,

definirá un incremento de trabajadores y empleados con alteraciones en su anatomía y fisiología normal, confinando enfermedades profesionales, que a su vez acarrearán responsabilidades patronales por inobservancia de las normativas legales vigentes.

De no dar atención directa a los factores psicosociales laborales relacionados con el estrés en los servidores públicos de la Universidad Técnica De Ambato, no permitirá estructurar medidas preventivas ni correctivas, que conlleven un equilibrio en el ambiente laboral saludable, con la aplicación de organizaciones que ejecuten tareas con características marcadas en las competencias educativas y planificadas de la institución; para cumplir las metas de tareas cumplidas por empleados saludables en un ambiente de trabajo amigable con la salud y el bienestar laboral.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo influyen los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato?

1.2.5 Interrogantes de la investigación

- ¿Cómo analizar los factores psicosociales laborales intra organizacionales y extra organizacionales que se desarrolla en la Universidad Técnica de Ambato?
- ¿Cuáles son las condiciones de gravedad del estrés en presencia de afectaciones permanentes?
- ¿Cuál será la alternativa de solución que minimice el factor psicosocial laboral relacionado al estrés laboral por la mala organización, realización de la tarea y del contenido de trabajo generando nocividad en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato?

1.2.6 Delimitación de la investigación

Campo: Salud Ocupacional

Área: Psicología

Aspecto: Factor psicosocial laboral – Riesgo psicosocial.

1.2.6.1 Delimitación espacial

Universidad Técnica de Ambato

1.2.6.2 Delimitación temporal

El proyecto de investigación se desarrolla desde el mes de Febrero del 2016 al mes de Septiembre del 2016.

1.2.6.3 Unidades de observación

Servidores públicos Universitarios.

1.3 Justificación

Las acciones administrativas de una institución de educación superior están ligadas en su totalidad al desempeño de sus empleados, ya que ellos constituyen el motor de acción para el desarrollo adecuado y la obtención de objetivos empresariales. Es por ello que resulta imperioso mantener un ambiente de trabajo saludable bajo acciones organizacionales adecuadas.

A nivel de la Universidad Técnica de Ambato, la cantidad de consulta por problemas neuro/ musculares, son en proporciones elevadas, y contemplan a todas las áreas de servicios que brinda la institución.

Es de gran *importancia* ya que el presente proyecto investigativo generaría conocimiento científico que sería empleado en poblaciones con características similares para un fin común, la disminución de los efectos negativos del trabajo en la salud de los empleados, mejorando así el desempeño laboral de los mismos.

Es de gran *interés* para las dos partes funcionales de la institución, por un lado el empleador ya que determina el cumplimiento de las normativas legales vigentes, en beneficio de sus trabajadores, y en segundo lugar a los trabajadores cuyo interés se ve enmarcado en su condición de salud futura. Además las múltiples tareas, con incompetencia directa de funciones definidas, generan improductividad en los servidores, generando niveles de distrés patológico, no existen estudios científicos realizados a los servidores universitarios de entidades de educación superior, es por ello la ejecución del presente proyecto.

El presente estudio es *factible*, toda vez que las herramientas utilizadas para concentrar datos de apoyo están al alcance del investigador, y que pueden ser aplicables a la población en estudio.

El *beneficio* de la investigación será mutuo: el empleador cumplirá los lineamientos legales, tendrá una mayor productividad en lo que se refiere al desempeño del trabajador y disminución de gastos en la salud, y a los trabajadores se le identificará problemática de salud para corrección inmediata, permitiendo obtener una institución saludable en todo sentido.

La utilidad del estudio de los factores psicosociales laborales relacionados con el distrés que generan nocividad en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato, podría constituirse en una herramienta del área organizativa, al fomentar distribuciones de actividades en base a parámetros de características de las tareas y las necesidades de competencias del personal, con la finalidad de efectivizar el cumplimiento sin desmoronamiento de las condiciones de salud ocupacional.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Describir los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica De Ambato.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar los factores psicosociales laborales intra organizacionales y extra organizacionales que se desarrollan en la Universidad Técnica de Ambato
- Evaluar las condiciones de gravedad del estrés en presencia de afectaciones permanentes.
- Proponer una alternativa de solución que minimice el factor psicosocial laboral relacionado al estrés laboral por la mala organización, realización de la tarea y del contenido de trabajo generando nocividad en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Los estudios específicos sobre los factores psicosociales laborales relacionados con el estrés como efecto sicosomático en los trabajadores, se ha determinado en amplia gama de relaciones causales y en grupos ocupacionales diferentes, con actividades de trabajo múltiple.

En el artículo científico que publican los estudiantes del programa de psicología de la Cooperación Universitaria Antonio José De Sucre (Acosta, Correa, & Mendoza, 2013), bajo el tema: *“Niveles de estrés laboral en el personal del área administrativa de CORPOSUCRE”*, estudio en el que aplicó el Test de Karasek a 20 personas, con el objetivo fundamental de identificar los niveles de estrés presentes en el personal administrativo de CORPOSUCRE. Concluyendo lo siguiente:

Los niveles de estrés se debían a la exigencia y cantidad de trabajo que realizaban. Requiriendo para ello de tiempo prolongados, y de gran porcentaje de concentración para ejecutar sus tareas. Desencadenando malestares de tipo psicológico y físico como: irritabilidad, enojo, ansiedad y depresión; dolencias musculares en el cuello, espalda, alteraciones digestivas; adicionalmente problemas neurológicos como cefaleas (pp.42-58).

En el trabajo de investigación previo a la obtención del grado académico de ingeniera en Seguridad y Salud Ocupacional (Arroyo, 2014), realizó la investigación bajo el tema: “*Evaluación de la carga mental y estrés laboral en los trabajadores de la secretaria general y dirección administrativa del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISFFA*”, para lo cual se planteó como objetivo general:

Determinar la relación entre carga mental y estrés laboral en los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISSFA, luego del estudio concluye lo siguiente: Se encontró que la carga mental que poseen los funcionarios es media teniendo en cuenta las valoraciones de las dimensiones: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea; Características de la tarea; Organización temporal del trabajo; Ritmo de trabajo y Consecuencias para la salud. En cuanto al Estrés laboral el estudio de las dimensiones fueron: Clima Organizacional con un 78,8%, Territorio Organizacional con un 71,2%, Tecnología con un 86,5%, Influencia del Líder 75%, Falta de Cohesión con 86,5%, Respaldo de Grupo 80,8%, los cuales se encuentran dentro de los niveles de estrés (pp. 8 -85).

Además de los antecedentes ya nombrados existe una investigación elaborada por (Moreno, 2010), donde explica que:

En el comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y

conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables (p. 4).

El trabajo de investigación previo a la obtención del grado académico de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo (Suárez, 2015), realizó la investigación bajo el tema: *“Relación entre el riesgo psicosocial intra y extra laboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2014”*. Para lo cual se planteó como objetivo general:

“Analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el origen del estrés laboral en una empresa socialmente responsable de derecho privado dedicada a la prestación de servicios financieros en la ciudad de Ambato” (p. 12). Encontrando los siguientes resultados:

Una vez analizados los datos se puede concluir que los factores de riesgo intra laborales están presentes en los empleados de la casa matriz específicamente es mayor el dominio de Demandas del trabajo, seguido del dominio de Control sobre el trabajo y Recompensas.

Se determinó que los niveles de estrés medio, alto y muy alto son evidentes en los trabajadores de la casa matriz de una institución financiera entre las edades de 21 a 40 años (76% de la población de estudio). (p. 107).

2.2 Fundamentación filosófica

Se fundamenta en un paradigma crítico – propositivo: crítico al relacionar las condiciones de trabajo específicas que se relacionan con los factores psicosociales laborales relacionados con el distrés y la generación de nocividad en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato, por medio de metodología

científicas se explica el fenómeno investigado, con la finalidad de crear conceptos reales, lógicos y científicos, dejando a un lado la apreciación subjetiva, creando conocimiento sobre el problema planteado.

El propositivo, al determinarse alternativas de solución, para mejorar las condiciones de trabajo, y de salud de los servidores universitarios, en base a herramientas que permitan un equilibrio entre la salud y organización, realización de la tarea y el contenido del trabajo.

La finalidad de conseguir un ambiente laboral saludable, que permita ejercer las funciones con técnica, sin producir lesiones: y el empleador pueda obtener un desempeño adecuado dentro de la institución.

El propósito del presente trabajo es evidenciar la relación existente entre la organización, realización de la tarea y contenido del trabajo ejecutados por los servidores universitarios de la Universidad Técnica de Ambato, y determinar las consecuencias a nivel de salud ocupacional (sociológica y física); como parte del concepto de estrés laboral.

2.3 Fundamentación legal

CAPÍTULO VIII: DE SALUD OCUPACIONAL. ART. 228. De la prestación de los servicios:

Las instituciones aseguran a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios. Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida esta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental y social, y espiritual, para lo cual es estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales.

Según la (OIT, 1984), “la IX Reunión del comité mixto de la organización internacional del trabajo y de la organización mundial de la salud OIT/OMS, los factores de riesgo psicológico son aquellos que se originan de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización” (p. 34.3).

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

2.4 Categorías fundamentales

Figura 2-1 Red inclusiones conceptuales

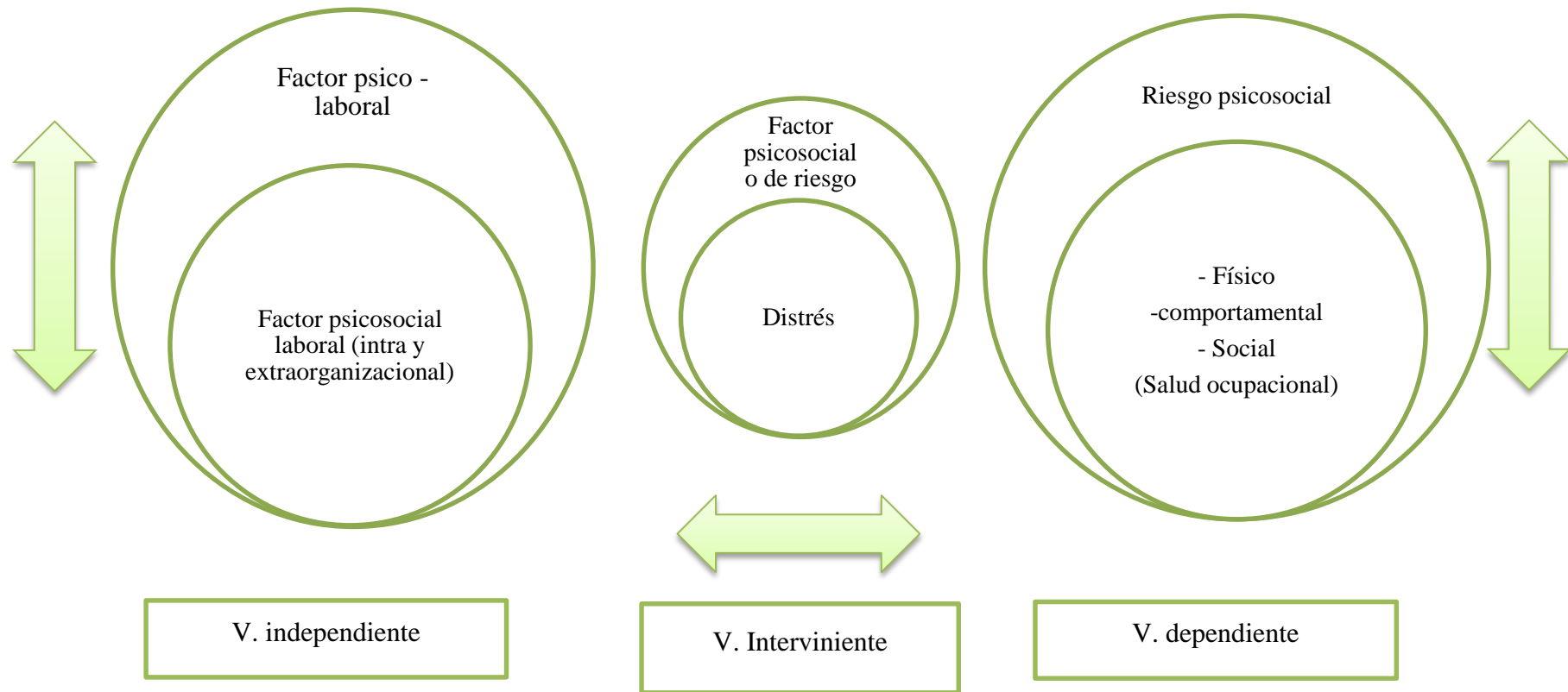


Figura 2-1 Informa como se estructura la red de inclusiones conceptuales. Fuente: (Matteson & Ivancevich, 1987)

Figura 2-2 Sub - categorías de la variable independiente

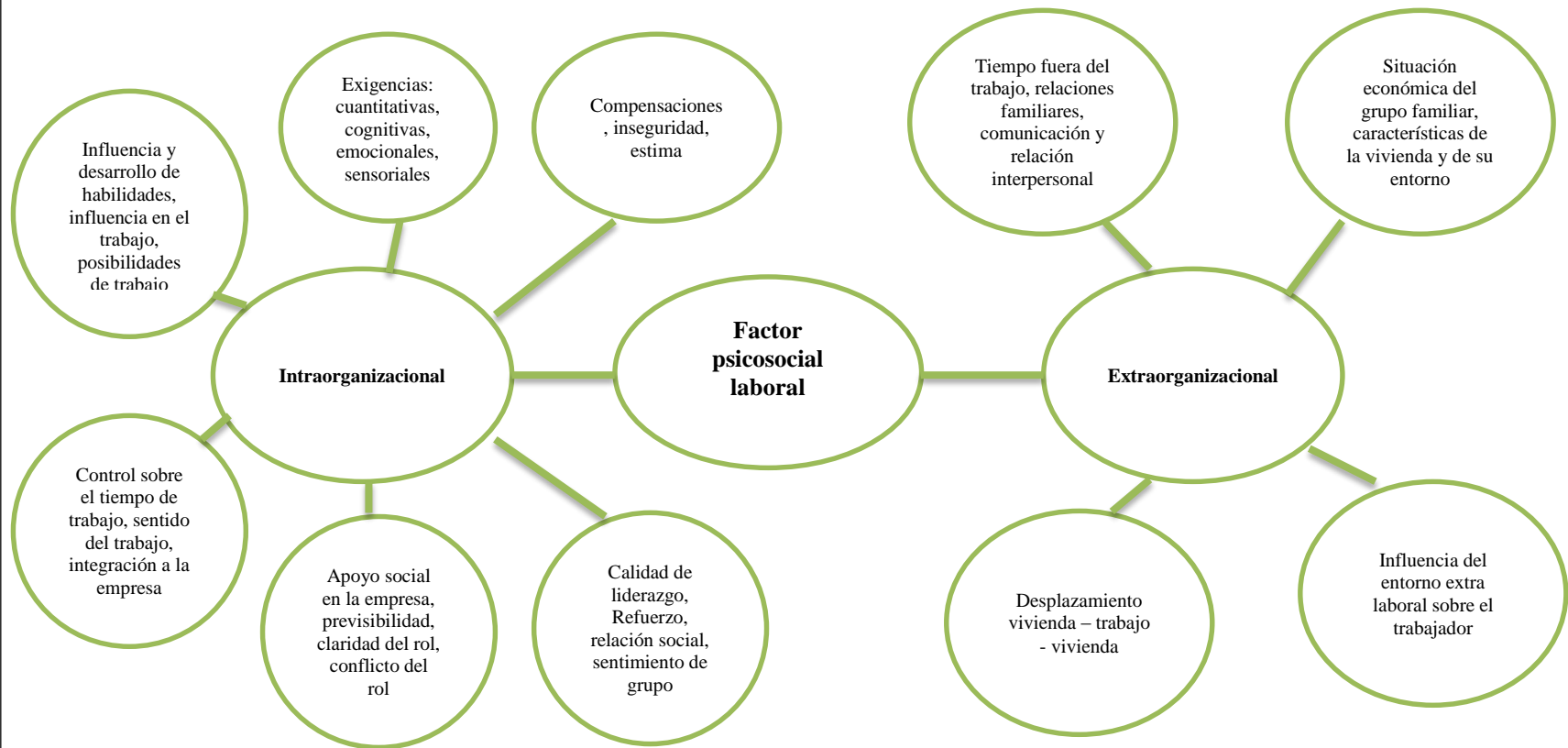


Figura 2-2 Informa las sub - categorías fundamentales de la variable independiente a partir de la red inclusiones conceptuales. Fuente: (Villalobos, 2004).

