

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Proyecto de Investigación o Titulación previo a la obtención del
Título de Psicólogo Industrial.**

TEMA:

**“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD
OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA FACULTAD DE
CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE AMBATO”**

Autor: Richard Alexander Molina Vaca

Tutor: Dra. Irma Edith Ortiz Mora Mg.

Ambato – Ecuador

2018

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA

Yo, Dra. Irma Ortiz Mg., con C.I. 1707186076, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”** desarrollado por el señor Richard Alexander Molina Vaca, egresado de la Carrera de **PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**, de la facultad de **CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN** considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios.

Por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Dra. Irma Edith Ortiz Mora Mg.

170718607-6

Tutor

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, Richard Alexander Molina Vaca con C.I. 050395842-3, indico que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: **“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y artículo académico (Paper) son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



Richard Alexander Molina Vaca
050395842-3


Autor

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, presentado por el señor Richard Alexander Molina Vaca egresado de la Carrera de **PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**; Modalidad Presencial, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



Ing. Amado Lara Mg.



Ing. Santiago Velastegui Mg.

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación fue inspirado por la incansable necesidad de romper paradigmas y dar un nuevo enfoque que facilite el entendimiento de la importancia del bienestar laboral en las organizaciones.

Dedicado a todas las personas que me brindaron apoyo moral y su sabiduría para cerrar mi ciclo universitario de la mejor manera.

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos a la Universidad Técnica de Ambato, quien abrió sus puertas para el camino al desarrollo profesional.

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

A los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos.

A mis padres por brindarme todo el apoyo que he recibido en todo el trayecto de mis estudios.

A mi tutora Dra. Irma Edith Ortiz Mora Mg. por la colaboración, paciencia, apoyo y dedicación que brindó en la elaboración de este proyecto de investigación.

Y para finalizar, a todas las personas que me brindaron apoyo moral y su sabiduría para cerrar mi ciclo universitario de la mejor manera.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO	iii
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
Resumen Ejecutivo	1
Abstract.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	5
El PROBLEMA	5
1.1 Tema	5
1.2 Planteamiento del Problema.....	5
1.2.1 Contextualización	5
1.2.2 Árbol del Problema	8
Análisis Critico	9
1.2.3 Prognosis.....	10
1.2.4 Formulación del Problema	11
1.2.5 Interrogantes de la Investigación	11
1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación.....	11
1.3 Justificación	12
1.4 Objetivos	14
1.4.1 Objetivo General.....	14

1.4.2 Objetivo Especifico.....	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes Investigativos.....	15
2.2 Fundamentación Filosófica.....	21
2.2.1 Axiológica.....	21
2.2.2 Epistemológica.....	22
2.2.3 Psicológica.....	22
2.2.3 Ontológica.....	22
2.3 Fundamentación Legal.....	23
2.4 Categorías Fundamentales.....	24
Constelación de Ideas para Profundizar en el Estudio de la Variable Independiente.....	25
Constelación de Ideas para Profundizar en el Estudio de la Variable Dependiente.....	26
2.5 Fundamentación Teórica Variable Independiente.....	27
2.5.1 Conceptualización de los Factores de Riesgo Psicosocial.....	27
2.5.2 Riesgos Laborales.....	34
2.5.3 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).....	41
2.6 Fundamentación Teórica Variable Dependiente.....	43
2.6.1 Contextualización de la Salud Ocupacional.....	43
2.6.2 Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	50
2.6.3 Gestión del Talento Humano (Mantenimiento).....	55
2.7 Hipótesis.....	57
2.8 Señalamiento de variables.....	57
2.8.1. Variable Independiente.....	57
2.8.2 Variable Dependiente.....	57
CAPÍTULO III.....	58
METODOLOGÍA.....	58
3.1 Enfoque.....	58
3.1.1 Cualitativo.....	58
3.1.2 Cuantitativo.....	58
3.2 Modalidad básica de la Investigación.....	59
3.2.1 Bibliográfica.....	59
3.2.2 De Campo.....	59

3.3 Nivel o tipo de investigación	59
3.3.1 Exploratorio	59
3.3.2 Correlacional.....	60
3.3.3 Explicativo	60
3.3.4 Descriptivo.....	60
3.4 Población y Muestra	61
3.4.1 Población.....	61
3.4.2 Muestra	61
3.5 Operacionalización de Variables	63
3.5.1. Variable Independiente: Factores de Riesgo Psicosocial.....	63
3.5.2. Variable Dependiente: Salud Ocupacional	64
3.6 Plan de la recolección de Información	65
3.7 Plan de Procesamiento de la Información.....	66
3.7.1 Procesamiento	66
3.7.2 Análisis	66
CAPÍTULO IV.....	67
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	67
4.1 Análisis e interpretación de los Resultados.....	68
4.2 Verificación de la Hipótesis.....	78
4.2.1 Planteamiento de la Hipótesis.....	78
4.2.2 Selección del nivel de significancia.....	78
4.2.3 Descripción de la población.....	78
4.2.4 Especificaciones Estadísticas:.....	79
4.2.5 Regla de decisión	81
4.2.6 Calculo de la correlación y coeficiente “R” de Pearson:	81
4.2.7 Decisión	83
CAPÍTULO V.....	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
5.1 Conclusiones.....	84
5.2 Recomendaciones.....	85
BIBLIOGRAFÍA	87
ANEXOS	92
ARTÍCULO ACADÉMICO	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Muestra Específica.....	62
Tabla 2: Muestra General.....	62
Tabla 3: Operacionalización de la Variable Independiente	63
Tabla 4: Operacionalización de la Variable Dependiente.....	64
Tabla 5: Recolección de Información	65
Tabla 6: Alfa de Cronbach	67
Tabla 7: Intralaboral.....	68
Tabla 8: Extralaboral.....	69
Tabla 9: Aspecto Familiar.....	70
Tabla 10: Realización de la tarea	71
Tabla 11: Organización.....	72
Tabla 12: Nivel de comunicación	73
Tabla 13: Relaciones Laborales	74
Tabla 14: Salud Física.....	75
Tabla 15: Salud Psíquica.....	76
Tabla 16: Salud Social	77
Tabla 17: Escala de valores del coeficiente “R” correlacional de Pearson.....	79
Tabla 18: Análisis de Normalidad.....	80
Tabla 19: Coeficiente “R” y Correlación de Pearson.....	82

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Planteamiento del Problema	8
Gráfico 2: Categorías Fundamentales	24
Gráfico 3: Constelación de Ideas. Variable Independiente	25
Gráfico 4: Constelación de Ideas. Variable Dependiente	26
Gráfico 5: Intralaboral.....	68
Gráfico 6: Extralaboral.....	69
Gráfico 7: Aspectos Físicos	70
Gráfico 8: Realización de la tarea	71
Gráfico 9: Organización	72
Gráfico 10: Nivel de comunicación	73
Gráfico 11: Relaciones Laborales	74
Gráfico 12: Salud Física.....	75
Gráfico 13: Salud Psíquica.....	76
Gráfico 14: Salud Social	77
Gráfico 15: Dispersión de datos de la correlación de Pearson.....	82

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: “Los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato”

Autor: Richard Alexander Molina Vaca

Tutora: Dra. Irma Edith Ortiz Mora Mg.

Resumen Ejecutivo

Este trabajo de investigación pretende identificar la incidencia de los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato en un nivel básico, este servirá como guía para entender el grado de implicación que tienen entre sí las variables. Los fundamentos utilizados son bibliográficos y de campo, por medio de ellas se detalla todas las características importantes que presenta la problemática planteada, como también, el desarrollo y la obtención de datos reales para generar alternativas de solución con el fin de minimizar el daño en la salud ocupacional del servidor público, estos procesos nos ayudan a evaluar el nivel de riesgo psicosocial y proporcionar efectividad en la verificación de la hipótesis planteada. Por otro lado, la metodología utilizada se desarrolla en el enfoque cuali-cuantitativo, permitiendo recopilar datos relevantes a través de una encuesta validada con un estudio estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, así mismo, se dispone de valores numéricos para su respectiva tabulación, desarrollando el método estadístico “Correlación de Variables de Pearson” y “Coeficiente de Correlación “R” de Pearson” para su verificación. De esta manera se constituirá conclusiones en el cual se pretende dar una explicación a las variaciones del entorno laboral que un trabajador experimenta y debe manejar para ofrecer el mejor rendimiento a su institución.