Figura 2-3 Sub - categorías de la variable interviniente

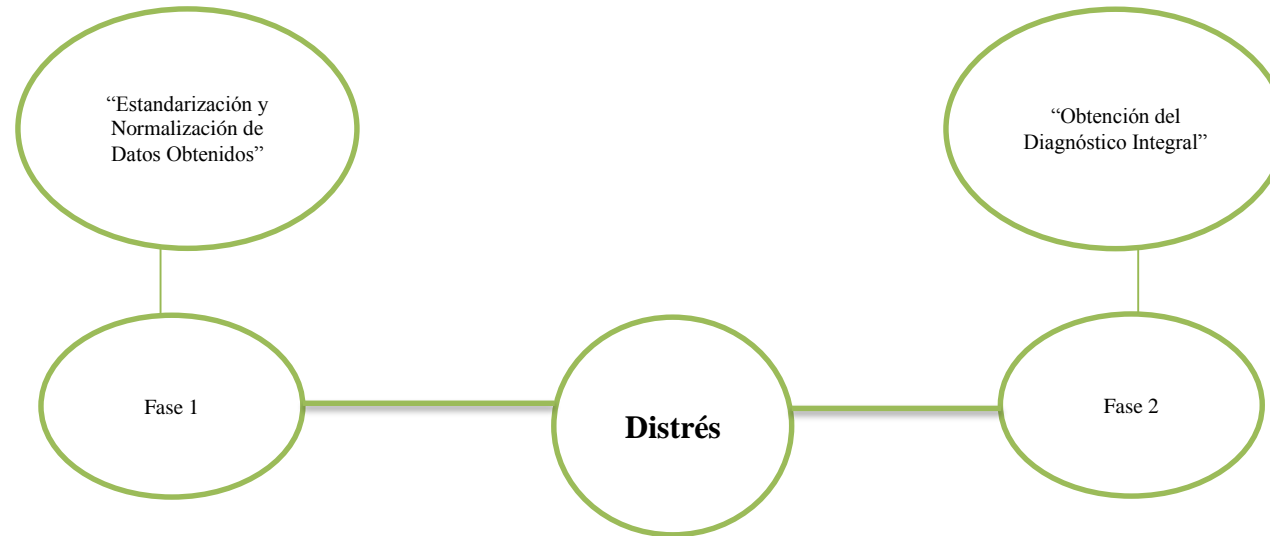


Figura 2-3 Informa las sub – categorías fundamentales de la variable interviniente a partir de la red inclusiones conceptuales. Fuente: (Ponce, León, Gonzáles, & Aldrete , 2014)

Figura 2-4 Sub - categorías de la variable dependiente



Figura 2-4 Informa las sub – categorías fundamentales de la variable dependiente a partir de la red inclusiones conceptuales. Fuente: (Ponce V. , 2016)

2.4.1 Marco contextual de la variable independiente

2.4.1.1 Factor psicosocial laboral intraorganizacional y extraorganizacional

Para (Moreno, 2010), “Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo” (p. 27).

De esta definición se sustenta el Método V. Ponce donde explica lo siguiente:

Según (OIT, 1986, p. 5), “establece un ámbito intra laboral, extra laboral y el apareamiento definitorio de vulnerabilidad y/o protección basados en las percepciones y experiencias de trabajador” (Ponce, V., 2016, p.28).

Para (Ponce, León, Gonzáles, & Aldrete , 2014), Los factores psicosociales laborales intraorganizacional son:

- *Exigencias: cuantitativas, cognitivas, emocionales sensoriales*
- *Influencia y desarrollo de habilidades, Influencia en el trabajo*
- *Posibilidades de desarrollo*
- *Control sobre el tiempo de trabajo*
- *Sentido del trabajo*
- *Integración a la empresa*
- *Apoyo social en la empresa*
- *Previsibilidad*

- Claridad de liderazgo

- Refuerzo

- Relación social

- Sentimiento de grupo

- Compensaciones

- Inseguridad

- Estima

En resumen se puede describir los factores psicosociales laborales en la tabla 2-1.

Tabla 2-1 Factores psicosociales laborales

Factores psicosociales laborales	
Factores	Descripción
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambientes y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de

	las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación trabajo - familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera.
Seguridad Contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

Nota: Tabla 2-1 detalla cada uno de los factores psicosociales laborales relacionados al estrés. Fuente: Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Según (Ponce V. , 2016), “todas estas condiciones internas de la empresa tendrán su repercusión contextual en el aspecto extra laboral, no solamente por su nexo lógico, sino también por su relación metodológica en el diseño del Modelo V. Ponce” (p. 29).

Para (Ponce, León, Gonzáles, & Aldrete , 2014), los factores psicosociales laborales extraorganizacional:

- *Tiempo fuera del trabajo*
- *Relaciones familiares*
- *Comunicación y relación interpersonal*
- *Situación económica del grupo familiar*
- *Características de la vivienda y de su entorno*

- *Influencia del entorno extra laboral y sobre el trabajador*

- *Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda*

Por lo que hay que recalcar que “los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales y que son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas”. (Ponce, León, Gonzáles, & Aldrete, 2014, p. 3).

2.4.2 Marco contextual de la variable interviniente

2.4.2.1 Factor psicosocial de riesgo

Según (Ponce, León, Gonzáles, & Aldrete , 2014), “los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral” (p. 3).

2.4.2.1.1 Distrés

Para (Ponce, León, Gonzáles, & Aldrete , 2014), “los factores organizacionales y psicosociales negativos provocarán una respuesta de inadaptación, de tensión, de respuesta psicofisiológica del distrés” (p. 3).

Los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés (p. 3).

Algunos mecanismos psicofisiológicos activados por el distrés son:

- Síntomas fisiológicos

- Síntomas comportamiento social
- Síntomas Intelectuales y laborales
- Síntomas psicoemocionales

Para (Ponce V. , 2016), “la metodología psicométrica, integral y sistemática Modelo V. Ponce establece dos fases (estandarización y normalización de los instrumentos utilizados y combinación de variables), por lo tanto, tiene sus procedimientos iniciales en el aseguramiento de la calidad de datos y resultados, subsecuentemente en el establecimiento de correlaciones y su significación estadística” (p. 2).

- **Fase 1:** *Estandarización y Normalización de Datos Obtenidos* y corresponde al procesamiento analítico (distribución de frecuencias, comprobación de cualidades esenciales de los instrumentos, y escalonamiento de resultados).

El producto de esta fase se basa en la construcción de baremos o normas reales y ajustadas que puedan servir como unidad de medida para cada estructura psicosocial antes mencionada.

- **Fase 2:** *Obtención del Diagnóstico Integral* y corresponde a procedimientos de naturaleza inferenciales, donde las relaciones matemático estadísticas (combinación de variables) sean la fuente de explicación de la estructura del Sistema de Aspectos Psicosociales como un diagnóstico integral continuo y sistemático, y sus constructos sean metodológicamente analizados de acuerdo con el desarrollo histórico de las definiciones de aspectos psicosociales.

El producto de esta fase es el diagnóstico correlacional y su significación estadística al combinar las variables contenidas en el factor psicosocial (intra, extra organizacionales) y el factor psicosocial de riesgo o estrés (sintomatología psicofisiológica de

distrés), y posteriormente, el factor psicosocial de riesgo con cada uno de sus síntomas comparador con el riesgo psicosocial laboral (daños agudos de distrés, a la salud física, comportamental y social).

2.4.3 Marco contextual de la variable dependiente

2.4.3.1 Riesgo psicosocial

Para (Ponce, León, Gonzáles, & Aldrete , 2014), “son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador de forma importante” (p. 3).

Haciendo hincapié en que los riesgos psicosociales laborales se conceptualizan como tales porque afectan habitualmente de forma importante a la salud y son consecuencia del estrés.

Los principales síntomas del riesgo psicosocial físico comportamental según (Ponce, León, Gonzáles, & Aldrete , 2014), son:

- *Síntomas neurológicos*

- *Síntomas psico neurovegetativa*

- *Astenia*

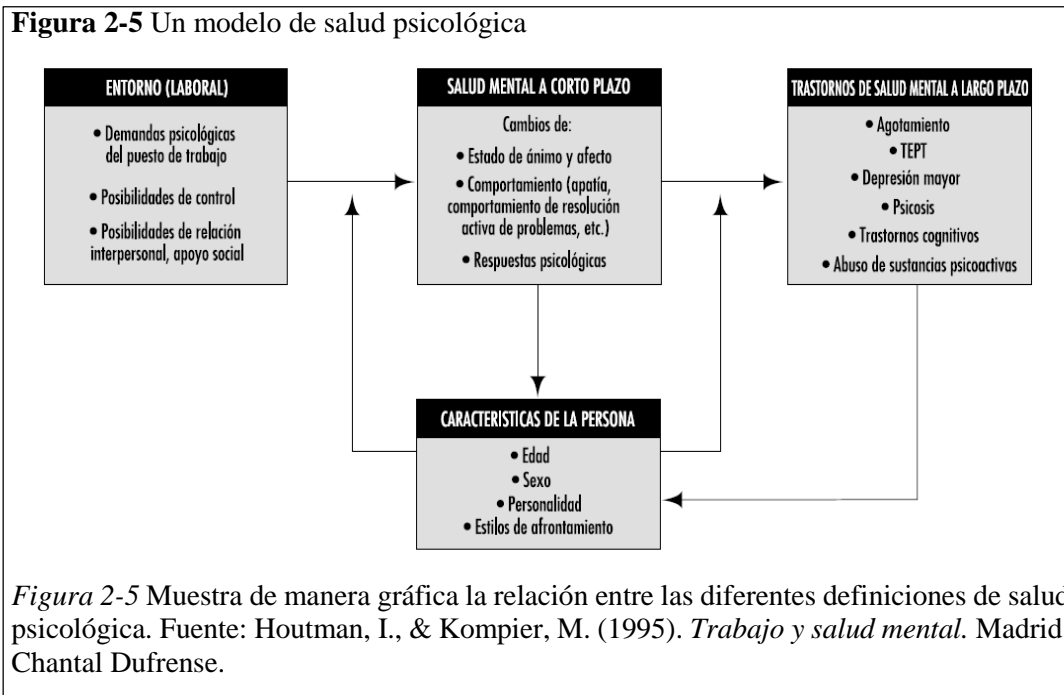
- *Irritabilidad y déficits de concentración y memoria*

2.4.3.1.1 Nocividad a la Salud Ocupacional

2.4.3.1.1.1 Salud psicológica

Para (Houtman & Kompier, 1995), la salud mental se define como:

Un *estado*: de bienestar psicológico y social total de un individuo en un entorno sociocultural dado, indicativo de estados de ánimo y afectos positivos. (p. 5.2).



Características de la persona como los “estilos de afrontamiento”: la competencia (incluidos el afrontamiento eficaz, el dominio del entorno y la autoeficacia) y la aspiración son características de una persona mentalmente sana. (p. 5.2).

El *resultado* de un proceso: un estado crónico debido a una confrontación aguda e intensa con un factor estresante, como sucede en el trastorno por estrés postraumático, o a la presencia continua de un factor estresante, no necesariamente intenso. (p. 5.2)

Un *proceso* indicativo de una conducta de afrontamiento: por ejemplo, luchar por conseguir la independencia, autonomía (ambos aspectos clave de la salud mental). (p. 5.2).

Figura 2-6 Riesgo de estrés y mala salud mental en diferentes grupos profesionales, determinados por los efectos combinados del ritmo de trabajo y la discreción respecto al uso de las destrezas.

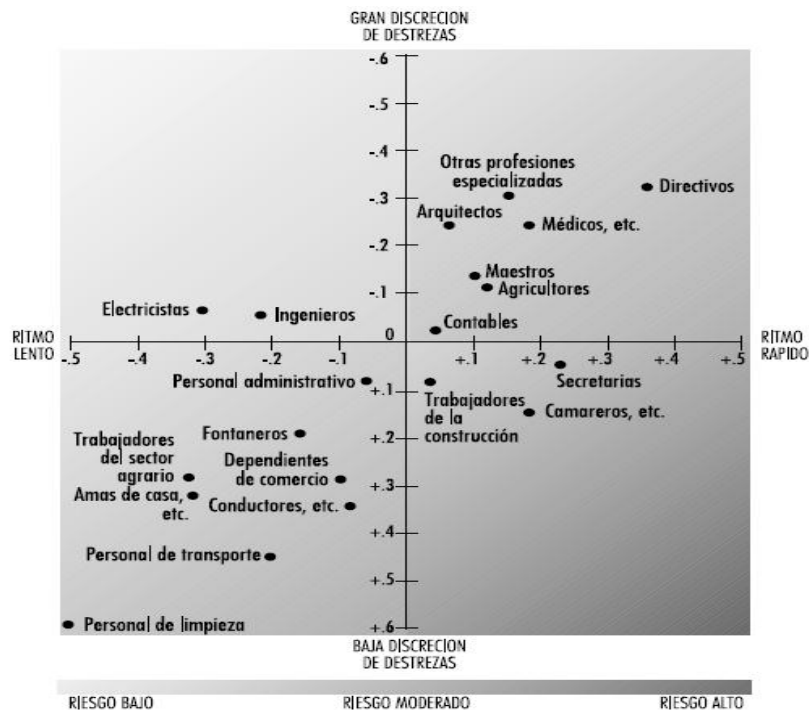


Figura 2-6 Muestra cuanto mayor es el riesgo de estrés, mayor es el riesgo de mala salud mental. Fuente: Houtman, I., & Kompier, M. (1995). *Trabajo y salud mental*. Madrid: Chantal Dufrense.

2.4.3.1.1.2 Salud física

Para (Cumbria Bienestar, 2013), salud física es “cuando la persona siente que ninguno de sus órganos o funciones están menoscabados; el cuerpo funciona eficientemente y hay una capacidad física apropiada para responder ante diversos desafíos de la actividad vital de cada uno”.

Tradicionalmente se había considerado a la salud como ausencia de enfermedad.

2.4.3.1.1.3 Enfermedades relacionadas al estrés (físicas)

Alteraciones cardiovasculares: Para (Theorelly & Jefferey, 1995), las evidencias científicas que sugieren un aumento del riesgo de

enfermedad cardiovascular con la exposición al estrés profesional comenzaron a acumularse a mediados del decenio de 1980:

Las enfermedades del aparato cardiovascular comprenden la cardiopatía coronaria (CC), la enfermedad hipertensiva, la enfermedad cerebrovascular y otros trastornos del corazón y del aparato circulatorio. (p.34.67).

Para (Estreslaboral. Info, 2015), las *Alteraciones dermatológicas*: “caída de cabello, dermatitis y urticaria” son consecuencias del distrés laboral.

Según (Estreslaboral. Info, 2015), las *Alteraciones sexuales* son una de las enfermedades producidas por el distrés laboral entre las más comunes se encuentran: “disfunción eréctil, eyaculación precoz, vaginismo”.

Alteraciones gastrointestinales: según (Suls, 1998), Desde hace muchos años se sabe que el estrés psicológico contribuye al desarrollo de la enfermedad ulcerosa péptica (que comprende las lesiones ulcerosas del estómago y del duodeno). Más recientemente, los investigadores y los profesionales sanitarios han propuesto también asociaciones entre el estrés y otros trastornos gastrointestinales tales como la dispepsia no ulcerosa (con sintomatología de dolor abdominal alto, malestar y náuseas persistentes en ausencia de una causa orgánica identificable) y el síndrome de colon irritable (definido como alteración del hábito intestinal asociada a dolor abdominal, en ausencia de signos físicos anormales). (p. 34.68).

Alteraciones muscoesqueléticas: para (Lim & Swanson, 1998), “En la salud ocupacional son cada vez más los trabajos que demuestran la influencia de los factores psicosociales del trabajo en la aparición de trastornos musculoesqueléticos, entre ellos el dolor en la parte baja de la espalda y los trastornos de los miembros superiores” (p.34.72).

Alteraciones en el sistema endocrino: según (Estreslaboral. Info, 2015), “las principales alteraciones son: hipotiroidismo, hipertiroidismo”.

Alteraciones en el sistema inmune: según (Estreslaboral. Info, 2015), “disminución de la resistencia del organismo frente a agentes patógenos y por tanto mayor propensión a enfermedades infecciosas”.

Para (Estreslaboral. Info, 2015), la “*Aparición de dolores de cabeza o cefaleas*, cuya intensidad hace que en ocasiones el empleado se vea incapacitado temporalmente para realizar cualquier actividad es otra consecuencia del distrés”.

2.4.3.1.1.4 Enfermedades relacionadas al distrés (comportamentales)

Según (Shirom, 1999), “el distrés relacionado con el trabajo puede influir en determinados comportamientos, como el absentismo, la drogadicción, las alteraciones del sueño, el tabaquismo y el consumo de café” (p. 34.62).

Absentismo: para (Shirom, 1999), El absentismo puede valorarse como un comportamiento de afrontamiento del trabajador que refleja la interacción de su percepción de las exigencias y del control del trabajo, por una parte, con las condiciones autoevaluadas, tanto familiares como de salud, por otra. En el absentismo pueden apreciarse diversos aspectos esenciales, como su duración, frecuencia y causas. (p. 34.64).

Drogadicción: para (Shirom, 1999), “la propensión de los trabajadores al consumo de drogas está influida por el nivel de estrés ambiental, el apoyo social contra el estrés experimentado y los recursos personales, especialmente la competencia social” (p. 3.63).

Alteraciones del sueño: para (Shirom, 1999), “el distrés y las perturbaciones del sueño pueden influirse mutuamente; el distrés puede provocar episodios transitorios

de insomnio que, a su vez, generan más estrés e incrementan el riesgo de nuevos episodios de depresión y ansiedad” (p. 34.64).