Palabras claves: Factores de Riesgo Psicosocial, Salud Ocupacional, Bienestar Laboral, Clima Laboral, Seguridad Industrial, Universidad Técnica de Ambato.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER

THEME: "The Factors of Psychosocial Risk and the Occupational Health of the public servers of the Faculty of Science and Engineering in Food of the Technical University of Ambato"

Author: Richard Alexander Molina Vaca

Tutor: Dra. Irma Edith Ortiz Mora Mg

Abstract

This research work aims to identify the incidence of Psychosocial Risk Factors and Occupational Health of public servants of the Faculty of Food Science and Engineering of the Technical University of Ambato at a basic level, this will serve as a guide to understand the degree of implication that the variables have among themselves. The fundamentals used are bibliographic and field, by means of them it is detailed all the important characteristics that the presented problematic presents, as well as, the development and the obtaining of real data to generate alternatives of solution in order to minimize the damage in the Occupational health of the public servant, these processes help us to assess the level of psychosocial risk and provide effectiveness in the verification of the hypothesis. On the other hand, the methodology used is developed in the qualitative-quantitative approach, allowing the collection of relevant data through a validated survey with a statistical study of reliability "Alfa de Cronbach", likewise, numerical values are available for their respective tabulation, developing the statistical method "Correlation of Pearson Variables" and "Correlation Coefficient" R "of Pearson" for verification. In this way, conclusions will be established in which it is intended to give an explanation to the variations of the working environment that a worker experiences and must manage to offer the best performance to his institution.

Key words: Psychosocial Risk Factors, Occupational Health, Labor Welfare, Labor Climate, Industrial Safety.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación desarrolló el Tema: **“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, por el cual pretende dar una explicación a las variaciones del entorno laboral que un trabajador experimenta y debe manejar para ofrecer el mejor rendimiento a su institución.

Un Factor de Riesgo Psicosocial se manifiesta en todo puesto de trabajo, no importa el nivel, sector o jerarquía, pero debemos recalcar que siempre se presentará de diferente manera dado a sus tipos y a la percepción de los trabajadores.

El proyecto investigativo está dividido en cinco capítulos que se encuentran desarrollados de acuerdo a los lineamientos y normas planteados en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Partiendo por el **CAPÍTULO I**. El Problema de investigación, esta trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques a nivel mundial (macro), país (meso) e institucional (micro), además se realizó el análisis crítico en base a las causas y consecuencias, pronosis, formulación del problema, preguntas directrices, delimitaciones del problema con sus respectivos niveles y finalmente se concluye con la justificación y objetivos general y específicos de la investigación.

En el **CAPÍTULO II**. El Marco Teórico, donde se destacan los antecedentes investigativos, Fundamentación Filosófica, Pedagógica, Epistemológica, Psicológica, Axiológica, Sociológica, y Fundamentación Legal, categorías fundamentales, hipótesis y señalamiento de variables.

El **CAPÍTULO III**. Metodología de la Investigación, con sus respectivos enfoques: cualitativo y cuantitativo, las modalidades: bibliográfico, documental, y de campo; niveles descriptivos, población y muestra, operacionalización de variables plan de recolección de la información.

El **CAPÍTULO IV**. Análisis e Interpretación de los Resultados, donde se encuentran las tabulaciones de las encuestas realizadas, verificación de la hipótesis, aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, nivel de significación, descripción de la población finalmente se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

El **CAPÍTULO V**. Conclusiones y Recomendaciones, a las que se ha llegado de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación.

Finalmente se concluye con el desarrollo del **ARTÍCULO ACADÉMICO (PAPER)** en el cual se discuten los hallazgos más relevantes de la investigación.

CAPÍTULO I

EI PROBLEMA

1.1 Tema

“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

En Ecuador, las condiciones de trabajo de una organización privada o pública determinan el buen desempeño de cada uno de sus trabajadores, pero a lo largo de la historia, el desconocimiento de la importancia de mantener un buen ambiente laboral, han producido riesgos laborales que obstaculizan el desarrollo organizacional esperado por cada una de las empresas para su supervivencia. Uno de los riesgos laborales menos tomados en cuenta son los de tipo psicosocial, este tipo de riesgo culturalmente es infravalorado, aún queda mucho camino para concientizar que sus factores han atacado de una forma discreta pero nociva en la salud de cada empleado ecuatoriano.

En la ciudad de Ambato, por su ubicación geográfica y tendencias políticas, la mayor parte de fuentes de empleo se han visto industrializadas, aunque no hay que dejar a un lado las pequeñas y medianas empresas que han surgido con la iniciativa de ambateños visionarios y emprendedores. Para que esto sea posible, los gobiernos de turno crean leyes estrategias para ser un portal de desarrollo productivo cantonal, pero, por otra parte, el trabajador tan solo es considerado como un recurso más, y dado a ello aumenta

la posibilidad de experimentar un riesgo psicosocial. Mientras más procesos se le asigne a un trabajador, el cuidado de su integridad debe ser proporcional a sus responsabilidades.

La Universidad Técnica de Ambato tiene alrededor de 49 años de vida institucional, y en su desarrollo se ha ido expandiendo para constituirse con cinco campus (Ingauro, Huachi, Querochaca, Centro Cultural y Educación Continua), diez facultades y alrededor de 36 departamentos. En todo este camino, muchos colaboradores han brindado sus capacidades para alcanzar los objetivos de la institución, y las autoridades de la época, han ido atendiendo las necesidades que conllevaba su desarrollo, pero la menos tomada en cuenta siempre ha sido el riesgo psicosocial.

Hoy en día, en relación al estudio de los Riesgos Psicosociales, no se han encontrado investigaciones previas que aborden a toda la Institución, pero si existen investigaciones segmentadas con un número muestral de participación que se han registrado en cuatro facultades. Dado a ello, se asimila que es un “campo nuevo”, que los lineamientos de investigación se han dedicado a otras debilidades institucionales y no se han concentrado en este riesgo.

Estudiar los modelos de gestión, la sobrecarga laboral y las relaciones interpersonales que maneja la Institución será un pilar fundamental para identificar en donde se encuentra la problemática.

En este punto, es importante resaltar las modalidades de contratación que maneja la (UTA), porque es un factor determinante que puede dar explicación a lo que se quiere investigar. Dichas modalidades son:

Nombramiento. – Incluye a todos los servidores públicos que han ganado un concurso de mérito y oposición para brindar sus servicios por varios años en la institución.

Contrato. – Incluye a todos los servidores públicos que prestan sus servicios a la institución por un periodo determinado de tiempo (seis meses) con opción a renovación, hasta un máximo de dos años de servicio.

Partiendo de esta premisa, las probabilidades de encontrar mayor vulnerabilidad está en aquellos servidores públicos que trabajan en la modalidad de contrato, dado a su inestabilidad laboral.

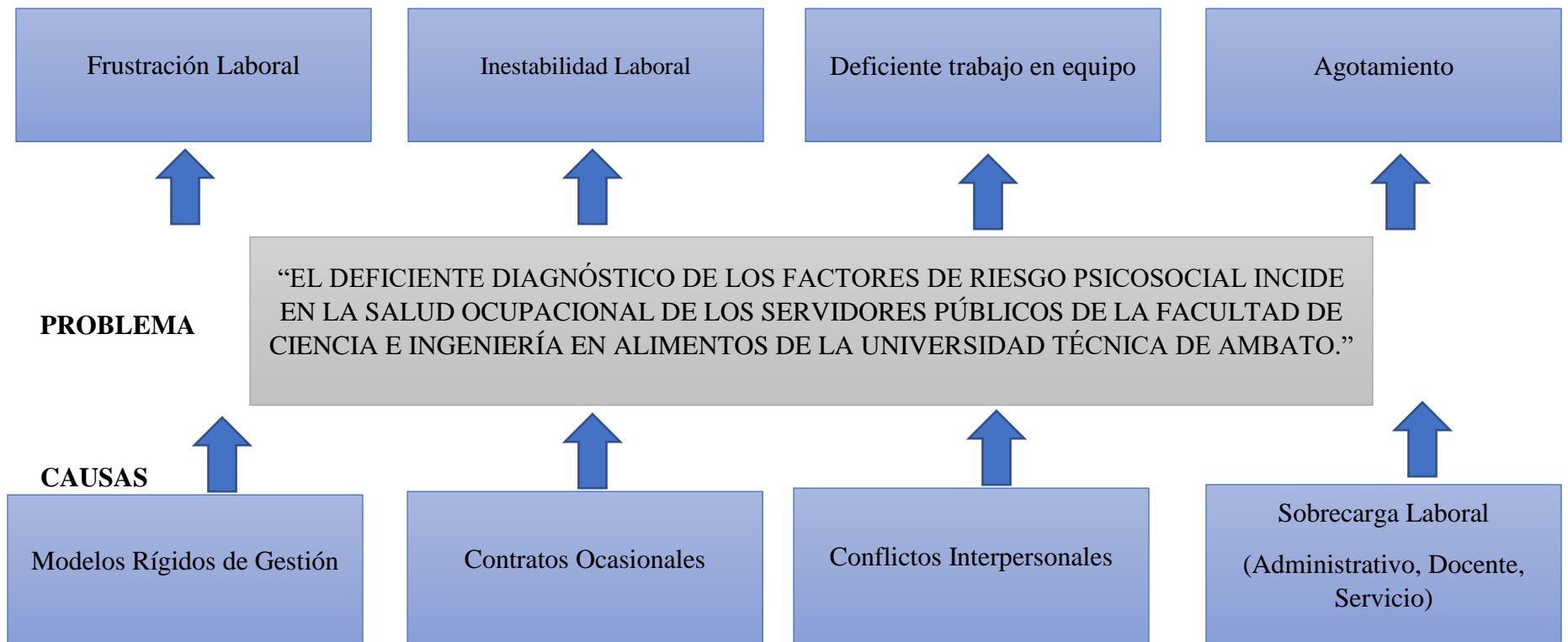
En la actualidad, las autoridades de turno, con la firme predisposición de ser la mejor universidad del país, rompen esquemas y dan confianza en un diagnóstico veraz y oportuno para fomentar una actitud preventiva, porque en todas las circunstancias, ninguna organización o empresa presenta los mismos factores de riesgo psicosocial, y su influencia en la su salud ocupacional de cada trabajador.

1.2.2 Árbol del Problema

Gráfico 1: Planteamiento del Problema

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

EFECTOS



Análisis Crítico

Los modelos rígidos de gestión, como los requisitos que solicitan para realizar una nueva investigación, son entendidos como los procedimientos que un trabajador tiene que seguir para realizar su trabajo. Este influye directamente en la realización de una tarea, los esfuerzos se dividen entre lo que tienen que cumplir y lo que quieren hacer, esto conlleva a una frustración laboral para el colaborador, sentir que el trabajo lleva demasiados protocolos y que no pueda desarrollar a plenitud sus aptitudes, ocasiona un desinterés que afecta directamente al desempeño.

Una de las principales realidades de la Universidad Técnica de Ambato son los tipos o modalidades de contratación, la modalidad de nombramiento y de contrato, propone un escenario diferente de estudio, para los colaboradores a nombramiento, sus posibilidades aspirar a cargos más importantes son escasas. Y como es de esperar, en los servidores públicos que trabajan en una modalidad de contrato, les produce más inestabilidad laboral, porque están conscientes de su realidad en la institución y deben ser más cautelosos a la hora preservar su economía, su desarrollo laboral y entre otros.

Formar parte de una institución, conlleva a interactuar con varias personas, no importa el trabajo que desempeñen, la comunicación es fundamental para el desarrollo de las funciones. Pero cuando existe un mal manejo de sus relaciones sociales, deficiente liderazgo y falta de compromiso entre los colaboradores, se produce conflictos personales, cuando existe un conflicto, no es posible establecer un buen equipo de trabajo porque están olvidando los objetivos de la institución y la deficiencia de esta, genera una debilidad en su fuerza laboral.

Los horarios laborales de los trabajadores son muy variados para ajustarse a sus requerimientos y que la institución permanezca activa todo el tiempo. Esto produce una sobrecarga laboral en algunos puestos de trabajo dado a que no han sido descritos de buena manera y pueden ocasionar agotamiento, pero para entender mejor, esto dependerá del cargo que desempeñen los servidores públicos, la jornada del personal administrativo es el más regular y no varía, pero la de un profesor se determina por sus

horas clase, preparación y reuniones de rutina. Los profesores pueden pasar todo el día en la institución con periodos de descanso entre cambios de hora. Ese estilo de vida genera un gran agotamiento para los trabajadores y es difícil de reponer.

1.2.3 Prognosis

Mantener modelos rígidos de gestión para la organización del trabajo y la ejecución de las tareas, ocasionaría malestares en la institución, las organizaciones son dinámicas para sobrevivir a través tiempo, los cambios ayudan a no caer en entropía, el trabajador no se encontrará comprometido con su labor si no se le da empoderamiento en sus funciones, dado a ello, puede caer en un desinterés crónico provocado por su frustración.

Las modalidades de contratación existen con el fin de nutrir a la organización, los contratos a nombramiento sin una carrera profesional no cubrirían las ambiciones de superación de los colaboradores y, por otra parte, sobrecargar a la modalidad de contrato, significaría la entropía de los sistemas. Los colaboradores serían los más afectados, por un lado, no podrán desarrollarse laboralmente y el otro, no les asegura su permanencia en la institución.

Tener malas relaciones laborales dentro del trabajo, provoca un mal clima laboral, cuando no existe compañerismo, muchos servidores públicos se pueden ver afectados y ser vulnerables a un trato hostil. No manejar adecuadamente el entorno provocaría que la institución muestre una mala imagen corporativa. Un trabajo en equipo que no se sustente por la confianza de las capacidades de sus integrantes, es un punto desfavorable que genera competitividad intragrupal.

Un trabajador que experimente sobrecarga laboral presentará falta de atención en sus innumerables tareas, y solo se enfocará en cumplirlas, cuando la rutina pase factura, las probabilidades de presentar un cansancio crónico son más altas, los horarios de trabajo pueden beneficiar a la organización, pero procurar mitigar dicho riesgo psicosocial, ayudará a que los colaboradores no desarrollen una enfermedad en sus articulaciones, huesos, sistema nervioso y entre otros.

1.2.4 Formulación del Problema

¿De que manera influyen los Riesgos Psicosociales en la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?

1.2.5 Interrogantes de la Investigación

1. ¿Cuáles son los Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?
2. ¿Cuál es el nivel de afección de los Riesgos Psicosociales en la Salud Ocupacional que presentan los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?
3. ¿Existe algún documento técnico – científico que permita relacionar los Factores de Riesgo Psicosocial con la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?

1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación

1.2.6.1 Delimitación de Contenido

Campo: Psicología Industrial

Área: Talento Humano (Administrativo – Docentes – Personal de servicio – Seguridad y Salud Ocupacional)

Aspecto: Factores de Riesgo Psicosocial – Salud Ocupacional

1.2.6.2 Delimitación Espacial

La investigación se realizará en el área administrativa, docente y personal de servicio de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, campus Huachi.

1.2.6.3 Delimitación Temporal

Se realizará en el periodo académico Marzo – Agosto 2018.

1.2.6.4 Unidad de Observación

Servidores públicos (administrativos, docentes y personal de servicio) de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

1.3 Justificación

Esta investigación levanta **interés** por ayudar a determinar los tipos de Riesgo Psicosocial que el servidor público de la Universidad Técnica de Ambato pueda estar experimentando. Con lo cual, las autoridades sabrán tomar las decisiones acertadas para mitigar el riesgo en estudio, después de conocer los resultados de la investigación.

La **importancia** de este estudio surge con el reconocimiento situacional del Talento Humano de la Universidad Técnica de Ambato, los Riesgos Psicosociales influyen en el ambiente de trabajo, en la salud ocupacional y en la consecución de los objetivos universitarios, por lo cual, al realizar un diagnóstico de su incidencia nos proporcionara estrategias que logren mejorar la situación actual.

No existen estudios previos que se encuentren directamente relacionados con la presente investigación, por ende, será de mucha **utilidad** generar un documento técnico – científico que sirva de punto de partida e incentive la continuidad del estudio en futuros investigadores con la finalidad de mejorar las condiciones laborales que se encuentran presentes en día a día de la población de estudio.

Esta investigación tiene un carácter **novedoso** por impulsar un estudio entre las variables de Riesgo Psicosocial y Salud Ocupacional que servirá como base principal para desglosar un lineamiento de investigación que expanda el entendimiento de la misma. Las características de las variables son complejas y tener un indicio de su problemática hará que futuros estudios sean eficientes.