Tabaquismo: para (Shirom, 1999), es conocida la eficacia del tabaco para aliviar el estrés y las respuestas emocionales de ansiedad e irritabilidad asociadas al mismo. Sin embargo, es igualmente sabido que estos efectos son transitorios. Las alteraciones del humor y del estado de ánimo se suelen repetir de forma cíclica entre un cigarrillo y otro. Esta espiral conduce directamente al tabaquismo. Por consiguiente, los fumadores experimentan únicamente un alivio momentáneo del estado. (p. 34.62)

Consumo de café: para (Shirom, 1999), es sabido que el consumo de cafeína puede mejorar el rendimiento y la resistencia física durante una actividad prolongada a un ritmo cercano al máximo. Los efectos fisiológicos de la cafeína se asocian al antagonismo de los receptores de adenosina y al aumento de la producción de catecolaminas plasmáticas. El estudio de la relación entre el estrés en el trabajo y la ingesta de cafeína se complica por la acusada interdependencia entre el consumo de café y el de tabaco. (p. 34.63).

2.4.3.1.1.5 Enfermedades relacionadas al estrés (sociales)

Según (Warr, 1999), “el trabajo puede tener una repercusión sustancial en el bienestar afectivo de los trabajadores. A su vez, la calidad del bienestar de éstos en el trabajo influye en su comportamiento, en su toma de decisiones y en su interacción con los compañeros, y trasciende asimismo a la vida familiar y social” (p. 34.64).

Los ejes de bienestar, propuestos para la medición de las escalas que oscilan entre el desagrado y la complacencia, la ansiedad y la comodidad, y la depresión y el entusiasmo, como se observan en la figura 2.7.

Figura 2-7 Los tres ejes principales para la medición del bienestar afectivo

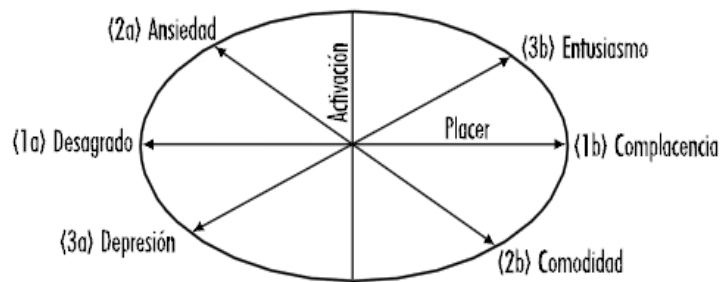


Figura 2-7 expone los tres ejes principales para la medición del bienestar afectivo del trabajador en su puesto de trabajo. Fuente: Warr, P. (1999). *Factores psicosociales y de organización (Resultados en materia de bienestar)*. Madrid: Chantal Dufrense (OIT).

En la figura 2-7 explica (Warr, 1999), una combinación de niveles bajos en el eje horizontal con una activación mental elevada (cuadrante superior izquierdo) tiene como *consecuencia la existencia de estados de ansiedad y tensión*; en cambio, un grado de placer bajo asociado a una activación mental igualmente restringida (cuadrante inferior izquierdo) da lugar a situaciones de *depresión y sentimientos afines*. Por otra parte, un nivel elevado de placer en el trabajo puede acompañarse de sensaciones positivas caracterizadas por el entusiasmo y la energía (3b) o por la comodidad y la relajación psicológica (2b). En ocasiones, esta última distinción se describe mediante la contraposición entre satisfacción en el puesto de trabajo motivada (3b) y resignada o apática (2b). (p. 34.65).

2.5 Hipótesis

H₀: Los factores psicosociales laborales relacionados al distrés no influyen nocivamente en la salud ocupacional en la Universidad Técnica De Ambato.

H₁: Los factores psicosociales laborales relacionados al distrés influyen nocivamente en la salud ocupacional en la Universidad Técnica De Ambato.

2.6 Señalamiento de variables

2.6.1 Variable independiente

Los factores psicosociales laborales

2.6.2 Variable interviniente

Factor psicosocial de riesgo **distrés**

2.6.3 Variable dependiente

Riesgo Psicosocial (Salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

El presente proyecto de investigación se basa en los enfoques cuantitativos y cualitativos, ya que se obtiene los datos de los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato de forma cuantitativa y se interpretan de manera cualitativa.

3.2 Modalidades básicas de la investigación

La modalidad de investigación para el presente trabajo es:

3.2.1 Investigación de campo

Se emplea esta modalidad porque se recolecta la información de la fuente de donde se origina el problema con el fin de estudiar todos los parámetros relacionados a los factores psicosociales laborales relacionados con el estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato.

3.2.2 Investigación bibliográfica - documental

Se basa en la información presente en estudios realizados, como fuente de consulta libros, artículos científicos con el afán de aclarar conceptos.

Además de los antes mencionado se hace empleo de esta modalidad de investigación para lo que es el empleo de técnicas e instrumentos para el estudio de los factores psicosociales laborales relacionados con el estrés.

3.3 Nivel o tipo de investigación

3.3.1 Nivel de investigación

Perceptual: Porque se pretende averiguar cuáles son los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato.

Integrativo: Porque se logra gracias a este objetivo evaluar el nivel de distrés en la Universidad Técnica de Ambato y proporciona efectividad en la verificación de la hipótesis planteada.

Comprensivo: Ya que mediante él se detalla todas las características importantes que debe presentar la alternativa de solución que minimice el factor psicosocial laboral relacionado al distrés laboral por la mala organización, realización de la tarea y del contenido de trabajo generando nocividad en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato.

3.3.2 Tipo de investigación

Exploratoria: Se utiliza este tipo de investigación porque el tema aún no ha sido estudiado a fondo dentro de la institución y requiere que sea abordado con el objetivo principal de buscar una solución efectiva al problema a estudiar.

Descriptiva: Se emplea este tipo de investigación ya que se pretende describir los componentes principales de los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato basados en la realidad.

Correlacional: Este tipo de investigación persigue medir la relación existente entre las dos variables de estudio lo que facilita la comprobación de la hipótesis planteada.

Explicativa: Este tipo de investigación permite encontrar respuestas al problema a investigar por medio de la explicación de las características que ocurre en los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Tabla 3-1 Población por áreas de trabajo de la Universidad Técnica de Ambato

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ÁREAS DE TRABAJO	# Servidores universitarios
Administrativo	
Administración central	378
Docentes por facultad	
Facultad de Ciencias Administrativas	92
Facultad de Contabilidad y Auditoría	106
Facultad de Ciencias Humanas y de Educación	147
Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos	77
Facultad de Ciencias Agropecuarias	89
Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica	90
Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial	100
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales	75
Facultad de Ciencias de la Salud	270
Facultad de Diseño, Arquitectura y Artes	64
Centro de Idiomas	74
Centro de Cultura Física	10
Total	1572

Nota: Tabla 3-1 resalta el número de servidores universitarios por área de trabajo dando un total de 1572 servidores de los campus de la Universidad Técnica de Ambato. Fuente: DTTHH UTA, (2016).

La población que se utiliza en este proyecto de investigación lo detalla la tabla 3-1, que se compone de los servidores públicos universitarios de la Universidad Técnica de Ambato.

Por ser la población muy extensa se procede a obtener el tamaño de muestra con el afán de que facilite el estudio de los factores psicosociales laborales relacionados con el estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato.

3.4.2 Muestra

Para obtener el tamaño de la muestra según (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004), la ecuación es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2} \quad \text{Ecuación 3.1}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confiabilidad 95%/2= 0,4750 = 1,96

P= Probabilidad de ocurrencia 0,5

Q= Probabilidad de no ocurrencia 1-0,5= 0,5

N= Población

e= Error de muestreo 0,05 (5%)

Calculo del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)(1572)}{1,96^2(0,5)(0,5) + (1572)(0,05)^2} = 308,72 \approx \mathbf{309}$$

Con el tamaño de la muestra se procede a seleccionar el número de participantes para la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación dentro del estudio de los factores psicosociales laborales relacionados con el estrés y su influencia nociva en la Universidad Técnica de Ambato, como se observa en la tabla 3-2.

Tabla 3-2 Tamaño de la muestra para la aplicación del instrumento de investigación

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ÁREAS DE TRABAJO	# Servidores universitarios
Administrativo	
Administración central	189
Docentes por facultad	
Facultad de Ciencias Administrativas	10
Facultad de Contabilidad y Auditoría	10
Facultad de Ciencias Humanas y de Educación	10
Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos	10
Facultad de Ciencias Agropecuarias	10
Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica	10
Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial	10
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales	10
Facultad de Ciencias de la Salud	10
Facultad de Diseño, Arquitectura y Artes	10
Centro de Idiomas	10
Centro de Cultura Física	10
Total	309

Nota: Tabla 3-2 explica el tamaño de la muestra que se aplicará el instrumento de investigación tanto para el personal administrativo y docente de los campus de la Universidad Técnica de Ambato. Fuente: El Autor, (2016).

Para facilidad de la investigación se clasifica a la población y tamaño de la muestra en dos grupos como indica la tabla 3-3.

Tabla 3-3 Tamaño de la muestra clasificada en personal administrativo y docente de la Universidad Técnica de Ambato

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ÁREAS DE TRABAJO	# Servidores universitarios
Administrativos	189

Docentes por facultad	120
Total	309

Nota: Tabla 3-3 explica el tamaño de la muestra señalando al personal administrativo y docente de los campus de la Universidad Técnica de Ambato. Fuente: El Autor, (2016).

3.5 Operacionalización de variables

Tabla 3-4 Variable independiente: Factores psicosociales laborales

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos
Establece un ámbito intra laboral, extra laboral y el aparecimiento definitorio de vulnerabilidad y/o protección basados en las percepciones y experiencias de trabajador.	Intra laboral	- Intolerable - Importante - Moderado - Trivial - Leve	¿Cómo es el ámbito intra laboral de los servidores administrativos y docentes de la UTA?	Método V. Ponce Cuestionario Encuesta
	Extra laboral	- Intolerable - Importante - Moderado - Trivial - Leve	¿Cómo es el ámbito extra laboral de los servidores administrativos y docentes de la UTA?	Método V. Ponce Cuestionario Encuesta

Nota: Tabla 3-4 informa la Operacionalización de la variable independiente con sus respectivos parámetros a obtener. Fuente: El Autor, (2016).

Tabla 3-5 Variable interviniente: Factor psicosocial de riesgo o **distrés**

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos
Actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral	Factores desencadenantes de tensión y estrés laboral	- Síntomas fisiológicas - Síntomas de comportamiento social - Síntomas intelectuales y laborales - Síntomas psicoemocionales	¿Cuáles son los índices de correlación del factor psicosocial intra y extra laboral vs el distrés?	Método V. Ponce Cuestionario Encuesta

Nota: Tabla 3-5 informa la Operacionalización de la variable interviniente con sus respectivos parámetros a obtener. Fuente: El Autor, (2016).

Tabla 3-6 Variable dependiente: Salud Ocupacional

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos
Son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador de forma importante	Daños de la salud física, social y mental	<ul style="list-style-type: none"> - Síntomas neurológicos - Síntomas psico neurovegetativa - Astenia - Irritabilidad y déficit de concentración y de memoria 	¿Cuáles son los índices de correlación del factor psicosocial riesgo o estrés vs síntomas de daño a la salud?	Método V. Ponce Cuestionario Encuesta

Nota: Tabla 3-6 informa la Operacionalización de la variable dependiente con sus respectivos parámetros a obtener. Fuente: El Autor, (2016).

3.5.1 Técnicas e instrumentos

3.5.1.1 Técnicas

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

Cuestionario: es planteado en base a los factores psicosociales laborales relacionados con el distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato con el afán de aplicar el método V. Ponce y relacionar las variables del proyecto de investigación y encontrar resultados que encaminen a una solución idónea para el problema.

3.5.1.2 Instrumentos

Encuesta o test: la encuesta es aplicada a todo el personal de los campus de la Universidad Técnica de Ambato con el objetivo de encontrar los factores psicosociales laborales relacionados con el distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional.

Fichas médicas: se utilizan para obtener información sobre los índices de accidentes y enfermedades que se han registrado por causa del distrés laboral.

3.6 Plan de recolección de información

El plan de recolección de información responde a las siguientes interrogantes que se plantea en la tabla 3-7.

Tabla 3-7 Plan de recolección de información

Preguntas básicas	Explicación
¿Para qué?	Determinar la relación causa efecto.
¿De qué personas u objetos?	Servidores universitarios de la Universidad Técnica de Ambato.
¿Sobre qué aspectos?	Factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato.
¿Quiénes?	Autor: Dra. Pamela Martínez.
¿A quiénes?	Servidores universitarios de la Universidad Técnica de Ambato.
¿Cuándo?	Segundo semestre del 2015.
¿Dónde?	Campus de la Universidad Técnica de Ambato.
¿Cuántas veces?	Una sola prueba y definitiva.
¿Cómo?	Aplicación de cuestionarios para estudiar todo lo que implica los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato. Aplicación del método V. Ponce para estandarización de los datos encontrados.
¿Con que?	Encuestas con contenido de factores psicosociales laborales relacionados con el distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato.

Nota: Tabla 3-7 explica como es el plan de recolección de información para este proyecto de información que se lleva a cabo en los campus de la Universidad Técnica de Ambato. Fuente: El Autor, (2016).

3.7 Plan de procesamiento de la información

- Organizar la información recolectada para que facilite el análisis e interpretación de la información.
- Revisión crítica de la información recolectada.
- Tabulación de la información obtenida utilizando el método V. Ponce.

- Utilizar gráficos estadísticos de datos para presentación de resultados.

3.7.1 Análisis e interpretación de los resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentalmente de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de la hipótesis para la verificación estadística conviene emplear métodos estadísticos para que dicha verificación sea confiable.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones haciendo referencia a los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Los resultados que se obtienen de la aplicación del método V. Ponce arrojan resultados importantes que permiten analizar la relación que existe entre las variables que implica el tema a investigar.

Al analizar los resultados de forma global se puede considerar de mayor atención a los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional los cuales están ubicados en un nivel intolerable, cabe recalcar que el resto de niveles también son de gran importancia y merecen también ser considerados.

4.2 Interpretación de datos

4.2.1 Resultados de los factores psicosociales laborales intra organizacionales

Los resultados obtenidos de aplicación de los cuestionarios que se detalla en el ANEXO 1 y bajo la aplicación del método V. Ponce de la población aplicada se encontraron los siguientes niveles de factores psicosociales laborales intra organizacionales como se detalla en la tabla 4-1.

Hay que señalar que se impuso una categoría a los niveles con el fin de facilitar la interpretación de los resultados siendo así: 5 (intolerable), 4 (Importante), 3 (Medio), 2 (Trivial), 1 (Leve), para las tres variables del problema.

Tabla 4-1 Factor psicosocial laboral intra organizacional de la UTA

Factor psicosocial laboral intra organizacional																						
Indicador								Número de pregunta contestada con mayor frecuencia														
	P 18	P 53	P 55	P 48	P 57	P 102	P 121	P 124	P 125	P 126	P 127	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Intolerable	105	178	100	213	156	101	130	190	158	166	108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Indicador								Número de pregunta contestada con mayor frecuencia														
	P 51	P 53	P 54	P 55	P 57	P 58	P 127	P 147	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Importante	107	97	95	126	104	110	102	83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Indicador								Número de pregunta contestada con mayor frecuencia														
	P 8	P 9	P 10	P 11	P 26	P 27	P 32	P 33	P 43	P 44	P 45	P 46	P 47	P 63	0	0	0	0	0	0	0	
Medio	123	122	117	128	126	140	142	120	119	129	127	134	157	116	0	0	0	0	0	0	0	
Indicador								Número de pregunta contestada con mayor frecuencia														
	P77	P 83	P 86	P 87	P 89	P 93	P 128	P 129	P 132	P 133	P 134	P 136	P 137	P 138	P 139	P 141	P 142	P 144	P 145	P 146	P 155	P 161
Trivial	119	125	126	135	109	130	116	116	114	114	123	121	118	122	112	114	111	114	128	134	128	110
Indicador								Número de pregunta contestada con mayor frecuencia														
	P 5	P 13	P 38	P 66	P 67	P 69	P 80	P 82	P 91	P 92	P 100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Leve	202	206	200	284	287	237	208	284	210	242	218	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Nota: Tabla 4-1 demuestra las preguntas respondidas con mayor frecuencia en relación al factor psicosocial laboral intra organizacional, donde **P** denota el número de pregunta del ANEXO 1. Fuente: El Autor, (2016).