El **impacto** que se pretende alcanzar con la investigación es generar un buen ambiente laboral y capital humano en la Universidad Técnica de Ambato. Este estudio encontrará problemas realistas y palpables que deberán ser resueltos para mejorar la salud de todos y así mantener la homeostasis que toda organización deber tener.

Generar este tipo de investigación en una institución educativa universitaria catapultará una perspectiva **original** para alcanzar la excelencia académica a nivel nacional. La Universidad Técnica de Ambato será la primera organización dedicada a la educación que atienda las necesidades en cuestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las variables presentadas por la investigación atienden directamente al bienestar de los integrantes de la institución, la consecución de este estudio recoge datos reales por la participación directa y voluntaria de los servidores públicos en todos los procesos y etapas, lo cual garantiza la **factibilidad** de ejecución y acompañamiento para el cumplimiento de los objetivos.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Identificar la incidencia de los riesgos psicosociales en la salud ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

1.4.2 Objetivo Especifico

- Identificar cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.
- Determinar el nivel de afección de los riesgos psicosociales en la salud ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.
- Realizar un documento técnico – científico “Artículo académico” que permita relacionar los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Autor: Alvarado Calderón, Joseph Oswaldo

Tema: Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

Año: 2017

Objetivos:

General

Investigar la influencia de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral del personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

Específicos

- Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.
- Determinar los niveles de Desempeño Laboral en el personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.
- Estructurar un documento científico que integre los Factores de Riesgo Psicosocial con el Desempeño Laboral.
- Proponer una alternativa de solución a los problemas generados por los Factores de Riesgo Psicosocial.

Conclusiones de la Investigación:

Los Riesgos Psicosociales más relevantes identificados en el personal del Sindicato de Trabajadores del MTOP de Tungurahua son los siguientes: Participación/Supervisión, Interés por el Trabajador/Compensación, Desempeño del rol, Relaciones y Apoyo Social. Habitualmente con el tiempo genera problemas de salud al empleado en el aspecto físico como mental.

La falta de prevención de aspectos psicosociales en el trabajo ha provocado que el 60% de los trabajadores tenga afecciones físicas a la salud a causa de la realización de su trabajo.

Análisis Crítico:

Los riesgos estudiados en esta investigación demuestran que el entorno, compromiso y liderazgo deben ser tomados en cuenta para mantener un equilibrio en la empresa porque estos influyen directamente en la salud de los trabajadores. Las afecciones más relevantes fueron las físicas como dolores en los músculos, en las articulaciones y en los huesos.

Autor: Martínez Saltos, Pamela Cumandá

Tema: Los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato.

Año: 2016

Objetivos:

General

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

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 distrés en presencia de afectaciones permanentes.
- Proponer una 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.

Conclusiones de la Investigación:

- 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 Burt out.
- 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 relacionado al distrés que están causando nocividad a la salud ocupacional de la Universidad Técnica de Ambato.

Análisis Crítico

Los aspectos más relevantes de esta investigación están en su metodología, porque realizó un estudio con tres variables que pretenden dar una mayor explicación en la relación de riesgos psicosociales en la nocividad para la salud. Los resultados obtenidos demuestran una clara relación entre dichos factores y las afecciones que se encontraron en el trabajador son de carácter físico y mental.

Autor: Cevallos Terneus, Luis Eduard; Mena Galarza, Daniela Mercedes

Tema: Diseño de un plan de intervención psicosocial para personas que han sufrido accidentes laborales

Año: 2017

Objetivo:

General

Diseñar un plan de intervención psicosocial para personas que han sufrido accidentes laborales.

Específicos

- Fundamentar los referentes teóricos y metodológicos sobre el impacto psicosocial que generan los accidentes de trabajo.
- Diagnosticar el impacto psicosocial de las personas con discapacidad por accidente laboral.
- Estructurar un esquema de los elementos que conforman el plan de intervención psicosocial.
- Valorar el plan de intervención psicosocial.

Conclusiones Principales:

- Se detectó dos tipos de información, la recolectada en las entrevistas, en donde los trabajadores aducen haber superado el trauma causado por el accidente laboral, sintiéndose socialmente vinculados dentro de la empresa para la cual trabajan. Y, por otro lado, la información obtenida por referencias de sus compañeros y jefes, quienes señalan su percepción respecto a que las personas aún no pueden superar su discapacidad, pues su forma actual de comportarse en el medio social, es muy diferente a la de antes del siniestro laboral; observándose timidez y en ocasiones hasta ira ante la respuesta social. Por lo cual existe una gran contradicción entre ambas partes.

Análisis Crítico

En la investigación resalta dos formas de recolección de información, las que realizaron con las personas que sufrieron un accidente laboral y la otra con sus compañeros de trabajo, en ambas situaciones el estudio se centró en la percepción de las situaciones laborales, los resultados varían en cuanto a su apreciación de los siniestros vividos. Encontrar un equilibrio psicológico es primordial para mitigar un riesgo psicosocial.

Tema: Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina.

Revista: Scielo

Autores: Gabriel Esteban Acevedo, Julieta Sánchez, María Alejandra Farías, Alicia Ruth Fernández.

Año: 2013

Conclusiones de la Investigación:

En la presente investigación se halló que en los trabajadores de la salud predominan riesgos psicosociales Altos en tres de las cinco dimensiones estudiadas: Exigencias psicológicas; Apoyo social y calidad de liderazgo; y Doble presencia. Al respecto de las Exigencias psicológicas, estas resultaron más elevadas en el personal de mayor nivel educativo, en el grupo de médicos y en los de más antigüedad laboral, situación que posiblemente puede estar relacionada con el mayor grado de responsabilidad y atención que requieren sus actividades.

Así, las situaciones de ambigüedad y de conflicto de rol en el trabajo, repercuten negativamente en el bienestar psicológico del trabajador y se las considera como fuentes de tensión para la persona que así las vive, contribuyendo al estrés en el trabajo.

La Doble presencia resultó la dimensión con mayor proporción de riesgo alto, con una amplia desventaja para las mujeres. Esta situación podría relacionarse con lo postulado por Pilar Carrasquer quien señaló que, desde el punto de vista del empleo femenino, la modernidad resulta un mito, ya que esta modernidad está vista solo en una de sus caras, la de la esfera pública, y, en concreto, la del trabajo remunerado, sin considerar que esa propia modernidad se ha construido, además, sobre el trabajo cotidiano no reconocido de las mujeres adultas, esto es sobre el trabajo doméstico familiar socialmente adjudicado al género femenino.

Análisis Crítico

Según la investigación, el trabajador a medida que presta más años de servicio a su institución, tiende a ser más vulnerable en las exigencias psicológicas, como toma de decisiones y poca responsabilidad, esto ha provocado mayor tensión en los hombres. Por otro lado, la doble presencia tiene más repercusión en el género femenino, tomando como postulados su labor en el hogar no reconocido.

Tema: Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali

Revista: Redalyc

Autores: Felipe Arenas Ortiz, Verónica Andrade Jaramillo Pontificia Universidad Javeriana, seccional Cali (Colombia)

Año: 2013

Conclusiones Principales:

Con respecto a los factores intralaborales, se encontró un alto porcentaje de trabajadores que afirman que el número de horas para hacer el trabajo es insuficiente frente a la carga laboral implicada en el cumplimiento de las funciones, por lo cual, deben extender su jornada o utilizar tiempos y espacios que deben disponerse para otras actividades de gran importancia (almuerzo y tiempo de descanso).

Con respecto a los factores psicosociales extralaborales, se encontró que los participantes refieren pocas actividades deportivas y sociales en su tiempo libre. En relación con la actividad física, diferentes autores afirman que la presencia del ejercicio y la actividad física tienen repercusiones y beneficios importantes en la salud, especialmente, en la prevención de la obesidad, cardiopatías, cánceres, enfermedades que afectan músculos y huesos, así como diferentes beneficios psicológicos.

En relación con los aspectos personales evaluados, se encontró que existen diversas consecuencias individuales, a nivel físico y psicológico, asociadas a la exposición a factores de riesgo psicosocial, tales como desánimo, irritabilidad, dolores de cabeza o tensión muscular, entre otros. Lo anterior, coincide con los planteamientos de Rentería et al. (2008) y Meliá (2006), quienes afirman que factores de riesgo en el trabajo tienen una clara relación con efectos psicológicos como desánimo, cansancio, ansiedad, depresión, y con enfermedades orgánicas puntuales, como trastornos músculo-esqueléticos o cardiopatías.

Análisis Crítico

Los factores intralaborales que presentaron más molestias a los trabajadores, fueron con respecto a la organización de su trabajo, la sobre carga de trabajo afectó en la distribución de sus horarios. Por otro lado, los factores extralaborales referentes a las relaciones sociales y familiares han sido los mas descuidados por los trabajadores, esto a dado como consecuencia, mayor deterioro en su bienestar psicológico.

2.2 Fundamentación Filosófica

2.2.1 Axiológica

El presente proyecto de investigación atiende directamente a la integridad del trabajador, debido a que, como empleados y empleadores todos merecen respeto e igualdad de condiciones y la mejor manera de cumplir esos derechos, es ofrecer un estudio honesto, responsable y realista que de soluciones a sus problemas.

2.2.2 Epistemológica

Brindar bienestar, salubridad, equilibrio emocional, autorrealización y seguridad ocupacional es la principal razón para ejecutar este estudio. Desde tiempos antiguos la necesidad de encontrar un equilibrio entre el individuo y la organización, han originado varias propuestas cuya única finalidad es la de fomentar el buen clima laboral y la salud de las personas.

2.2.3 Psicológica

Una organización que tiene éxito en sus funciones trata a sus recursos como lo más importante para su desarrollo, pero principalmente el recurso humano es el encargado de dinamizar los demás recursos. Un adecuado cuidado en la parte psicológica de sus trabajadores ayuda a construir un progreso mancomunado hacia el desarrollo, esta investigación ataca directamente al Riesgo Psicosocial, lo que significa fomentar la salud mental de todos los trabajadores.

2.2.3 Ontológica

El hombre como un ser social siempre estará inmiscuido en todo grupo de cualquier índole a lo largo de toda su vida personal, académica y laboral. En cuanto a los factores de riesgo psicosocial que influyen en dicha interacción son los encargados de explicar el desenlace de sus propias definiciones y afecciones, el deterioro de la salud sucede como un acto verídico, pero encontrar el factor que lo desencadenó ayuda a entender el comportamiento del hombre que lo experimenta, permite a atenuar su nivel de impacto.

2.3 Fundamentación Legal

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), sección octava “Trabajo y seguridad Social”, art. 33: “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

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 Código de Trabajo del Ecuador (2015):

Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Artículo. 38)

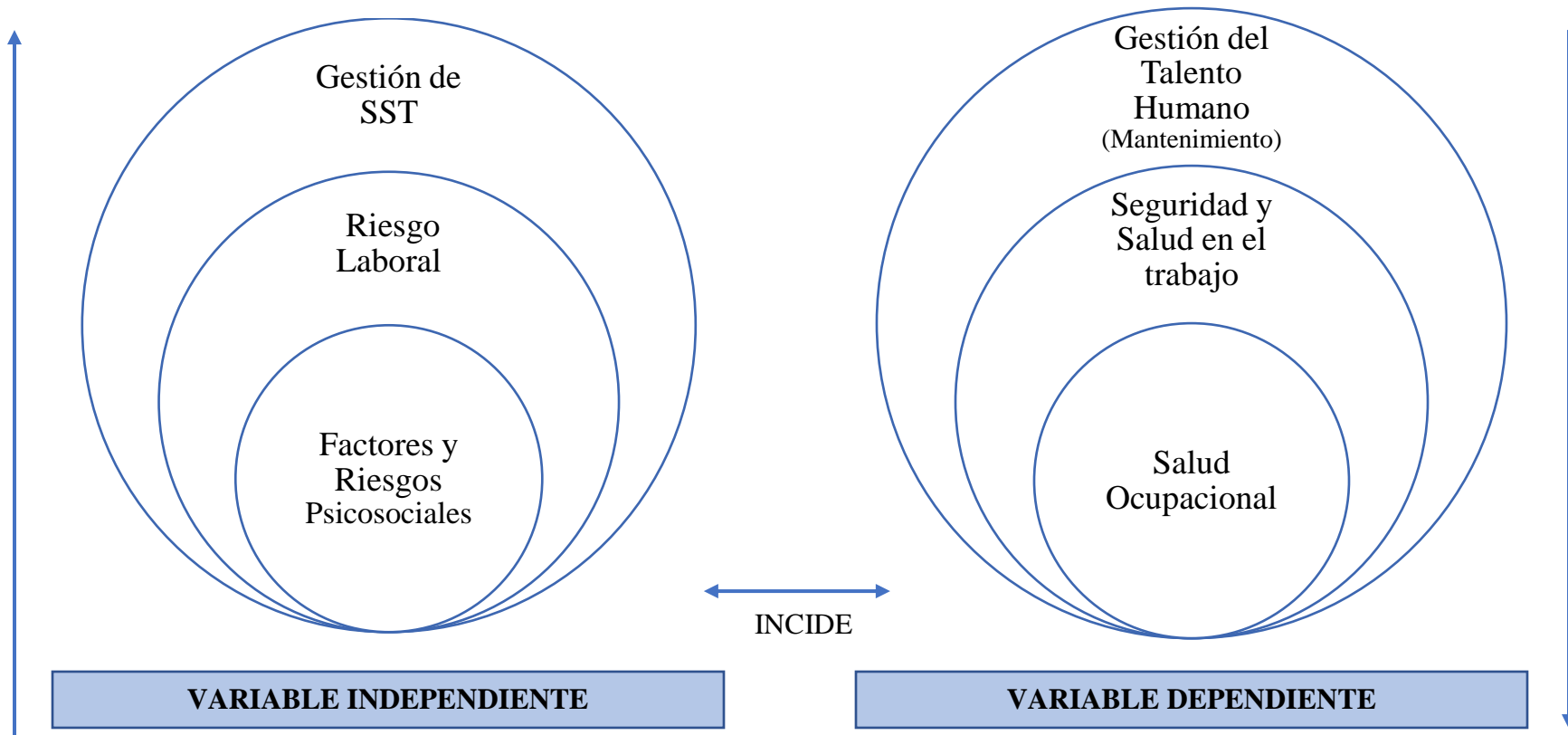
Obligaciones respecto a la prevención de riesgos. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos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

De acuerdo con en el (Decreto Ejecutivo, 2393), en el art. 11. Obligaciones de los empleadores. Numeral 2: “Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar la Salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad” (p.8).

2.4 Categorías Fundamentales

Gráfico 2: Categorías Fundamentales

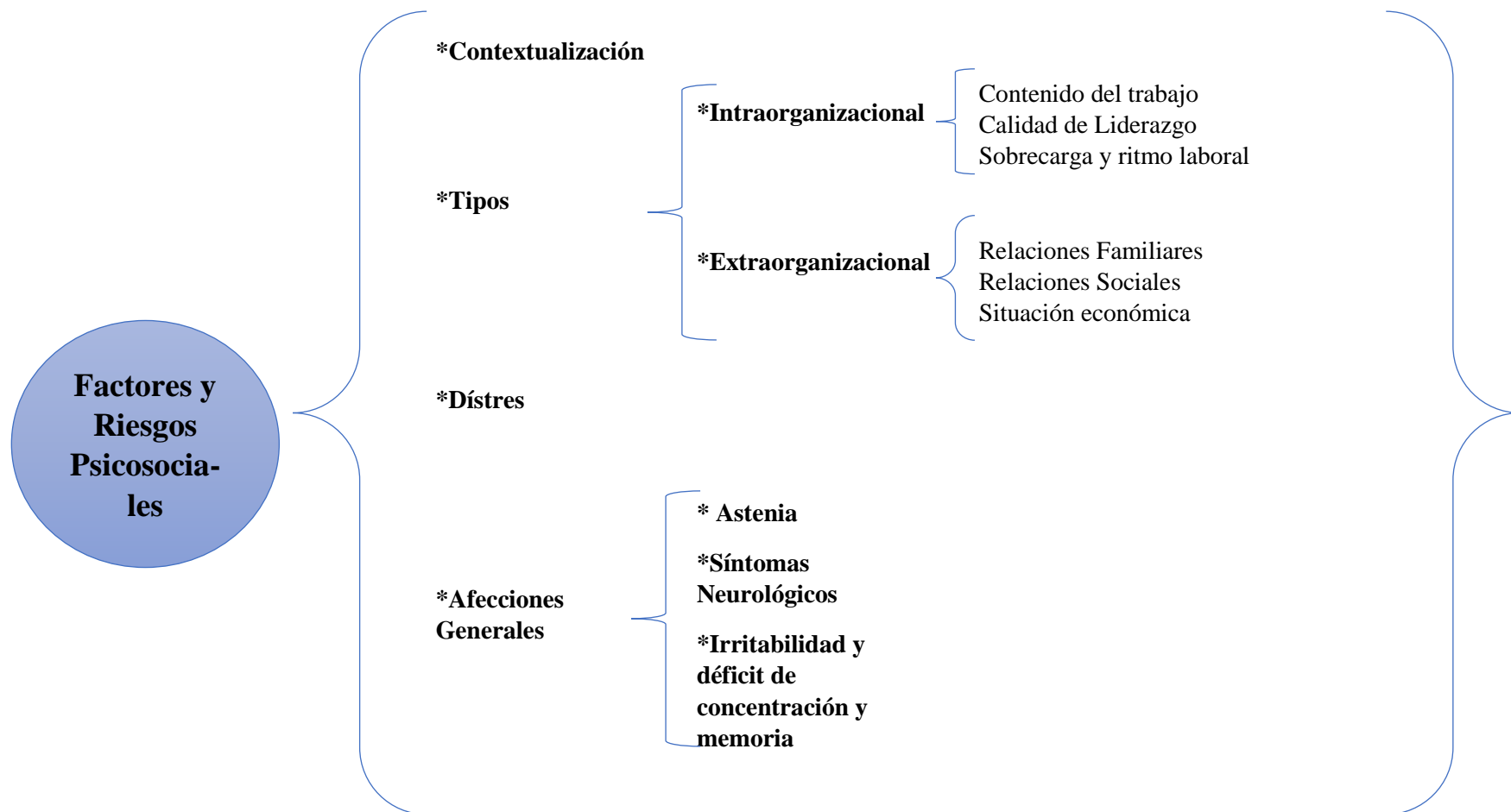
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Constelación de Ideas para Profundizar en el Estudio de la Variable Independiente