Figura 4-1 Representación gráfica del factor psicosocial laboral intra organizacional

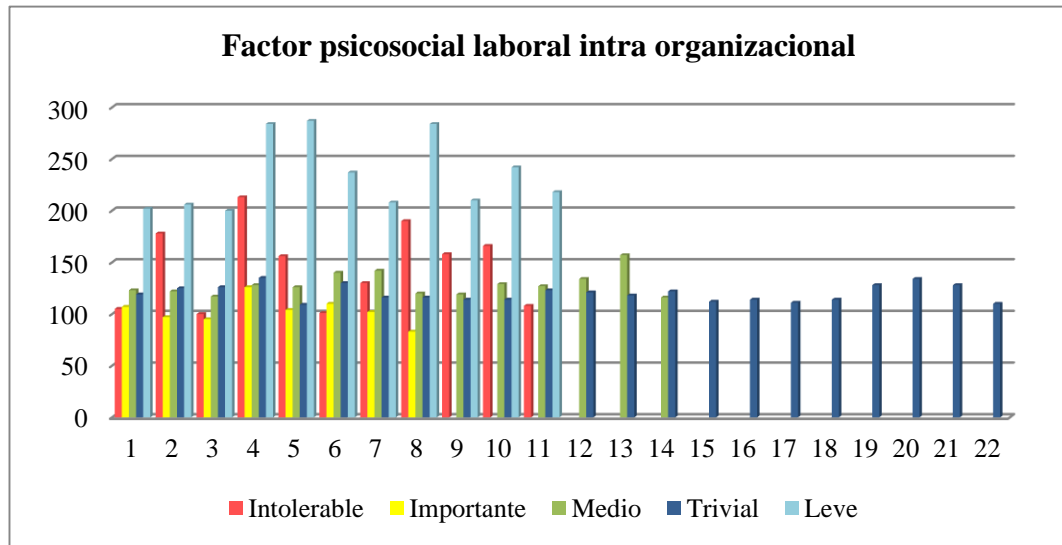




Figura 4-1 muestra que el nivel del factor psicosocial laboral intra organizacional que existe es leve siguiéndole el intolerable conjuntamente con sus otros niveles. Fuente: El Autor, (2016).

Al observar el diagrama de barras de la figura 4-1 se deduce que el factor intraorganizacional es leve pero hay que considerar que el intolerable también presenta altos niveles por lo que se tomará en cuenta este nivel para solucionar el problema y minimizar este factor con el afán de mejorar la salud ocupacional de los servidores universitarios.

4.2.1.1 Matriz de normalización intra organizacionales de las pruebas aplicadas


Esta matriz demuestra cada factor psicosocial laboral intraorganizacional relacionado con el distrés aplicado a los servidores universitarios de la Universidad Técnica de Ambato con sus respectivos centiles.

Tabla 4-2 Matriz de normalización de los factores intra organizacionales de la encuesta aplicada

 BAREMOS FACTOR PSICOSOCIAL INTRA ORGANIZACIONAL 		
Indicador	Centil	Factor

4.2.1.2 Matriz de jerarquización intra organizacionales de las pruebas aplicadas

Tabla 4-3 Matriz de jerarquización de los factores intra organizacionales de la encuesta aplicada

 JERARQUIZACIÓN DE LOS FACTOR PSICOSOCIAL INTRA ORGANIZACIONAL	
Nómina	Factores 

Nota: Tabla 4-3 matriz de jerarquización de la encuesta aplicada de los factores psicosociales intra organizacionales, se exponen en la página siguiente. Fuente: El Autor, (2016).

4.2.1.3 Distribución de bandas diagnósticas de los factores psicosociales laborales intra organizacionales

Figura 4-2 Banda promedio diagnóstica intra organizacional

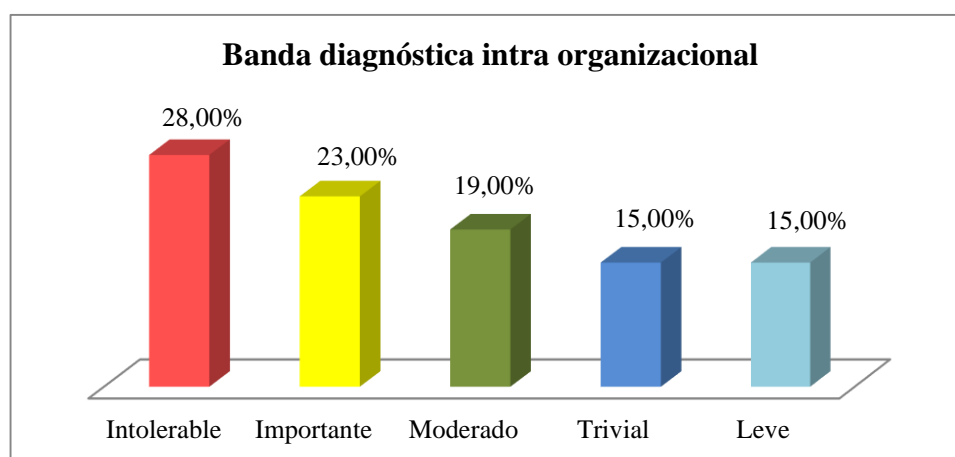


Figura 4-2 se puede distinguir gracias a la escala ajustada centilar que el factor psicosocial laboral intra organizacional es intolerable. Fuente: El Autor, (2016).

Por la figura 4-2 se puede deducir que la banda de diagnóstico de los factores psicosociales laborales intra organizacionales están en una escala intolerable lo que permite proyectarse a minimizar este factor para contribuir con la reducción de los estresores que generan nocividad en la salud ocupacional de los trabajadores, ya que el 28% de los servidores universitarios si están sometidos a este factor.

4.2.2 Resultados de los factores psicosociales laborales extra organizacionales

Al igual que en los intra organizacionales los extra organizacionales se obtienen de la encuesta del ANEXO 2 y mediante la aplicación del método de V. Ponce se encontraron niveles leves y triviales en mayor frecuencia como detalla la tabla 4-4 y la figura 4-3.

Tabla 4-4 Factor psicosocial laboral extra organizacional de la UTA

Factor psicosocial laboral extra organizacional																			
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																		
	P 3	P 4	P 12	P 19	P 25	P 33	P 40	P 42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intolerable	79	162	48	81	79	50	53	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																		
	P 3	P 4	P 6	P 7	P 12	P 13	P 19	P 25	P 33	P 40	P 42	0	0	0	0	0	0	0	0
Importante	44	56	62	64	74	85	83	76	66	78	64	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																		
	P 2	P 3	P 6	P 7	P 8	P 12	P 13	P 19	P 22	P 33	P 39	P 40	P 42	P 43	0	0	0	0	0
Medio	143	124	81	80	102	128	112	109	139	74	86	105	124	73	0	0	0	0	0
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																		
	P 8	P 9	P 10	P 14	P 15	P 20	P 21	P 23	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 36	P 38	P 39	P 43
Trivial	100	123	100	113	121	130	93	132	177	131	115	121	108	95	116	106	102	88	132
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																		
	P 5	P 16	P 17	P 18	P 24	P 35	P 41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Leve	208	203	242	245	214	202	205	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota: Tabla 4-4 demuestra las preguntas respondidas con mayor frecuencia en relación al factor psicosocial laboral extra organizacional, donde **P** denota el número de pregunta del ANEXO 2. Fuente: El Autor, (2016).

Figura 4-3 Representación gráfica del factor psicosocial laboral extra organizacional

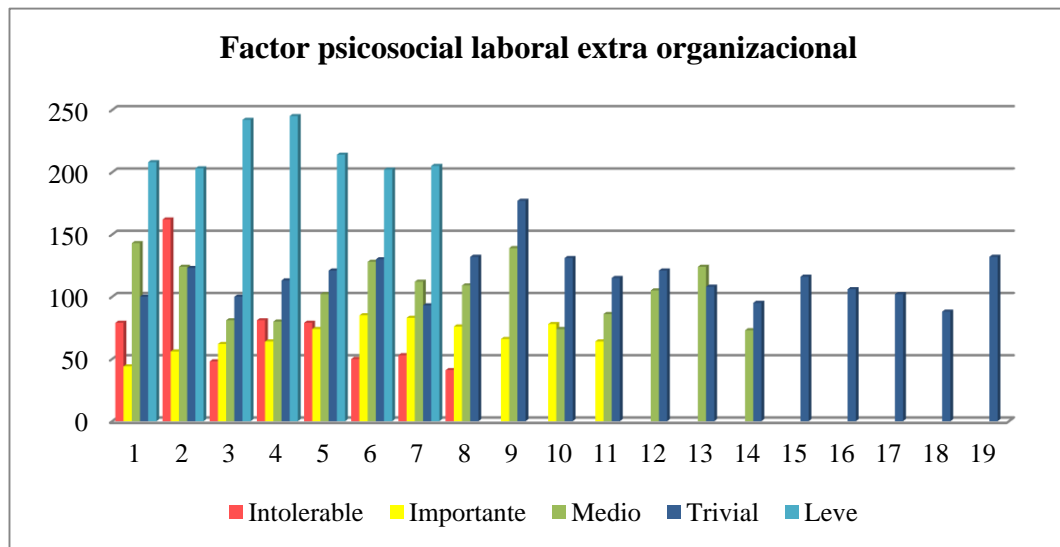



Figura 4-3 muestra que el nivel del factor psicosocial laboral extra organizacional que existe es leve siguiéndole el trivial y considerablemente el intolerable conjuntamente con sus otros niveles. Fuente: El Autor, (2016).

Según la figura 4-3 los factores psicosociales laborales extra organizacionales con mayor nivel están afectando las relaciones familiares, y también derivan de la situación económica que presentan los servidores universitarios, por lo que hay que buscar la manera de minimizar estos factores de tal manera que se ayude al trabajador a mejorar su desempeño laboral y salud ocupacional que es lo primordial dentro de la institución.

4.2.2.1 Matriz de normalización extra organizacional de las pruebas aplicadas

Esta matriz demuestra cada factor psicosocial laboral extra organizacional relacionado con el estrés aplicado a los servidores universitarios de la Universidad Técnica de Ambato con sus respectivos centiles.

Tabla 4-5 Matriz de normalización de los factores extra organizacionales de la encuesta aplicada

 BAREMOS FACTOR PSICOSOCIAL EXTRA ORGANIZACIONAL						
Indicador	Centil	Aspecto económicas	Aspecto relaciones familiares	Aspecto de alimentación	Aspecto transporte	Aspecto relaciones sociales
Intolerable	99	45-52	37-48	23-30	14-17	17-20
	95	42-44	34-36	21-22	12-13	16
Importante	90	40-41	31-33	19-20	11	15
	85	39	30	18		
	80	38	28-29		10	14
	75	37	27	17	9	
	70	36	26	16		
Medio	65	35			8	13
	60	34	25	15		
	55	33	24			
	50	32		14	7	12
	45	31	23			
	40	30	22	13	6	
	35	29				
	30	28				11
Trivial	25	27	21	12	5	
	20	26	20			
	15	24-25	19	11	4	10
	10	22-23	18	10		9
Leve	5	20-21	17	9		8
	1	17-19	15-16	8		6-7
Media Aritmética		32,62	24,98	15,15	7,71	12,74
Desviación Estándar		5,71	5,21	3,89	2,78	3,57
Varianza		32,62	27,16	15,15	7,71	12,74
Coefficiente de Variabilidad		17,51	20,87	25,69	36,02	28,02
Coefficiente de Consistencia Interna		0,63	0,56	0,51	0,45	0,64

Nota: Tabla 4-5 se expone la escala ajustada a centiles de los factores psicosociales laborales extra organizacionales. Fuente: El Autor, (2016).

En lo que se refiere a los factores psicosociales laborales extra organizacionales en escala de centiles se aprecia que la mayoría se ubican en niveles intolerables en los

aspectos económicos, relaciones familiares, alimentación, transporte y relaciones sociales.

4.2.2.2 Matriz de jerarquización extra organizacional de las pruebas aplicadas

Tabla 4-6 Matriz de jerarquización de los factores extra organizacionales de la encuesta aplicada

NOMINA	Aspecto económicas	Aspecto relaciones familiares	Aspecto de alimentación	Aspecto transporte	Aspecto relaciones sociales
	FPsLEAE	FPsLERF	FPsLEAL	FPsLET	FPsLERS
92	99	99	85	90	99
268	99	99	95	99	65
67	95	70	95	95	99
295	90	90	75	90	99
237	80	80	90	99	90
6	95	90	90	80	80
81	70	99	95	80	90
120	85	95	75	95	80
228	45	95	90	95	95
42	75	90	70	90	95
275	65	90	85	90	90
101	55	90	85	90	99
223	99	90	99	40	90
205	99	85	85	50	99
277	80	99	99	40	99
24	70	85	99	65	95
162	35	99	95	95	90
192	95	99	95	25	95
59	65	80	70	99	95
77	80	60	95	80	90
26	99	45	75	95	90
86	90	45	90	80	95
274	75	80	70	95	80
108	95	85	99	40	80
272	55	99	99	50	90
213	99	80	40	75	99
290	15	99	99	99	80
69	90	95	90	50	65
146	75	80	90	65	80
64	60	75	90	75	90
194	70	80	60	95	80
280	90	45	95	75	80
3	95	55	75	65	95
62	70	75	85	90	65
91	60	70	99	90	65
256	80	85	85	40	90
36	65	75	95	95	50
117	60	80	85	90	65

265	65	90	90	65	65
51	99	99	10	75	90
170	90	60	95	75	50
47	80	80	85	95	30
282	20	85	85	80	99
273	90	99	99	15	65
220	80	90	90	15	90
289	75	90	95	15	90
179	85	75	70	40	95
116	60	25	90	90	95
291	70	95	50	80	65
181	70	65	75	65	80
15	25	75	85	90	80
83	80	90	70	50	65
163	75	60	99	25	95
102	80	99	60	65	50
212	95	70	99	40	50
288	70	95	40	65	80
40	95	90	75	75	15
28	80	55	90	75	50
211	70	80	85	15	95
19	55	90	40	95	65
23	90	90	50	65	50
78	35	95	85	65	65
90	85	55	90	65	50
124	95	95	99	25	30
227	99	55	85	25	80
218	90	75	75	50	50
308	70	60	95	25	90
104	55	75	90	40	80
276	50	95	50	65	80
41	60	90	99	40	50
294	25	60	90	65	99
183	90	75	90	50	30
235	80	90	95	40	30
200	65	55	40	95	80
99	90	90	50	75	30
281	99	90	25	25	95
123	65	45	60	99	65
107	55	55	60	99	65
14	70	80	90	25	65
302	70	55	75	50	80
168	90	90	75	25	50
188	80	60	85	25	80
157	20	75	90	65	80
264	95	55	25	75	80
43	60	55	60	75	80
96	45	80	50	75	80
148	95	80	15	75	65
18	99	60	85	75	10
88	40	70	75	50	90
246	90	25	95	65	50

38	90	85	70	65	15
75	70	15	50	95	95
50	25	70	60	90	80
283	30	99	90	90	15
165	65	60	90	25	80
269	70	80	40	65	65
257	99	55	50	50	65
12	75	45	90	15	90
80	40	85	75	25	90
201	70	55	50	75	65
271	55	80	40	90	50
85	50	80	70	50	65
229	45	55	75	90	50
134	80	70	60	75	30
32	75	55	70	15	95
110	75	55	50	40	90
105	40	85	25	80	80
150	75	55	70	95	15
63	85	70	60	80	15
87	45	45	95	40	80
189	50	45	60	99	50
242	80	75	25	40	80
109	75	55	70	50	50
306	75	90	40	15	80
46	45	45	40	80	90
219	75	55	25	65	80
292	30	45	90	40	95
166	95	55	50	50	50
261	45	95	15	65	80
37	10	45	85	65	95
153	40	60	40	95	65
233	90	90	60	25	30
266	95	55	40	15	90
278	50	75	50	40	80
95	35	85	75	50	50
241	65	90	10	65	65
286	55	90	25	75	50
125	20	70	75	80	50
34	15	70	85	25	99
130	1	90	40	95	65
49	55	80	25	65	65
137	90	75	85	25	15
138	55	70	75	40	50
301	35	75	40	50	90
48	50	55	40	95	50
158	25	45	50	90	80
155	50	85	10	95	50
58	95	55	40	15	80
231	20	80	50	40	95
297	60	85	50	40	50
164	60	35	70	40	80
140	95	90	60	25	15

293	15	45	70	75	80
16	99	60	70	40	15
270	50	45	70	25	90
70	80	25	70	15	90
149	85	90	60	15	30
173	55	45	70	80	30
45	30	70	40	75	65
71	85	70	10	65	50
29	80	60	50	75	15
174	55	60	40	75	50
65	45	45	70	90	30
76	45	75	75	50	30
7	85	55	40	15	80
139	95	90	10	15	65
79	25	60	90	50	50
178	50	60	60	75	30
9	75	55	40	15	90
135	5	90	25	90	65
121	30	55	95	65	30
133	40	75	70	40	50
299	90	15	25	95	50
111	45	85	25	25	90
252	75	55	50	40	50
68	40	60	75	15	80
171	35	70	75	40	50
57	15	65	75	65	50
167	75	45	25	75	50
94	45	75	50	50	50
106	45	20	15	99	90
1	70	40	1	65	90
260	70	80	85	15	15
225	85	20	90	40	30
33	90	55	75	15	30
169	95	45	10	65	50
2	1	85	60	50	65
115	45	95	15	15	90
4	50	55	90	15	50
247	80	25	60	15	80
118	45	80	70	50	15
89	50	55	75	65	15
97	40	85	15	40	80
207	20	70	25	80	65
144	40	60	50	80	30
172	65	75	70	15	30
113	90	80	50	25	10
74	60	20	15	80	80
217	30	65	50	80	30
298	30	20	50	75	80
66	50	20	70	65	50
263	50	70	50	75	10
236	15	65	25	99	50
54	40	45	75	25	65