Gráfico 3: Constelación de Ideas. Variable Independiente

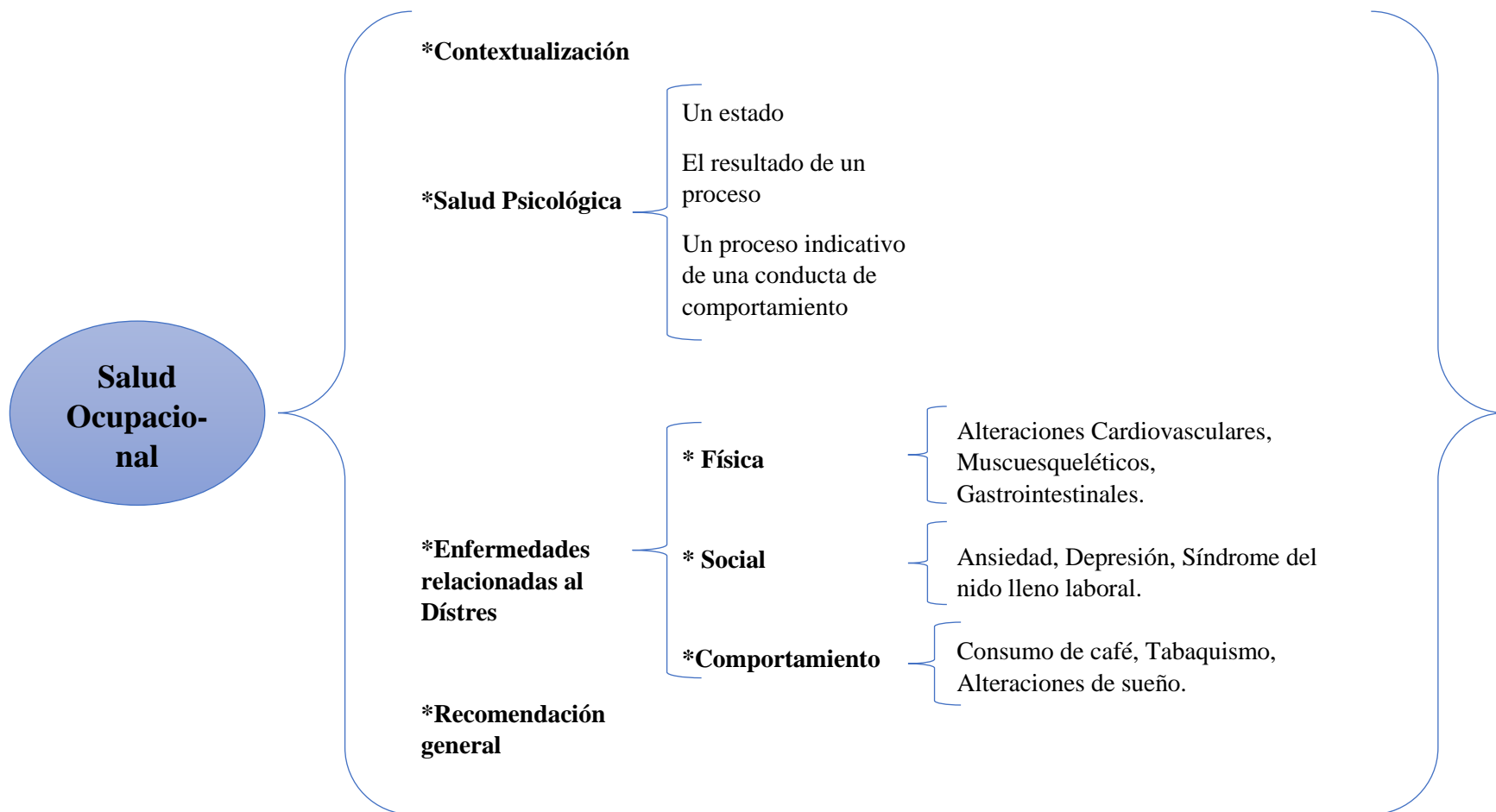
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Constelación de Ideas para Profundizar en el Estudio de la Variable Dependiente

Gráfico 4: Constelación de Ideas. Variable Dependiente

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



2.5 Fundamentación Teórica Variable Independiente

2.5.1 Conceptualización de los Factores de Riesgo Psicosocial

Uno de los primeros conceptos de factores de riesgo Psicosocial aparece en el año 1984 (OIT, 1986). “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”

Otro concepto menciona que (Monte & R, 2012) “Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras”

Según (Rodríguez , Sánchez, Dorado, & Ramírez, 2014) “Los riesgos psicosociales son un fenómeno multifactorial que afectan tanto la salud física y mental de los trabajadores como su desempeño.”

Según la (OIT, 1986)“Establece un ámbito intra laboral, extra laboral y el apareamiento definitivo de vulnerabilidad y/o protección basados en las percepciones y experiencias de trabajador”

2.5.1.1 Factor psicosocial laboral intra-organizacional

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

Mientras que (Zapata, y otros, 2013) menciona que “Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características de trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo tales como: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa”

Hay muchos factores que inciden en la aparición del factor psicosocial laboral intraorganizacional pero los principales son:

- Contenido del trabajo
- Calidad de Liderazgo
- Sobrecarga y ritmo laboral

Para (Martínez , 2016) el contenido del trabajo tomado como un riesgo psicosocial es “Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.”

Dentro del contenido del trabajo hay factores subyacentes que pueden elevar este riesgo estos factores según (Jimenez, Báez, & León , 2013) pueden ser:

- Demandas cognitivas
- Demandas emocionales
- Falta de variación
- Ciclos cortos de trabajo
- Trabajo fragmentado/Interrupciones
- Trabajo sin sentido
- Uso de las propias habilidades
- Cambio frecuente
- Interacción frecuente con clientes
- Conflicto de demandas
- Retroalimentación

La calidad y estilo de liderazgo es muy importante dentro de las organizaciones esta puede influir de manera positiva o negativa al desarrollo de la misma como lo menciona (Contreras, Barbosa , Juárez , Uribe, & Mejía , 2009) “Dado que los estilos de liderazgo pueden, en interacción con otros aspectos organizacionales, ser un factor de impacto sobre el bienestar y la salud integral de los subordinados, un liderazgo efectivo dentro de este marco debe basarse no sólo en la productividad, sino en la calidad de vida de

las personas y en la satisfacción laboral”. Los estilos de dirección implican una serie de conductas que ejercen unos individuos sobre otros debido a la posición que ocupan en la organización. No obstante, no siempre estas condiciones configuran un liderazgo efectivo, pues pueden ser más un ejercicio de poder y autoridad legitimada por la organización.

A todo lo mencionado debemos sumarle la sobrecarga y ritmo laboral que si no es manejado de una manera adecuada puede empeorar el riesgo laboral, la sobrecarga laboral según (Rodríguez , Martínez, Jiménez, & Gálvez, 2006) es “se refiere a la percepción de exigencia entorno a una elevada cantidad de trabajo a realizar en la jornada laboral” mientras que el ritmo de trabajo se refiere a “la necesidad de una determinada producción laboral en función de presiones temporales” (Rodríguez , Martínez, Jiménez, & Gálvez, 2006); en otras palabras el exceso de trabajo, ritmo del trabajo, excesiva presión temporal, plazos apremiantes de finalización pueden aumentar el riesgo psicosocial a nivel intra-organizacional .

2.5.1.2 Factor psicosocial laboral extra-organizacional

Un factor extra-organizacional son los sucesos que influyen en el bienestar del trabajador fuera de su institución. Para ello, “todas estas condiciones internas de la empresa tendrán su repercusión contextual en el aspecto extra laboral”. (Ponce, 2016).

Los factores psicosociales laborales extra-organizacionales, pueden ser estudiados de acuerdo a varios aspectos que el trabajador maneja en día a día (Ponce, León, Gónzales, & Aldrete, 2014). Estos factores son:

- 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

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, Gónzales, & Aldrete, 2014).

Según (Noller, Feeney & Peterson, 2001) citado por (Braz, Cómodo, Del Prette, Del Prette, & Fontaine, 2013)

“Las relaciones familiares son las más complejas y duraderas de todas las que mantenemos a lo largo de nuestras vidas. Estas relaciones tienen un profundo efecto en el funcionamiento del individuo, pues son confiables predictores de la autoestima y del comportamiento interpersonal en distintos contextos, afectando así las relaciones futuras”.

También según (Noller, Feeney & Peterson, 2001) citado por (Braz, Cómodo, Del Prette, Del Prette, & Fontaine, 2013) “uno de los elementos clave de estas relaciones interpersonales es la comunicación interpersonal, ya que permite el desarrollo de una visión compartida, la negociación de reglas de la relación, la expresión de afecto y cuidado, la toma de decisiones y la resolución de conflictos”

Uno de los factores principales para que inciden en las relaciones núcleo-familiares ya sea de manera positiva o negativa en palabras de (Commons, 2003) “la situación económica del grupo familiar la situación económica resultante para los individuos, proporcionan seguridad, conformidad, libertad y exposición”, o la falta de la misma porque como menciona (Commons, 2003) “La relación social resultante en una situación económica que depende de las expectativas hacia las que cada parte dirige su comportamiento económico.”

A todo esto, debemos sumarle las relaciones sociales que tienen gran influencia sobre el actuar de una persona en sociedad como lo menciona (Antonio Bordignon, 2006) “la sociedad interactúa en la formación de la personalidad en cuanto a los aspectos de las relaciones sociales”

Según (Jiménez Ramírez, 2008), hay tres zonas por donde pasa el ser humano en el ámbito laboral estas son:

Zona de integración: Caracterizada por un trabajo estable y por unas relaciones familiares y vecinales sólidas.

Zona de vulnerabilidad: Zona inestable en lo que se refiere al empleo y a la protección, con las consiguientes repercusiones en los soportes familiares y sociales.

Zona de exclusión: Se construye desde la inestabilidad en el empleo, la renta y la desprotección, pero conformada como expulsión y no simplemente como precarización o como carencia, y a la vez se combina el aislamiento social.

2.5.1.3 Distrés

El distrés como una etapa previa de un riesgo psicosocial, es el equilibrio para identificar lo normal y lo dañino, como un glosario sintomatológico (Martínez, 2016). El distrés muestra todos los posibles síntomas de carácter fisiológico, mental y emocional para segmentar o dirigir a un posible riesgo psicosocial o determinar la normalidad de un estado de la persona.

Las causas pueden ser: el trabajo, la familia, las enfermedades, el clima, el alcohol, el tabaco, las frustraciones, en suma, centenares de estímulos internos o externos de carácter físico, químico o social.

2.5.1.4 Riesgo Psicosocial

Una definición de riesgo psicosocial mencionada por (Ponce, León, Gónzales, & Aldrete, 2014) dice que “son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador de forma importante.

Según (Aranda Beltrán & Pando Moreno, 2007) en su estudio menciona que “Se encontró relación entre casi todos los factores psicosociales con las enfermedades gastrointestinales, cardiovasculares, neurológicas y psicológicas.”

Haciendo hincapié en que los riesgos psicosociales laborales se definen como tales porque inquietan habitualmente de forma significativa a la salud y son resultado del estrés.

Las principales señales del riesgo psicosocial físico son:

- Síntomas neurológicos
- Síntomas psico neurovegetativa
- Astenia
- Irritabilidad y déficits de concentración y memoria

Pero para esta investigación nos centraremos en tres de ellos el primero es los síntomas neurológicos los cuales según (Di Nasso, 2009) pueden llegar a ser problemas como:

- Irritabilidad, mayor agresividad que antes del suceso traumático, que puede manifestarse incluso violentamente
- Evitar ciertos lugares o situaciones que despiertan recuerdos desagradables
- Imágenes recurrentes que no pueden evitarse (estos recuerdos pueden tomar la forma de imágenes, sonidos, olores o sentimientos y el individuo por lo general cree que el suceso traumático está volviendo a ocurrir)
- Pérdida de contacto con la realidad
- Vivencia recurrente de un suceso traumático que puede durar unos segundos, horas o, muy raramente, días enteros
- Problemas en la escuela; dificultad para concentrarse
- Preocupación por morir a edad temprana
- Conducta regresiva; comportarse como si tuviera menos edad (succionarse el pulgar, incontinencia nocturna)
- Síntomas físicos (dolor de cabeza, dolor de estómago)

La irritabilidad es un estado emocional que se identifica por sensibilidad marcada hacia los estímulos ambientales, circunstanciales y sociales, lo cual puede inducir a un enojo o tristeza exagerada.

Las causas más comunes pueden ser:

- Nerviosismo.
- Estrés.
- Escenarios desesperantes como el tráfico vehicular, excesiva carga de trabajo y ambientes escandalosos.
- El síndrome de abstinencia al dejar de fumar y/o consumir bebidas alcohólicas determina cambios de la conducta como ansiedad, insomnio, aumento de apetito, palpitaciones e incapacidad para concentrarse. Por supuesto, la irritabilidad también está presente.
- Insomnio.
- Ansiedad.

La concentración puede definirse como la capacidad de focalizar de modo eficaz nuestra atención en la ocupación que estamos llevando a cabo. Además, con una buena concentración seremos capaces de cercar los elementos distractores que nos lleguen, como sonidos sobresalientes o nuestros propios pensamientos.

Cuando nuestros niveles de concentración están en un estado óptimo, nos topamos con que nuestro trabajo es más cómodo, más rápidamente recordado, nos toma menos tiempo y tendemos a cometer menos errores.

Los problemas de concentración son la incapacidad para centrarnos y atender al estímulo que debemos atender. Puede que nos distraiga el ruido, nuestro móvil, o que nuestro pensamiento divague y dejemos de hacer nuestra tarea.

Astenia es por definición el término clínico de la fatiga. Se identifica por una debilidad extendida del organismo. Muy habitual, puede ser de origen psíquico u orgánico.

La astenia es en más de la mitad de los casos de inicio psíquico y, de este modo, es el resultado de un estrés crónico, de una fuerte ansiedad, de una depresión o de una neurosis. En el caso de una astenia orgánica, ésta es el síntoma de una patología. Sus causas son variadas.

2.5.2 Riesgos Laborales

Según (Occupational Health and Safety Assessment Series, 2016) los riesgos laborales son los “peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico.”

Para la misma (Occupational Health and Safety Assessment Series, 2016):

“El riesgo es una variable permanente en todas las actividades de la organización que influye en sus oportunidades de desarrollo, pero que también afecta los resultados y puede poner en peligro su estabilidad. Bajo la premisa de que “no es posible eliminar totalmente los riesgos en un sistema” (Principio de Permanencia del Riesgo), se requiere “manejarlos” de una manera adecuada, coherente y consistente, mediante la implantación de un efectivo procedimiento para la Gestión de Riesgos Laborales (GRL)”.