161	25	15	70	50	90
250	60	55	60	65	10
56	20	60	40	65	65
10	85		95	15	50
11	80	60	25	15	65
305	25	70	50	50	50
285	75	80	25	15	50
152	65	5	60	65	50
262	50	75	25	80	15
112	75	25	60	80	5
160	20	45	50	80	50
284	20	45	60	90	30
126	20	25	10	95	95
22	15	80	99	40	10
186	35	20	25	65	99
296	35	75	25	25	80
122	90	45	50	25	30
187	10	80	60	40	50
131	25	60	40	50	65
119	25	25	60	80	50
30	50	55	40	40	50
195	25	55	50	40	65
198	25	70	60	15	65
182	50	55	75	50	5
279	15	75	40	40	65
221	10	25	40	65	95
249	5	25	50	75	80
300	15	15	50	65	90
239	95	20	50	15	50
224	45	85	60	25	15
17	40	75	50	15	50
114	10	45	70	15	90
180	35	60	60	25	50
251	55	80	50	15	30
234	10	25	25	75	95
136	50	70	1	40	65
253	95	15	50	15	50
307	25	90	40	40	30
8	60	45	50	40	30
27	20	45	75	75	10
61	20	60	5	75	65
240	40	70	10	95	10
232	15	15	40	90	65
226	85	5	85	15	30
127	25	25	50	90	30
267	10	95	15	50	50
72	25	5	25	99	65
100	15	45	25	65	65
55	40	20	10	65	80
258	45	15	50	95	10
13	55	55	85	15	1
31	1	10	75	95	30

303	75	55	25	25	30
44	30	25	50	40	65
199	75	20	10	40	65
21	45	55	15	65	30
141	10	1	70	75	50
176	45	60	70	25	5
254	90	25	60	15	15
5	5	15	70	65	50
202	45	15	90	40	15
259	35	15	10	95	50
103	80	5	70	40	5
193	30	25	15	50	80
98	90	10	10	25	65
215	35	25	40	50	50
204	10	25	90	40	30
210	10	25	25	80	50
208	15	55	10	25	80
216	40	35	10	50	50
84	15	20	5	95	50
132	40	15	25	95	10
190	55	45	25	25	30
255	45	20	25	25	65
248	50	20	40	40	30
245	45	15	15	75	30
222	30	60	60	25	1
175	25	15	40	65	30
206	10	45	15	75	30
214	40	20	15	15	80
52	35	10	15	80	30
35	20	15	5	65	65
151	10	15	60	65	15
93	10	15	40	15	80
197	20	20	25	65	30
309	15	10	10	75	50
177	1	25	25	15	90
184	35	20	25	25	50
20	10	60	10	25	50
196	45	15	10	50	30
82	10	20	40	50	30
203	25	10	50	50	15
230	15	1	5	95	30
25	45	65	15	15	5
39	5	25	70	15	30
244	15	25	50	25	30
143	70	10	10	25	30
185	10	20	10	90	15
238	20	20	40	50	15
73	45	15	15	15	50
304	15	10	10	15	90
60	25	15	10	40	50
53	30	20	40	15	30
287	5	10	40	15	65

147	5	15	10	50	50
243	1	15	5	40	65
145	15	10	5	65	30
142	40	10	15	25	30
129	5	1	5	40	65
209	50	15	25	15	10
156	10	20	60	15	10
128	1	1	10	65	30
159	25	1	10	15	50
154	10	5	25	40	15
191	5	15	10	15	10

Nota: Tabla 4-6 matriz de jerarquización de la encuesta aplicada de los factores psicosociales extra organizacionales. Fuente: El Autor, (2016).

Gracias a la matriz de jerarquización se puede distinguir que la mayoría de centiles se encuentran en el factor psicosocial laboral extra organizacional medio lo que permite en adelante mediante la correlación de variables verificar las consecuencias de este factor.

4.2.2.3 Distribución de bandas diagnósticas de los factores psicosociales laborales extra organizacionales

Figura 4-4 Banda promedio diagnóstica extra organizacional

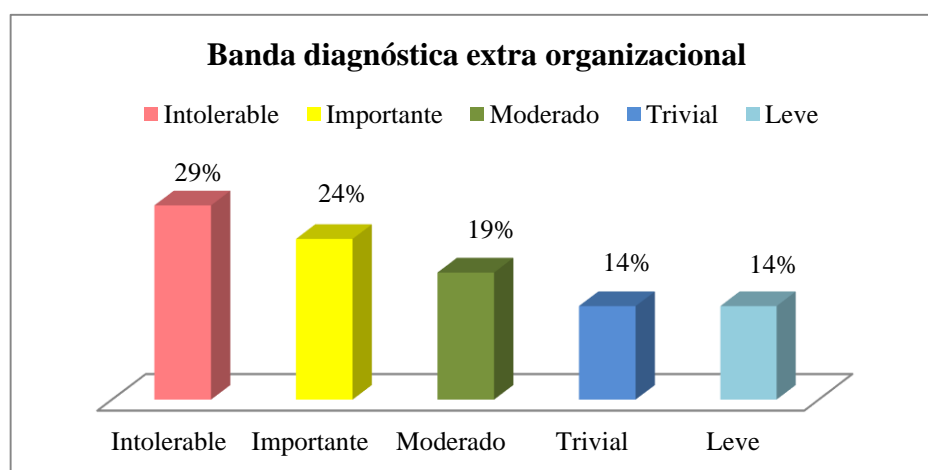


Figura 4-4 se puede distinguir gracias a la escala ajustada centilar que el factor psicosocial laboral extra organizacional es intolerable. Fuente: El Autor, (2016).

Con la figura 4-4 permite hacer una relación con los factores intra y extra organizacionales donde a simple vista se afirma que el nivel del factor es intolerable mientras que el resto de la población está en nivel moderado.

4.2.3 Resultados de los factores psicosociales de riesgo o distrés

4.2.3.1 Niveles del factor psicosocial de riesgo o distrés

A evaluar las condiciones de gravedad del distrés que presentan los servidores universitarios de la Universidad Técnica de Ambato, se encontraron los siguientes factores como intolerables, importantes, medios, triviales y leves que se aprecian en la tabla 4-7.

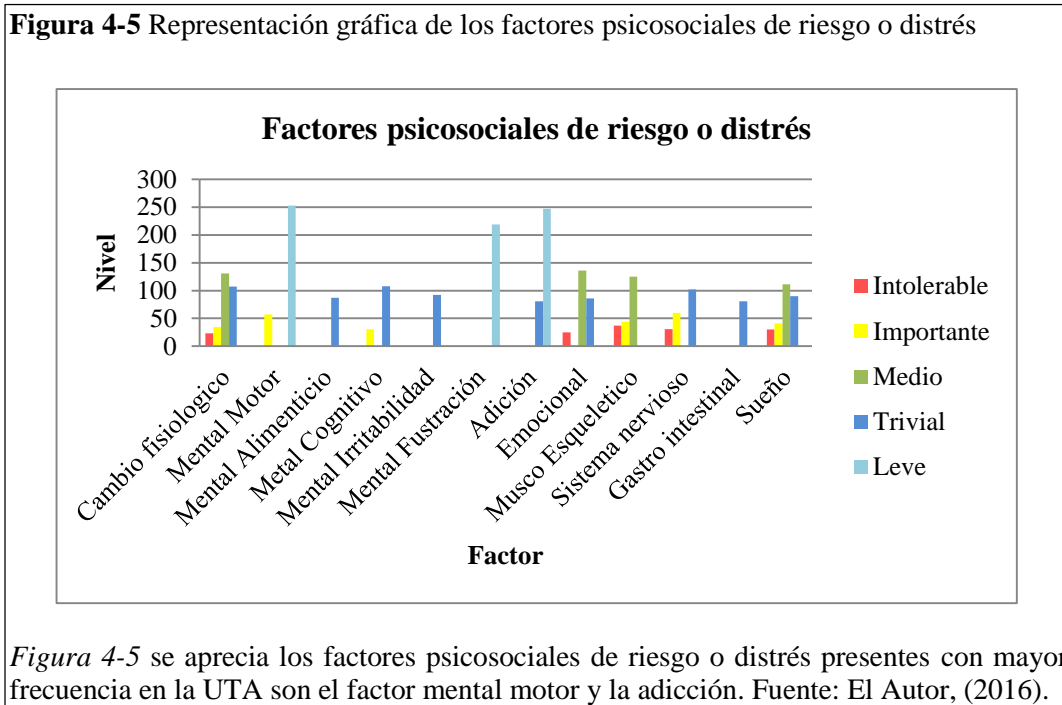
Tabla 4-7 Factores psicosociales de riesgo o distrés

Factor	Indicador				
	Intolerable	Importante	Medio	Trivial	Leve
Cambio fisiológico	P4 (23)	P 1 (35)	P 1 (131)	P 2 (107)	NA
Mental Motor	NA	P 4 (57)	NA	NA	P 10 (253)
Mental Alimenticio	NA	NA	NA	P 15 (87)	NA
Mental Cognitivo	NA	P 14 (31)	NA	P 18 (108)	NA
Mental Irritabilidad	NA	NA	NA	P 19 (92)	NA
Mental Frustración	NA	NA	NA	NA	P 24 (219)
Adición	NA	NA	NA	P 27 (81)	P 25(247)
Emocional	P 29 (25)	NA	P 30 (136)	P 31 (86)	NA
Musco Esquelético	P 35 (37)	P 29 (44)	P 35 (125)	NA	NA
Sistema nervioso	P 37 (31)	P 35 (60)	NA	P 39 (102)	NA
Gastrointestinal	NA	NA	NA	P 42 (81)	NA
Sueño	P 43 (30)	P 43 (41)	P 43 (111)	P 44 (90)	NA

Nota: Tabla 4-7 expone los resultados de los factores psicosociales de riesgo o Distrés, el 80% de repuestas contestada con mayor frecuencia, donde NA expresa repuestas contestadas menor al 80%. Fuente: El Autor, (2016).

Hay que aclarar que los resultados que se presenta en la tabla 4-7 para mayor facilidad de interpretación de la información analizada se han tomado los valores

que representan un 80% de frecuencia de respuesta al factor aplicado mediante la encuesta del ANEXO 3.



El fin de esta investigación es minimizar los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de los servidores universitarios de la Universidad Técnica de Ambato por tal motivo hay que considerar que los niveles intolerables del distrés son bajos como muestra la figura 4-5 pero son estos los que deben ser erradicados casi en su totalidad para garantizar al trabajador un buen ambiente de trabajo y mejorar su salud ocupacional.

4.2.3.2 Correlación del factor psicosocial intra y extra laboral vs el distrés

Para la interpretación de resultados encontrados en la correlación del factor psicosocial laboral intra organizacional – distrés se estableció una escala de valores como expresa la tabla 4-8 la misma tabla es útil para los extra organizacionales y el factor de riesgo.

Tabla 4-8 Escala de valores para la correlación de los factores psicosociales laborales intra organizacionales – distrés

Escala		Valoración
0.001	0.19	Muy baja
0.2	0.39	Baja
0.4	0.69	Media
0.7	0.89	Alta
0.9	0.99	Muy alta, Fuerte
1		Perfecta

Nota: Tabla 4-8 explica cómo se ordenara la correlación de variables del tema según una escala de valores. Fuente: El Autor, (2016).

Además de la escala de valores hay que señalar las siguientes abreviaturas que se utiliza para la correlación de variables en lo referente a los intra y extra organizacionales vs distrés:

Factores psicosociales laborales intra organizacional

FPsLIL: Luz

FPsLIR: Ruido

FPsLIT: Temperatura

FPsLIV: Vibración

FPsLICA: Calidad de aire

FPsLICO: Confort de puesto de trabajo

FPsLIME: Materiales y equipos

FPsLIEF: Esfuerzo Físico

FPsLIPT: Posturas de Trabajo

FPsLIMC: Manipulación de cargas

FPsLICI: Cantidad de información que recibe

FPsLICR: Complejidad de respuesta que se exige

FPsLITR: Tiempo que se da para responder

FPsLICI: Capacidad individual

FPsLIDE: Diversas Expectativas

FPsLIIT: Incompatibilidad Temporal

FPsLICV: Conflicto con valores y creencias

FPsLICIN: Control insuficiente

FPsLIOT: Objetivos de trabajo

FPsLIRE: Responsabilidades

FPsLICR: Comunicación y Relaciones

FPsLIAU: Autoridad

FPsLIPR: Procedimientos

FPsLISST: Seguridad del Puesto de trabajo

FPsLIAP: Ascensos y promociones

FPsLIAF: Ambiciones Frustradas

FPsLIFD: Falta de apoyo por parte de la Dirección

FPsLIFPD: Falta de participación en las decisiones

FPsLIFAC: Falta de apoyo en capacitación y formación

FPsLISSO: Seguridad y salud en el trabajo

FPsLIAM: Atracción entre los miembros del grupo

FPsLIAG: Atracción hacia el grupo

FPsLIMG: Motivación de los miembros para trabajar en grupo

FPsLICEO: Coordinación de esfuerzo para obtener el logro de los objetivos comunes del grupo

FPsLICG: Conflicto intra grupal

FPsLIIS: Incongruencia de status

FPsLIIG: Insatisfacción grupal

FPsLINT: Integrador

FPsLIPR: Productor

FPsLIAD: Administrador

FPsLIEM: Empresario

Factores psicosociales de riesgo o distrés

FPsDCF: Cambios Fisiológicos

FPsDMM: Mental Motor

FPsDMA: Mental Alimentario

FPsDMC: Mental Cognitivo

FPsDMI: Mental Irritabilidad

FPsDMF: Mental Frustración

FPsDAD: Adicción

FPsDEMO: Emocional

FPsDME: Trastorno Músculo Esquelético

FPsDSN: Sistema Nervioso

FPsDGI: Gastro Intestinal

FPsDSU: Sueño

Factores psicosociales laborales extra organizacional

FPsLEAE: Aspecto económicos

FPsLERF: Aspecto relaciones familiares

FPsLEAL: Aspecto alimentación

FPsLET: Aspecto transporte

FPsLERS: Aspecto relaciones sociales

Tabla 4-9 Combinación factor psicosocial intra organizacional vs distrés, índices de correlación

		Factor de riesgo o distrés											
		FPsDCF	FPsDMM	FPsDMA	FPsDMC	FPsDMI	FPsDMF	FPsDAD	FPsDEMO	FPsDME	FPsDSN	FPsDGI	FPsDSU
Factor intra organizacional	FPsLIL	0,00	0,17	0,10	0,10	0,09	0,09	0,11	0,11	0,12	0,11	0,19	0,04
	FPsLIR	-0,01	0,07	0,15	0,15	0,20	0,20	0,07	0,10	0,18	0,15	0,12	0,05
	FPsLIT	0,01	0,18	0,11	0,11	0,17	0,17	0,07	0,12	0,25	0,16	0,19	0,05
	FPsLIV	0,01	0,05	0,07	0,07	0,16	0,16	0,02	0,13	0,14	0,17	0,15	0,16
	FPsLICA	-0,06	0,14	0,15	0,15	0,16	0,16	0,09	0,11	0,21	0,14	0,20	0,05
	FPsLICO	-0,05	0,02	-0,01	-0,01	-0,12	-0,12	0,03	0,12	0,06	0,06	0,06	-0,05
	FPsLIME	-0,04	0,10	0,07	0,07	0,11	0,11	0,11	0,07	0,07	0,11	0,08	0,13
	FPsLIEF	0,00	0,26	0,24	0,24	0,31	0,31	0,16	0,30	0,39	0,33	0,29	0,32
	FPsLIPT	0,07	0,24	0,31	0,31	0,30	0,30	0,16	0,31	0,43	0,34	0,30	0,25
	FPsLIMC	-0,05	0,21	0,07	0,07	0,14	0,14	0,15	0,12	0,16	0,19	0,12	0,13
	FPsLIC	-0,03	0,13	0,19	0,19	0,19	0,19	0,13	0,09	0,23	0,15	0,19	0,12
	FPsLICR	0,03	0,17	0,27	0,27	0,24	0,24	0,18	0,20	0,36	0,24	0,22	0,16
	FPsLITR	0,04	0,00	0,01	0,01	0,00	0,00	0,03	0,01	0,19	0,10	0,10	-0,04
	FPsLICI	0,01	0,02	0,00	0,00	0,10	0,10	0,09	0,05	0,18	0,06	0,07	0,03
	FPsLIDE	0,05	0,00	0,09	0,09	0,14	0,14	-0,01	0,05	0,05	0,04	0,07	0,02
	FPsLIIT	0,08	0,08	0,27	0,27	0,17	0,17	0,03	0,15	0,24	0,13	0,15	0,13
	FPsLICV	0,07	0,19	0,27	0,27	0,29	0,29	0,09	0,13	0,20	0,16	0,29	0,13
	FPsLICIN	-0,04	0,12	0,21	0,21	0,29	0,29	0,20	0,21	0,22	0,22	0,19	0,19
	FPsLIOT	0,04	0,19	0,32	0,32	0,36	0,36	0,16	0,20	0,25	0,20	0,27	0,18
	FPsLIRE	0,03	0,08	0,19	0,19	0,20	0,20	0,07	0,10	0,13	0,09	0,10	0,09
FPsLICRE	0,03	0,13	0,30	0,30	0,39	0,39	0,22	0,21	0,21	0,16	0,23	0,17	
FPsLIAU	0,02	0,18	0,21	0,21	0,35	0,35	0,15	0,24	0,27	0,25	0,26	0,16	
FPsLIPR	0,10	0,05	0,00	0,00	0,09	0,09	0,02	0,02	0,05	0,07	0,04	0,09	
FPsLISST	0,07	0,24	0,27	0,27	0,33	0,33	0,08	0,19	0,33	0,28	0,21	0,25	

FPsLIAP	0,09	0,05	0,10	0,10	0,13	0,13	0,11	0,12	0,10	0,08	0,11	0,07
FPsLIAF	0,05	0,17	0,21	0,21	0,29	0,29	0,09	0,24	0,27	0,27	0,22	0,13
FPsLIFA	0,09	0,11	0,09	0,09	0,23	0,23	0,04	0,12	0,20	0,09	0,11	0,03
FPsLIFPD	0,05	0,07	0,11	0,11	0,24	0,24	0,11	0,13	0,20	0,04	0,09	0,05
FPsLIFAC	0,03	0,13	0,18	0,18	0,23	0,23	0,05	0,14	0,22	0,12	0,15	0,18
FPsLISSO	0,09	0,05	0,13	0,13	0,17	0,17	0,04	0,07	0,13	0,06	0,12	0,08
FPsLIAM	0,06	0,13	0,11	0,11	0,25	0,25	0,15	0,15	0,14	0,10	0,17	0,12
FPsLIAG	0,02	0,15	0,19	0,19	0,28	0,28	0,16	0,19	0,19	0,21	0,17	0,16
FPsLIMG	-0,04	0,12	0,24	0,24	0,29	0,29	0,14	0,15	0,21	0,20	0,18	0,21
FPsLICEO	0,05	0,10	0,16	0,16	0,28	0,28	0,07	0,16	0,17	0,16	0,18	0,12
FPsLICG	0,00	0,20	0,22	0,22	0,27	0,27	0,15	0,16	0,21	0,21	0,21	0,16
FPsLIIG	-0,02	0,18	0,25	0,25	0,27	0,27	0,10	0,12	0,25	0,23	0,26	0,18
FPsLINT	0,06	0,00	0,20	0,20	0,25	0,25	0,07	0,04	0,11	0,02	0,12	0,08
FPsLIPRT	0,03	0,02	0,11	0,11	0,19	0,19	0,07	0,01	0,12	0,04	0,09	0,08
FPsLIAD	0,04	0,05	0,17	0,17	0,24	0,24	0,06	0,07	0,14	0,09	0,19	0,08

Nota: Tabla 4-9 expresa los índices de correlación de los factores psicosociales laborales intra organizacionales según la tabla 4-8 de escala de valores. Fuente: El Autor, (2016).

Tabla 4-10 Combinación factor psicosocial extra organizacional vs distrés, índices de correlación

F. P. Extra O.	Factor de riesgo o distres											
	FPsDCF	FPsDMM	FPsDMA	FPsDMC	FPsDMI	FPsDMF	FPsDAD	FPsDEMO	FPsDME	FPsDSN	FPsDGI	FPsDSU
FPsLEAE	-0,04	0,16	0,13	0,12	0,21	0,21	0,21	0,25	0,22	0,24	0,20	0,25
FPsLERF	-0,09	0,22	0,30	0,33	0,29	0,29	0,33	0,29	0,21	0,30	0,17	0,21
FPsLEAL	0,07	0,15	0,13	0,25	0,23	0,23	0,20	0,15	0,07	0,21	0,12	0,09
FPsLET	-0,03	0,15	0,22	0,15	0,13	0,13	0,09	0,21	0,16	0,18	0,11	0,11
FPsLERS	0,02	0,16	0,16	0,16	0,20	0,20	-0,05	0,16	0,13	0,22	0,11	0,04

Nota: Tabla 4-10 expresa los índices de correlación de los factores psicosociales laborales extra organizacionales según la tabla 4-8 de escala de valores. Fuente: El Autor, (2016).

4.2.3.2.1 Interpretación de los índices de correlación de los factores psicosociales intra y extra organizacionales vs distrés

Según las tablas 4-9 y 4-10 se interpreta que los índices de correlación de los factores psicosociales laborales intra organizacionales relacionados al distrés en la Universidad Técnica de Ambato en su población de servidores se encuentra en un nivel medio, específicamente en los factores intra que son las posturas de trabajo con el factor de riesgo distrés que son los trastornos musco esqueléticos.

Mientras que en los factores psicosociales laborales extra organizacionales como son los aspectos relaciones familiares con los factores psicosociales de riesgo o distrés Mental cognitivo y mental alimentario en un nivel medio.

4.2.4 Resultados de los factores psicosociales físicos Salud Ocupacional

Los resultados de los factores psicosociales físicos sobre la salud ocupacional que fueron respondidos con mayor frecuencia se muestran en la tabla 4-11 y en figura 4-6 tomados entre el 50% y 80% de mayoría.

Figura 4-6 Representación gráfica de los factores psicosociales físico salud ocupacional

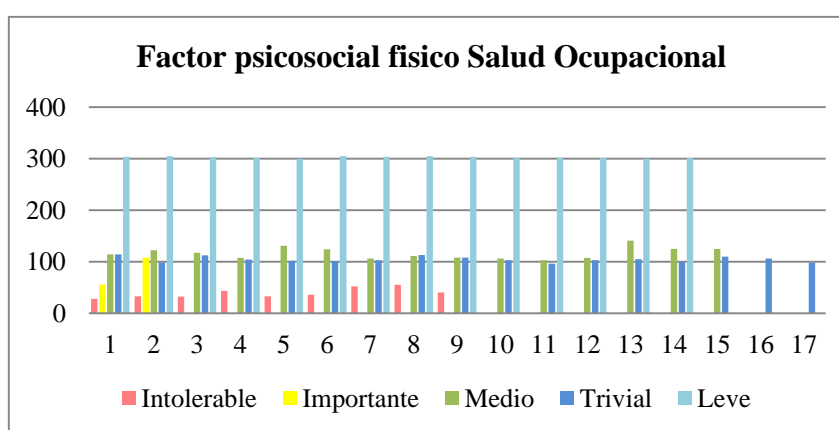


Figura 4-6 muestra que el nivel del factor psicosocial físico salud ocupacional que existe es leve según la frecuencia de respuestas contestadas a este factor. Fuente: El Autor, (2016).

Tabla 4-11 Factor psicosocial físico Salud Ocupacional de la UTA

Factor psicosocial físico Salud Ocupacional																		
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																	
	P 1	P 2	P 45	P 57	P 81	P 82	P 94	P 102	125	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intolerable	28	33	32	43	33	36	52	55	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																	
	P 3	P 57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Importante	56	108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																	
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 13	P 17	P 21	P 22	P 34	P 56	P 58	P 101	P 102	P 103	P 106	0	0	
Medio	114	122	117	107	131	124	106	111	108	106	103	107	141	125	125	0	0	
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																	
	P 14	P 15	P 18	P 19	P 28	P 30	P 31	P 32	P 55	P 58	P 71	P 72	P 74	P 116	P 123	P 125	P 193	
Trivial	114	98	112	104	102	101	103	113	108	103	96	103	105	99	110	106	98	
Indicador	Número de pregunta contestada con mayor frecuencia																	
	P 68	P 69	P 90	P 90	P 95	P 98	P 112	P 119	P 120	P 127	P 128	P 134	P 135	P 140	0	0	0	
Leve	304	305	303	302	300	305	304	305	304	302	302	301	300	301	0	0	0	

Nota: Tabla 4-11 demuestra las preguntas respondidas con mayor frecuencia en relación al factor psicosocial físico Salud Ocupacional. Fuente: El Autor, (2016).

4.2.4.2 Correlación del factor psicosocial riesgo o distrés vs síntomas de daño a la salud

Tabla 4-12 Combinación factor psicosocial riesgo o distrés vs síntomas de daño a la salud

	RPsLPM	RPsLGI	RPsLCV	RPsLD	RPsLS	RPsLSU	RPsLMO	RPsLBU	RPsLDF	RPsLVF	RPsLAD	RPsLPA	RPsLDE	RPsLBUL	RPsLAX	RPsLAS	RPsLAT
FPsDCF	0,01	0,01	-0,01	0,01	-0,03	0,06	0,09	0,07	0,03	0,03	0,07	0,05	0,08	0,05	0,06	0,03	0,02
FPsDMM	0,37	0,37	0,44	0,41	0,19	0,33	0,29	0,37	0,31	0,27	0,16	0,24	0,41	0,31	0,28	0,32	0,38
FPsDMA	0,38	0,38	0,41	0,37	0,20	0,28	0,33	0,37	0,34	0,32	0,08	0,24	0,38	0,27	0,21	0,30	0,30
FPsDMC	0,39	0,39	0,50	0,41	0,20	0,34	0,27	0,50	0,41	0,33	0,21	0,30	0,47	0,20	0,25	0,41	0,44
FPsDMF	0,41	0,41	0,44	0,39	0,15	0,36	0,43	0,53	0,33	0,32	0,17	0,30	0,47	0,32	0,32	0,32	0,41
FPsDAD	0,21	0,21	0,22	0,29	0,13	0,23	0,34	0,23	0,24	0,25	0,41	0,18	0,31	0,31	0,19	0,12	0,28
FPsDEMO	0,41	0,41	0,51	0,39	0,22	0,38	0,33	0,44	0,39	0,26	0,15	0,50	0,56	0,26	0,26	0,32	0,45
FPsDME	0,60	0,60	0,54	0,39	0,21	0,34	0,25	0,46	0,36	0,26	0,08	0,34	0,47	0,15	0,24	0,39	0,42
FPsDSN	0,58	0,58	0,59	0,45	0,28	0,35	0,32	0,46	0,38	0,32	0,17	0,43	0,47	0,28	0,31	0,40	0,48
FPsDGI	0,41	0,41	0,46	0,40	0,23	0,27	0,29	0,45	0,33	0,31	0,08	0,24	0,34	0,21	0,18	0,34	0,32
FPsDSU	0,34	0,34	0,36	0,31	0,11	0,47	0,21	0,23	0,25	0,18	0,07	0,34	0,32	0,19	0,18	0,21	0,36

Nota: Tabla 4-12 expresa los índices de correlación de los factores psicosocial riesgo o distrés vs síntomas de daño a la salud, según la tabla 4-8 de escala de valores. Fuente: El Autor, (2016).

Síntomas de daño a la salud

RPsLPM: Problemas Musculares

RPsPGI: Problemas Gastrointestinales

RPsLCV: Problemas cardiovasculares

RPsLD: Problemas Dermatológicos

RPsLS: Problemas Sexuales (Varon)

RPsLSM: Problemas Sexuales (Mujer)

RPsLMO: Víctima de Moobing

RPsLBU: Víctima de Burt ount

RPsLDF: Víctima de Disfuncionalidad Familiar

RPsLVE: Víctima de Violencia Laboral

RPsLAD: Problemas de adicción

RPsLPA: Problemas de Pánico

RPsLDE: Problemas de Pánico

RPsBUL: Problemas de Bulimia

RPsLAX: Problemas de Anorexia

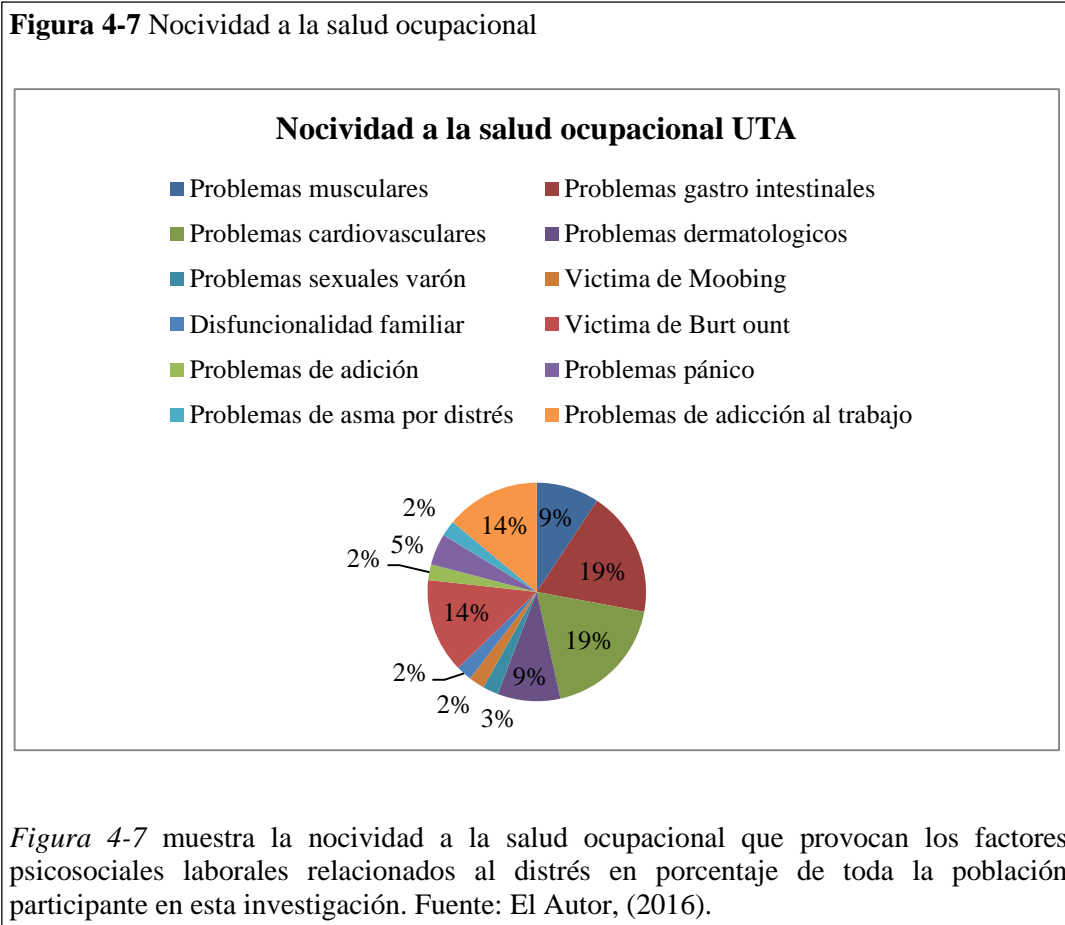
RPsLAS: Problemas de Asma por Distrés

RPsLAT: Problemas de Adición al Trabajo

Como se puede apreciar en la tabla 4-12 los factores psicológicos de riesgo o distrés están ocasionando problemas a la salud tales como musculares, gastrointestinales, cardiovasculares, afectaciones al sistema nervioso entre otros.

4.3 Verificación de la hipótesis

Para verificar la hipótesis que se planteó en el capítulo II de esta investigación es necesario representar de manera gráfica como se ve en la figura 4-7 la nocividad a la salud ocupacional que está provocando los factores psicosociales laborales relacionados al estrés.



En tal motivo se demuestra la hipótesis del tema:

H₁: Los factores psicosociales laborales relacionados al estrés generan nocividad a la salud ocupacional en la Universidad Técnica De Ambato.

Ya que más del 66% de población presenta problemas a la salud a causa de los factores psicosociales laborales relacionados al estrés.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se describieron los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato mediante el modelo psicométrico integral y sistemático modelo V. Ponce el cual permitió encontrar la correlación de variables del tema.
- Mediante una regresión lineal se analizó los factores psicosociales laborales intra y extra organizacionales relacionados al distrés y se concluye que los índices de correlación entre estos dos factores se ubican en niveles importantes y medios.
- De igual manera al aplicar el modelo de V. Ponce se encontró los índices de correlación entre el factor de riesgo o distrés y los daños a la salud ocupacional que sufren los servidores universitarios.
- Los daños a la salud ocupacional de porcentaje elevado provocados por los factores psicosociales laborales relacionados al distrés son: problemas musculares, cardiovasculares, gastrointestinales, dermatológicos, adicción por el trabajo y además son víctimas de Burnout.
- Mediante las bandas de diagnóstico se pudo apreciar el estado actual de cada uno de los factores psicosociales laborales relacionados al distrés perteneciendo la mayoría a un indicador intolerable.
- Al evaluar todos los aspectos psicosociales mediante el modelo de V. Ponce se busca una solución al problema ya que se identificó todos los factores psicosociales laborales relacionados al distrés que están causando nocividad a la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato.

5.2 Recomendaciones

- Elaborar un plan de prevención para disminuir los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato.
- Considerar los factores psicosociales laborales intra y extra organizacionales según el área de trabajo.
- Aplicar el modelo psicométrico integral y sistemático modelo V. Ponce a una población considerable para que los resultados sean más confiables.
- Considerar a todos los daños subjetivos que provoca a la salud los factores psicosociales laborales relacionados al estrés aunque se encuentren en un indicador trivial y leve.
- Mantener un orden específico en las matrices de normalización, jerarquización, bandas de diagnóstico y correlación para obtener conclusiones acertadas al problema.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos informativos

6.1.1 Título

Desarrollar un plan de prevención para disminuir los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato.

6.1.2 Institución ejecutora

Universidad Técnica de Ambato

6.1.2.1 Ubicación

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

6.1.3 Beneficiarios

Las personas que se benefician de la propuesta de este proyecto de investigación son los servidores universitarios de todos los Campus Universidad Técnica de Ambato.

6.1.4 Tiempo estimado para la ejecución

Fecha de inicio: Noviembre 2016

Fecha de finalización: Diciembre 2016

6.1.5 Equipo técnico responsable

Investigadora: Dra. Pamela Cumandá Martínez Saltos.

Tutor: Dr. Edwin Vinicio Ponce Perugachi MSSA/MDTH/PhD Salud del Trabajo.

6.2 Antecedentes de la propuesta

En lo que se refiere antecedentes de la propuesta según investigaciones realizadas en la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial en la dirección de posgrados con mención en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental de la Universidad Técnica de Ambato, en lo referente al tema de los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional no se han realizado, por lo que es necesario desarrollar este tipo de propuesta que se sustenta de un estudio previo de dichos factores con el propósito de mejorar la salud ocupacional de los servidores universitarios.

Esta propuesta está enfocada en la salud ocupacional de los servidores universitarios que se ve afectada por los factores psicosociales laborales relacionados al estrés.

6.3 Justificación de la propuesta

Lo relevante de esta propuesta es que busca disminuir los niveles intolerables de los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato.

El plan de prevención consta de una serie de alternativas de una posible solución al problema con el afán de mejorar la salud ocupacional de los servidores universitarios basándose en métodos y técnicas de Seguridad e Higiene Industrial estudiados.

Los recursos que se utiliza en esta propuesta están al alcance de la Universidad Técnica de Ambato para ejecutar el plan de prevención y mejorar la salud ocupacional de los trabajadores universitarios.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo general

Desarrollar un plan de prevención para disminuir los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato

6.4.2 Objetivos específicos

- Revisar bibliografía que ayude a disminuir los niveles intolerables de los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional.
- Enfatizar en la información recolectada que ayude a minimizar los factores psicosociales laborales extra e intra organizacionales en niveles intolerables relacionados con el distrés.
- Elaborar el plan de prevención para niveles intolerables de factores psicosociales laborales relacionados con el distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional enfocándose en el área de trabajo del servidor universitario.

6.5 Análisis de factibilidad

La presente propuesta es factible de desarrollar ya que se cuenta con los recursos tanto materiales como humanos y además bibliográficos para la ejecución de la propuesta.

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

6.6 Fundamentación

6.6.1 Posturas de trabajo inadecuadas

Para (Vallejo, 2007), “las posturas inadecuadas son aquellas que se aleja de una posición neutra o fisiológica, donde también juegan un papel importante el tiempo que se mantenga dicha postura y el manejo de objetos pesados”.

6.6.2 Legislación para factores psicosociales laborales relacionados al distrés

Según (Vallejo, 2007), la norma que explica y controla las posturas en el trabajo es la: “Norma ISO/DIS 11226:1998”.

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

6.7 Metodología, modelo operativo

Figura 6-1 Metodología para la propuesta

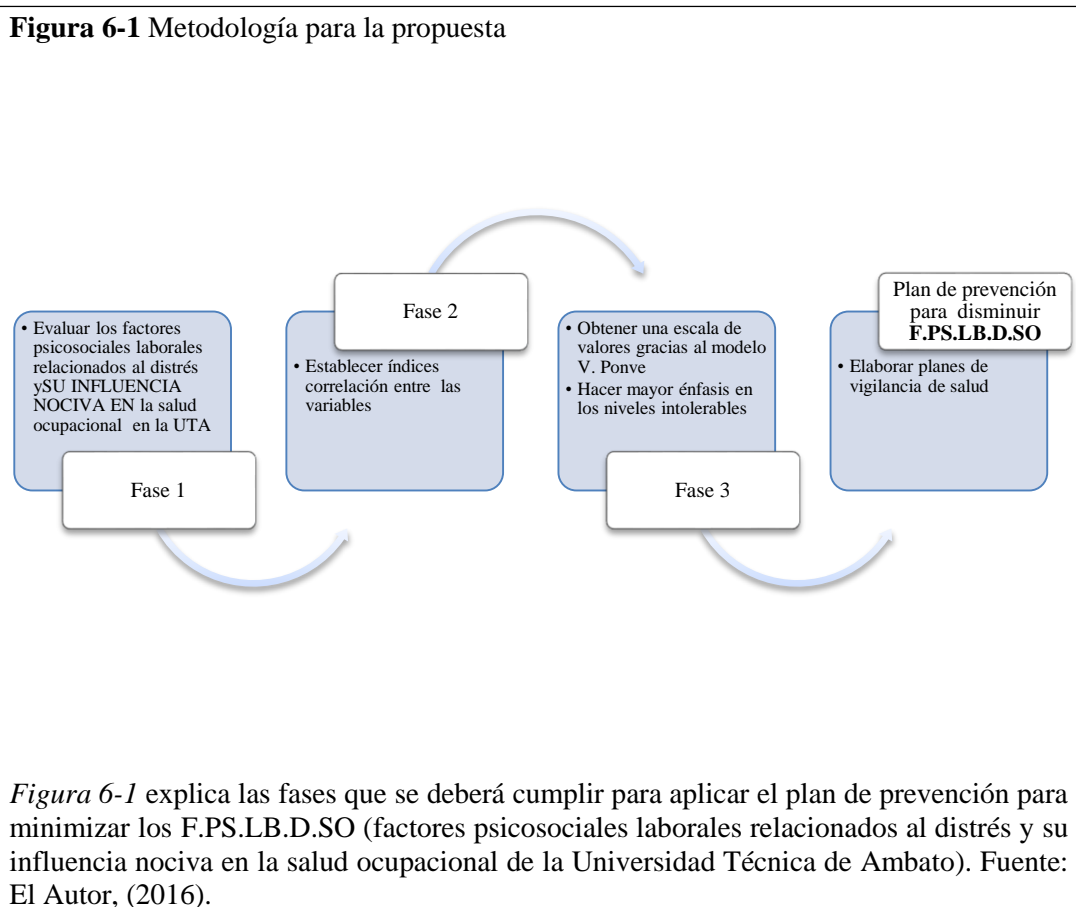





Figura 6-1 explica las fases que se deberá cumplir para aplicar el plan de prevención para minimizar los F.P.S.L.B.D.S.O (factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato). Fuente: El Autor, (2016).

Con la explicación de la metodología se procede a desarrollar la propuesta enfocándose en la fuente, medio y receptor del problema a investigar, esto ayudará a abarcar la mayoría de factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato que se encuentran en niveles intolerables en la actualidad para así a futuro cambiar este nivel.

	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	Código:
		P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención	Página: 1 de 11

6.7.1 Identificación y evaluación de los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la UTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO			
			
Predios:	Huachi Chico, Ingahurco, Querochaca		
Representante legal:	Ing. Galo Naranjo		
Responsable de seguridad:	Dra. Pamela Martínez		
Fecha de elaboración:	07-11-2016		
			Código:
Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016

	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención	Página: 2 de 11

6.7.2 Misión y visión

Misión

Formar profesionales líderes competentes, con visión humanista y pensamiento crítico a través de la Docencia, la Investigación y la Vinculación, que apliquen, promuevan y difundan el conocimiento respondiendo a las necesidades del país.


Visión

La Universidad Técnica de Ambato por sus niveles de excelencia se constituirá como un centro de formación superior con liderazgo y proyección nacional e internacional.

6.7.3 Propósito

Establecer un plan de prevención para disminuir factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato, proporcionando información probatoria para fundamentar las medidas de prevención y control en los ambientes de trabajo e implementar un plan de vigilancia de la salud de los trabajadores como una herramienta para mantener condiciones adecuadas de salud de los servidores universitarios así como ambientes sanos de trabajo.

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016
---------------------------------	--	--------------------------------	--------------------------------------

	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	Código:
		P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención	Página: 3 de 11

6.7.4 Alcance

Engloba a todos los servidores universitarios (administradores y docentes) de la Universidad Técnica de Ambato, vinculada en el plan de prevención para minimizar los factores psicosociales laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la UTA, mediante reconocimientos médicos en relación a los factores de riesgo ocupacional.

6.7.5 Responsables

Unidad de Gestión de Riesgos UTA


Dirección de Talento Humano

Distribución del personal por áreas de servicio y puestos de trabajo, para la ejecución del presente plan.

Departamento médico

Planifique y ejecute el presente plan de prevención. Adicionalmente diagnostique posibles daños a la salud en especial causadas por factores psicosociales laborales relacionados al estrés en dirección de las actividades que realice.

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016
---------------------------------	--	--------------------------------	--------------------------------------

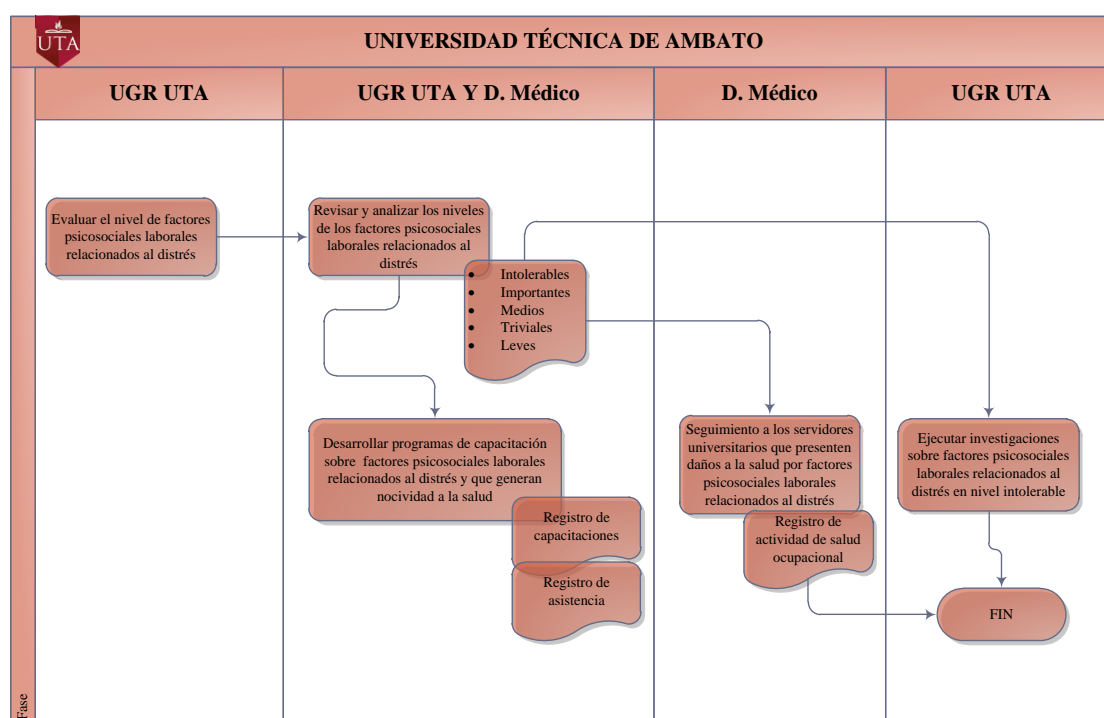
	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	Código:
		P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención	Página: 4 de 11

Servidores universitarios

Cumplir con lo establecido en el plan de prevención.


6.7.6 Flujograma

Tabla 6-1 Metodología de los procesos del plan de prevención



Nota: Tabla 6-1 explica los responsables de ejecutar cada proceso del plan. Fuente: El Autor, (2016).

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016
---------------------------------	--	--------------------------------	--------------------------------------


	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	Código:
		P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención	Página: 5 de 11

6.7.7 Indicadores

$$\% \text{ de cumplimiento} = \frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades planificadas}} * 100 \quad \text{Ecuación 6.1}$$


6.7.8 Anexos del plan de prevención

Tabla 6-2 Resumen de la matriz de normalización, jerarquización y correlación

 Matriz de normalización, jerarquización y correlación			
Factores intra organizacionales	Factores extra organizacionales	Distrés	Salud ocupacional
Posturas de trabajo inadecuadas	Aspecto relaciones familiares	Sistema Nervioso Trastornos musco esqueléticos Gastrointestinales Emocionales	Problemas musculares Problemas gastrointestinales Problemas cardiovasculares Problemas dermatológicos Víctimas de Burt out Problemas de adicción al trabajo

Nota: Tabla 6-2 presenta un resumen del estudio de los factores psicosociales laborales relacionados al distrés fuente para elaborar el plan de prevención. Fuente: El Autor, (2016).

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016
---------------------------------	--	--------------------------------	--------------------------------------


	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	Código:
		P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención	Página: 6 de 11

6.7.8.1 Anexos: Registros de capacitaciones

6.7.8.1.1 Plan de capacitación

		UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO					Código
		Registro: Plan de capacitación					R. C.0
Fecha:							
Nº	Descripción de la capacitación	Objetivo	Cargo	Capacitores		Costo	Fecha de realización
				Empresa	Instructor		

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016
--------------------------	-------------------------------------	-------------------------	-------------------------------

	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	Código:
		P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención	Página: 7 de 11

Descripción de la capacitación (Factores intra y extra organizacionales):

La detección de necesidades de capacitación según el estudio que se realizó en este proyecto consta de:

Posturas de trabajo inadecuadas

- Carga física
- Factores de carga postural dinámicos y estáticos
- Tipos de contracción muscular y efectos en el organismo


Nota: los temas citados anteriormente sobre posturas de trabajo inadecuadas serán impartidos a los servidores universitarios por el responsable de SST, además hay que recalcar que se incluirán otros temas de ser necesario.

Relaciones familiares


Con la participación del área de trabajo social se impartirá charlas sobre la relación que existe entre el aspecto familia vs trabajo.

Nota: los temas de capacitación sobre los factores psicológicos laborales relacionados al estrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la UTA deben ser impartidos según un cronograma establecido semestralmente, y llevar un registro de asistencia.

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016
---------------------------------	--	--------------------------------	--------------------------------------

	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	Código:
		P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención	Página: 8 de 11


6.7.8.1.2 Registro de asistencia a la capacitación

	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	Código R.A.C 00
Registro de asistencia a la capacitación		
Capacitaciones:		
Temática	Dirigida	Lugar
Seguridad ()	Servidores universitarios ()	UTA ()
Ambiente ()	Estudiantes ()	Otros ()
Salud ()	Otros ()	
Fecha:		
Nº de horas:		
Tema de capacitación:		
Objetivo de la capacitación:		
Nombres y apellidos	# Cedula	Firma
Firma del Capacitor:		
Firma del RSST:		

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016
---------------------------------	--	--------------------------------	--------------------------------------

6.7.8.1.2 Registro de actividades de salud ocupacional

APELIDOS Y NOMBRES DEL MÉDICO			SERVICIO O ESPECIALIDAD													FIRMA																													
FECHA	N° HISTORIA CLÍNICA	ÁREA DE TRABAJO	GÉNERO		GRUPO DE EDAD				FRECUENCIA		RED DE SALUD		ORDENES			PROCEDIMIENTO MENOR				DIAGNÓSTICO CIE-10	MEDIDA CORRECTIVA				PROGRAMA OCUPACIONAL			EMERGENCIA		FIRMA AVALIZADORA DE ATENCIÓN REALIZADA															
			MASCULINO	FEMENINO	MENOR DE 1 AÑO	1 A 14 AÑOS	15 A 54 AÑOS	55 Y MÁS	PRIMERAS	SUBSECUENTE	INTERCONSULTA	TRANSFERENCIA	N° RECETAS PRESCRITAS	N° DE DÍAS DE REPOSO	SOLICITUD DE EXÁMENES	SUTURA	CURACIÓN	RETIRO DE PUNTOS	INMOVILIZACIONES		CONTROL POSTERIOR	ALTA	REMISIÓN A ESPECIALIDAD	REHABILITACIÓN	PREOCUPACIONAL	DESVINCUACIÓN	REINGRESO	GRUPO VULNERABLE	PRIMEROS AUXILIOS		CUIDADOS INTERMEDIOS														

	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	Código:
		P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención	Página: 10 de 11

Factor psicosocial de riesgo o distrés

Se impartirá conjuntamente con el departamento médico de la universidad charlas sobre los factores psicosociales de riesgo o distrés con el objetivo de dar a conocer al servidor universitario el nivel de riesgo que implica este factor en el bienestar del ser humano.


Riesgo Psicosocial (Salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato)

Las personas que pertenecen a este grupo vulnerable son aquellas que ya poseen cierto daño a la salud a causa de los factores psicosociales laborales relacionados al distrés, por lo que se sugiere tomar en cuenta los siguientes puntos como explica (Del Hoyo, 2004):

Horario de trabajo: diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deben ser estables y predecibles.

Carga de trabajo: comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016
---------------------------------	--	--------------------------------	--------------------------------------

	Plan de prevención para disminuir los F.PS.LB.D.SO en la Universidad Técnica De Ambato.	Código:
		P.P.I.000
Documento:	Plan de prevención Página: 11 de 11	

Participación/control: dejar que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo.

Contenido: diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo. Sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones.

Papeles: definir claramente los papeles y responsabilidades en el trabajo

Entorno social: crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.

Futuro: evitar la ambigüedad en temas de estabilidad laboral y fomentar el desarrollo de la carrera profesional.

Nota: Además de lo antes mencionado se sugiere realizar estudios antropométricos del área de trabajo de los servidores universitarios con el afán de mejorar las posturas inadecuadas de trabajo que son el origen de varios daños a la salud.

Validado por: UGR UTA	Revisado por: Responsable de SST	Aprobado por: Rector	Fecha Vigencia: 07-11-2016
---------------------------------	--	--------------------------------	--------------------------------------

6.8 Administración

6.8.1 Recursos

6.8.1.1 Institucional

Tabla 6-3 Institución interesada en la propuesta

Instituciones	Ocupación
Universidad Técnica de Ambato	Educativa

Nota: La tabla 6-4 muestra la institución interesada en el proyecto. Fuente: El Autor, (2016).

6.9.1.2 Humanos

Tabla 6-4 Recursos humanos

CARGO	NOMBRE
Tutor	Dr. Edwin Vinicio Ponce Perugachi
Autor	Dra. Pamela Martínez

Nota: La tabla 6-5 muestra los recursos humanos para la ejecución de la propuesta. Fuente: El Autor, (2016).

6.9 Previsión de la evaluación

La presente propuesta será impartida en la Unidad de Gestión de Riesgos de la Universidad Técnica de Ambato, la cual se encargará de planificar la ejecución de la misma e incrementar sugerencias al plan para reforzar de una forma positiva y ayudar al solucionar el problema que causan los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional de la UTA.

El plan será evaluado semestralmente donde los factores psicosociales laborales relacionados al distrés serán intolerable, importante, medio, trivial y leve, para

afirmar que el plan esta funcionando debe tener un 60% de indicador trivial, caso contrario se modificará el plan y se tomará otras sugerencias.

MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias bibliográficas

- Acosta , M. C., Correa, J., & Mendoza, L. (2013). Niveles de estres laboral en el personal del área administrativa CORPOSUCRE .pp. 48-52.
- Arroyo, M. (2014). *Evaluacion de la carga mental y estrés laboral en los trabajadores de la secretaria general y direccion administrativa del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISFFA*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Cumbria Bienestar. (2013). *El Bienestar físico, mental, emocional y social*. Recuperado el 2016, de <http://www.cumbriabienestar.es/el-bienestar-social/>
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. MADRID. pp. 5-6-13
- Estreslaboral. Info. (2015). *Concecuencias de estrés laboral*. Recuperado el 2016, de <http://www.estreslaboral.info/consecuencias-del-estres-laboral.html>
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). *Tutoría de la investigación científica* (4 ed.). Ambato: Gráfica Corona Quito. pp. 104-105
- Houtman, I., & Kompier, M. (1995). *Trabajo y salud mental*. Madrid: Chantal Dufrense. p. 5.2

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (2010). *Decreto ejecutivo 2393 reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Quito: Ministerio del Trabajo Ecuador.
- Lim, S., & Swanson, N. (1998). *Transtornos muscoesqueléticos* . Madrid: Chantal Dufrense (OIT). p. 34.72
- Matteson, & Ivancevich. (1987). *Factores psicosociales y de organización*. Madrid: Chantal Dufrense enciclopedia OIT.
- Moreno, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid. pp. 4-17-42
- Ponce, E., León, S., Gonzáles, R., & Aldrete , M. (1 de Diciembre de 2014). *Metodología psicométrica integral y sistemática Modelo V. Ponce, para la medición y evaluación de riesgos psicosociales laborales*. Obtenido de <http://www.sstamerica.org/articulos/St143-03-Metodologia-ok.pdf>. pp. 1-5
- Ponce, V. (2016). *Metodología Psicométrica Integral y Sistemática*. Quito: Impmiraflores. pp. 27-29
- Shirom, A. (1999). *Factores psicosociales y de organización (Resultados de comportamiento)*. Madrid: Chantal Dufrense (OIT). pp. 34.62 - 34.64
- Suárez, J. (2015). *Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial. p. 12
- Suls, J. (1998). *Problemas Gastrointestinales*. Madrid: Chantal Dufrense (OIT). p. 34.68

Theorelly, T., & Jefferey, J. (1995). *Enfermedades Cardiovasculares*. Madrid: Chantal Dufrense.

Vallejo, J. (Abril de 2007). *Posturas inadecuadas y movimientos repetitivos*. Recuperado el 2016, de <http://www.ergocupacional.com/4910/47794.html>

Viera, V. (2012). *El Éstres laboral y el rendimiento R4 de los trabajadores de la empresa MAGAPROFER S.A*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. p. 3

Villalobos, G. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa* . Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana Bogotá.pp. 1-10

Warr, P. (1999). *Factores psicosociales y de organización (Resultados en materia de bienestar)*. Madrid: Chantal Dufrense (OIT). p. 34.64

Bibliografía

- Acosta , M. C., Correa, J., & Mendoza, L. (2013). Niveles de estres laboral en el personal del área administrativa CORPOSUCRE . 48-52.
- Arroyo, M. (2014). *Evaluacion de la carga mental y estrés laboral en los trabajadores de la secretaria general y direccion administrativa del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISFFA*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Cumbria Bienestar. (2013). *El Bienestar físico, mental, emocional y social*. Recuperado el 2016, de <http://www.cumbriabienestar.es/el-bienestar-social/>
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. MADRID.
- Estreslaboral. Info. (2015). *Concecuencias de estrés laboral*. Recuperado el 2016, de <http://www.estreslaboral.info/consecuencias-del-estres-laboral.html>
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). *Tutoría de la investigación científica* (4 ed.). Ambato: Gráfica Corona Quito.
- Houtman, I., & Kompier, M. (1995). *Trabajo y salud mental*. Madrid: Chantal Dufrense.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (2010). *Decreto ejecutivo 2393 reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Quito: Ministerio del Trabajo Ecuador.
- Lim, S., & Swanson, N. (1998). *Transtornos muscoesqueléticos* . Madrid: Chantal Dufrense (OIT).

- Matteson, & Ivancevich. (1987). *Factores psicosociales y de organización*. Madrid: Chantal Dufrense enciclopedia OIT.
- Moreno, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Ponce, E., León, S., Gonzáles, R., & Aldrete, M. (1 de Diciembre de 2014). *Metodología psicométrica integral y sistemática Modelo V. Ponce, para la medición y evaluación de riesgos psicosociales laborales*. Obtenido de <http://www.sstamerica.org/articulos/St143-03-Metodologia-ok.pdf>
- Ponce, V. (2016). *Metodología Psicométrica Integral y Sistemática*. Quito: Impmiraflores.
- Shirom, A. (1999). *Factores psicosociales y de organización (Resultados de comportamiento)*. Madrid: Chantal Dufrense (OIT).
- Suárez, J. (2015). *Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Suls, J. (1998). *Problemas Gastrointestinales*. Madrid: Chantal Dufrense (OIT).
- Theorelly, T., & Jefferey, J. (1995). *Enfermedades Cardiovasculares*. Madrid: Chantal Dufrense.
- Vallejo, J. (Abril de 2007). *Posturas inadecuadas y movimientos repetitivos*. Recuperado el 2016, de <http://www.ergocupacional.com/4910/47794.html>

Viera, V. (2012). *El Éstress laboral y el rendimiento R4 de los trabajadores de la empresa MAGAPROFER S.A.* Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Villalobos, G. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa .* Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana Bogotá.

Warr, P. (1999). *Factores psicosociales y de organización (Resultados en materia de bienestar).* Madrid: Chantal Dufrense (OIT).

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionarios de Factores psicosociales laborales intra organizacionales

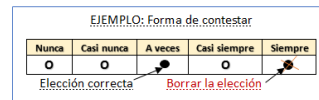
Test INTRA organizacional MVP

Versión: 1 (2015) (AUTO APLICACIÓN)

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

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

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



DESARROLLO DEL TEST INTRA ORGANIZACIONAL MVP v₁

Puesto: _____ Departamento: _____ Área: _____

(SECCIÓN 1)

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

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

(SECCIÓN 2)

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

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

(SECCIÓN 3)

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

(SECCIÓN 4)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	----------	-------	------------	---------	--------------	---------

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

(SECCIÓN 5)

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

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

(SECCIÓN 6)

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

(SECCIÓN 7)

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

(SECCIÓN 8)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
130	Le preocupa el bienestar de sus compañeros de trabajo	0	0	0	0	0

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

155	A su criterio personal, sus compañeros se sienten satisfechos de trabajar en esta empresa.	0	0	0	0	0
-----	--	---	---	---	---	---

(SECCIÓN 9)

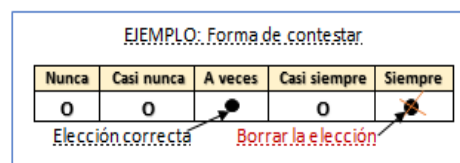
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
De acuerdo a su criterio personal, su jefe en general:						
156	Su jefe, hace que el grupo de trabajadores le aprecien y sigan sus indicaciones	0	0	0	0	0
157	Cuando el jefe falta por algún motivo, los trabajadores realizar bien su trabajo,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

ANEXO 2

Cuestionarios de Factores psicosociales laborales Extra organizacionales

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

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



DESARROLLO DEL Test EXTRA organizacional MVP v1

Puesto: _____ Departamento: _____ Área: _____

(FACTOR 1)

De la lista adjunta de actividades, escoja máximo TRES ...						
01	De las actividades a continuación descritas: ¿Cuáles de ellas realiza habitualmente en su TIEMPO LIBRE o VACACIONES?	Lectura	Deporte	Música	Reparar la casa	Política
		0	0	0	0	0
		Amigos	Fiesta	Familia	Televisión	Otro Trabajo
		0	0	0	0	0
		Descansar	Viajar	Negocio familiar	Estudiar cursos	Otra actividad
0	0	0	0	0		

(FACTOR 2)

Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
02	Su situación económica es difícil	0	0	0	0	0
03	Le gustaría encontrar un trabajo extra para mejorar sus ingresos económicos	0	0	0	0	0

04	A parte de usted, es necesario que su pareja, deba trabajar para cubrir los gastos básicos de la casa	0	0	0	0	0
05	Aparte de su pareja, alguien más de su familia contribuye a la economía del hogar trabajando en alguna actividad remunerada	0	0	0	0	0
06	Usted tiene deudas económicas que le mantienen sin poder prosperar	0	0	0	0	0
07	Trabaja solamente para pagar sus deudas.	0	0	0	0	0
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
08	Cuando está enfermo algún miembro de la familia, el dinero alcanza para cubrir los gastos médicos	0	0	0	0	0
09	Su situación económica permite que la alimentación sea la conveniente para su familia	0	0	0	0	0
10	Alcanza el dinero para que todos sus hijos puedan educarse en la escuela, colegio y/o universidad.	0	0	0	0	0
11	En algún momento de su vida tuvo que dejar sus estudios o sus proyectos para trabajar y mantener a su familia	0	0	0	0	0
12	El sueldo que gana le permite realizar actividades de recreación.	0	0	0	0	0
13	De todas las preocupaciones que tiene , el <u>aspecto económico</u> le inquieta en un:	100 %	75 %	50 %	25 %	0%
		0	0	0	0	0

(FACTOR 2)

Orden	Pregunta	Muy mala	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
14	En términos generales la relación con mi núcleo familiar es:	0	0	0	0	0
15	En términos generales la relación con mis parientes cercanos (padres, hermanos, tíos, sobrinos etc.) es:	0	0	0	0	0
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Siente que su familia (más cercana) está junto a usted en las buenas y en las malas	0	0	0	0	0
17	Se siente orgulloso de cómo es su familia	0	0	0	0	0
18	Disfruta de estar con su familia	0	0	0	0	0
19	Usted realiza el trabajo doméstico en la casa (barrer, tender la cama, lavar los platos, mantenimiento, etc.)	0	0	0	0	0
20	Tiene problemas con su familia, y esto disminuye su productividad en su trabajo	0	0	0	0	0
21	El cuidado de su familia, fuera del horario laboral, lo realiza usted	0	0	0	0	0
22	Cuando está en el trabajo, necesitaría también estar en su casa	0	0	0	0	0

23	Con qué frecuencia está junto a su familia	0	0	0	0	0
24	Su familia se ha convertido en una carga para su progreso personal	0	0	0	0	0
25	De todas las preocupaciones que tiene, el <u>aspecto familiar</u> le preocupa en un:	100 %	75 %	50 %	25 %	0%
		0	0	0	0	0

(FACTOR 3)

Orden	Pregunta	0	1	2	3	+3
26	Cuántas veces come usted al día	0	0	0	0	0
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	Usted considera que la alimentación que recibe está acorde al trabajo que realiza	0	0	0	0	0
28	Considera que la alimentación que recibe diariamente es limpia e higiénica.	0	0	0	0	0
29	El agua que toma diariamente es limpia e higiénica.	0	0	0	0	0
30	En su comida diaria consume alguno de estos alimentos: leche, carne, huevos.	0	0	0	0	0
31	En su comida diaria consume alguno de estos alimentos: arroz, papas, pan.	0	0	0	0	0
32	En su comida diaria consume alguno de estos alimentos: frutas, verduras.	0	0	0	0	0
33	De todas las preocupaciones que tiene, el <u>aspecto alimentación</u> le preocupa en un:	100 %	75 %	50 %	25 %	0%
		0	0	0	0	0

(FACTOR 4)

Orden	Pregunta	Bus público	Bus empresa	Auto propio	Moto	Bicicleta
34	Para llegar a su trabajo usualmente se transporta en	0	0	0	0	0
		Caballo / animal	Pie	Otros:		
		0	0	0	0	0
35	El tiempo que emplea en trasladarse al trabajo es	Menos 30 min.	Hasta 30 min.	Hasta 45 min.	Hasta 60 min.	Más de 60 min.
		0	0	0	0	0
36	El transporte que usted utiliza diariamente de su casa al trabajo es seguro y confiable	0	0	0	0	0
37	Siente que el trayecto al trabajo, le desgasta física y emocionalmente	0	0	0	0	0
38	De todas las preocupaciones que tiene, el <u>aspecto transporte</u> le preocupa en un:	100 %	75 %	50 %	25 %	0%
		0	0	0	0	0

(FACTOR 5)

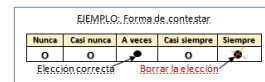
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
39	Por sus horarios de trabajo, se le dificulta participar en las actividades organizadas en su comunidad	0	0	0	0	0
40	Su vida social, se desenvuelve alrededor de sus compañeros de trabajo	0	0	0	0	0
41	Es usted objeto de burlas y apodos, y por eso ha preferido aislarse socialmente	0	0	0	0	0
Orden	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
42	Su vida social, no la puede desarrollar como usted quisiera, porque termina demasiado cansado de su trabajo y prefiere descansar	0	0	0	0	0
43	De todas las preocupaciones que tiene, el <u>aspecto de relaciones sociales</u> le preocupa en un:	100 %	75 %	50 %	25 %	0%
		0	0	0	0	0

ANEXO 3

Cuestionarios de Factores psicosociales de riesgo o distrés

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

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



DESARROLLO DEL Test DISTRÉS organizacional MVP v1

Puesto: _____ Departamento: _____ Área: _____

AFECTACIÓN 1

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

AFECCIÓN 2

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

AFECCIÓN 3

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

AFECCIÓN 4

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

43	Dificultad para tragar					
44	Presencia de acné					
45	Caída del cabello					
46	Presencia de defectos físicos en la piel					
47	Falta al trabajo por éstos motivos					
48	Accidentes de trabajo por éstos motivos					

AFECTACIÓN 5.1 (VARONES)

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

AFECTACIÓN 5.2 (MUJERES)

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

AFECTACIÓN 6

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

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

AFECTACIÓN 7

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

AFECTACIÓN 8

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

AFECTACIÓN 9

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

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

AFECTACIÓN 11

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

AFECTACIÓN 12

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

AFECTACIÓN 13

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

105	Accidentes de trabajo por éstos motivos					
-----	---	--	--	--	--	--

AFECTACIÓN 14

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

AFECTACIÓN 15

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

AFECTACIÓN 15

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

AFECTACIÓN 16

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

AFECTACIÓN 17

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

FIN DE LA PRUEBA

Resumen del test de Riesgo Psicosociales

Orden	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total general
Afectación 1						
Afectación 2						
Afectación 3						
Afectación 4						
Afectación 5						
Afectación 6						
Afectación 7						
Afectación 8						
Afectación 9						
Afectación 10						
Afectación 11						
Afectación 12						
Afectación 13						
Afectación 14						
Afectación 15						
Afectación 16						
Afectación 17						

Total parcial						
---------------	--	--	--	--	--	--