La (Norma Chilena de seguridad 18000, 2016) puede definir el riesgo laboral como “la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias que produzca”.

Se puede entender también como la medida de la probabilidad y magnitud de los impactos adversos, generando una derivación de peligro y se realiza con la frecuencia suficiente para presentar el suceso.

De forma común la definición de riesgo laboral se describe como el riesgo al que se someten los trabajadores cuando se presentan a una fuente de peligro y asimismo se combina con una actividad determinada donde se pueda provocar un daño. Así podemos establecer un término que toma una gran jerarquía: peligro.

La (Norma Chilena de seguridad 18000, 2016) define el peligro como “fuente potencial de daño en términos de lesiones o enfermedades de las personas, daño a la propiedad, dañar el entorno de lugar de trabajo o una combinación de todo estos”.

Riesgo Físico

Existen varios tipos de riesgo el primero es el riesgo físico al cual podemos definir como todo agente físico que pueda causar lesión o enfermedad dentro de ellos podemos citar a:

1. Ruido es posiblemente el peligro físico más frecuente, presente en el ambiente laboral, así como en nuestra vida diaria. En Europa y en el mundo entero, millones de trabajadores están expuestos al ruido. “Según los datos entregados por la OSHA, en Europa, uno de cinco trabajadores tiene que hablar más alto para que le oigan; al menos la mitad de la jornada laboral.” (Florina & Madia , 2012)

El ruido lo forma un grupo de sonidos deseados y/o indeseados que produce un efecto auditivo desagradable, en ocasiones molesta, que impide la comunicación. Regularmente, el ruido es un sonido fastidioso. La percepción depende del oyente y de las situaciones. Por ejemplo, la música rock puede ser agradable para una persona, pero incomoda en un quirófano.

2. Vibración las vibraciones son oscilaciones mecánicas de un objeto en un punto de equilibrio.

Las vibraciones entran en el cuerpo del órgano en contacto con el objeto vibrante. Existen dos situaciones:

“La exposición a la vibración mano-brazo cuando un trabajador manipula un aparato que se sostiene con las manos, tal como una sierra de cadena o un martillo neumático, la vibración afecta las manos y los brazos.

La exposición a la vibración del cuerpo entero ocurre cuando un trabajador está sentado o de pie en un suelo o asiento vibrante, la exposición a la vibración afecta casi todo el cuerpo.” (Florina & Madia , 2012)

3. Radiación para (Florina & Madia , 2012) la radiación es “un proceso complejo por el que la energía emitida por una fuente se transmite por diferentes medios y después es absorbida por un soporte. Según la capacidad ionizante de la materia, se distingue entre radiación ionizante y radiación no ionizante.”

4. Clima / Temperatura para (Florina & Madia , 2012) el clima o temperatura:

Se caracteriza por: temperatura seca, humedad relativa, velocidad de la corriente de aire, temperatura superficial y radiación calórica. Sólo estudiaremos entre dichos parámetros, la temperatura.

Las temperaturas muy frías y muy calurosas pueden ser peligrosas para la salud.

Un entorno frío y entorno templado/caluroso pone al trabajador a prueba de tres maneras diferentes: por la temperatura del aire, el movimiento del aire (velocidad del viento) y la humedad. Para un trabajo en seguridad, estos tres desafíos deben compensarse mediante un aislamiento adecuado (ropa de protección por capas), la actividad física y una exposición controlada al frío (trabajo/programa de descanso).

5. Iluminación La iluminación es un aspecto fundamental de cualquier lugar de trabajo. La luz o luz visible es una radiación electromagnética que es perceptible al ojo humano y es responsable del sentido de la vista. Es preciso disponer de una iluminación uniforme del lugar completo de trabajo adoptando ambas iluminaciones, natural y artificial. El alumbrado localizado mejora la iluminación y puede ser preciso en algunos casos para reducir costes. Una buena iluminación ayuda a ver y a reconocer los peligros y a ejecutar un buen trabajo para advertir la fatiga laboral, las enfermedades visuales profesionales y los accidentes del trabajo.

6. Presión “Las actividades realizadas en condiciones de presión anormal se agrupan en dos categorías: actividades realizadas en hiperbarismo (compresión o descompresión atmosférica) y actividades realizadas en hipobarismo (presión por debajo de la presión atmosférica al nivel del suelo).” (Florina & Madia , 2012)

Riesgo Químico

Para (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, 2008) un agente químico es “Todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.”

Riesgo Biológico

Se precisa el Riesgo Biológico como la potencial exposición a microorganismos que puedan dar lugar a enfermedades, ocasionada por la actividad laboral.

Su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas.

Según la (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales , 2008) el riesgo biológico “constituye uno de los principales riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores de Centros Sanitarios, afectando a todas las categorías. Están especialmente expuestos a la transmisión por vía sanguínea por los profesionales de enfermería, médicos y el personal de limpieza y lavandería.”

Riesgos Ergonómicos

La Ergonomía es una disciplina científico-técnica y de diseño que estudia la correlación entre el medio ambiente de trabajo (lugar de trabajo), y quienes ejecutan el trabajo (los trabajadores).

Para la (Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia , 2006):

Dentro del mundo de la prevención es una técnica preventiva que intenta adaptar las condiciones y organización del trabajo al individuo. Su

finalidad es el estudio de la persona en su trabajo y tiene como propósito último conseguir el mayor grado de adaptación o ajuste, entre ambos. Su objetivo es hacer el trabajo lo más eficaz y cómodo posible.

Por ello, la ergonomía estudia el espacio físico de trabajo, ambiente térmico, ruidos, vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del trabajador y su equilibrio psicológico y nervioso. En definitiva, se ocupa del confort del individuo en su trabajo.

El amplio campo de actuación de la ergonomía hace que tenga que apoyarse en otras técnicas y/o ciencias como son: la seguridad, la higiene industrial, la física, la fisiología, la psicología, la estadística, la sociología, la economía etc. Es un claro ejemplo de ciencia interdisciplinar que trata de la adaptación y mejora de las condiciones de trabajo al hombre.

La Ergonomía precisa disponer de datos relativos tanto a salud física, como social y mental, lo que implicará aspectos relativos a:

- Condiciones materiales del ambiente de trabajo (física).
- Contenido del trabajo (mental).
- Organización del trabajo (social).

Para llevar a cabo funciones tan variadas, la Ergonomía se ha diversificado en las siguientes ramas:

- Ergonomía geométrica.
- Ergonomía ambiental.
- Ergonomía temporal

Riesgo psicosocial

Según (Monte & R, 2012) los riesgos psicosociales son, “condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.”

Los términos organización del trabajo y factores organizativos son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales para señalar las circunstancias de trabajo que arrastran al estrés.

Los factores psicosociales, “pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.” (Monte & R, 2012)

En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es principio de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

Según (Monte & R, 2012) Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar producidos por un deterioro o disfunción en:

- a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

Riesgos Mecánicos

Para (El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2006) “Los accidentes en el trabajo con máquinas pueden ser por contacto o atrapamiento en partes móviles y por golpes con elementos de la máquina o con objetos despedidos durante el funcionamiento de la misma.”

De aquí que las lesiones sean, principalmente, por alguno de estos motivos: “aplastamiento, cizallamiento, corte o seccionamiento, arrastre, impacto, funcionamiento, fricción o abrasión y proyección de materiales.” (El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2006).

Riesgos Ambientales

Para (Instituto Nacional de Ecología , 2003) “Se define riesgo ambiental como la posibilidad de sufrir un daño, ya sea éste hacia instalaciones, personas o medio ambiente.”

Según la (Organización Internacional del Trabajo, 2001) los Riesgos ambientales se dividen en:

- Sustancias peligrosas
- Radiaciones Ionizantes
- Campos eléctricos y campos magnéticos
- Calor
- Frio
- Ruido
- Vibraciones

2.5.3 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Según el artículo 7 del SART CD536 la C.D. del (IESS, 2011), existen cuatro pilares fundamentales en la evaluación de la auditoría documental y de campo, estos son:

Gestión Administrativa: “Conjunto de acciones coordinadas para definir:

- la política
- planificación
- organización
- integración-implantación
- verificación
- control
- mejoramiento continuo”

Gestión Técnica: “Sistema normativo, herramientas y métodos que permiten:

- Identificar
- Medir
- Evaluar
- Controlar
- Vigilar los factores de riesgo ocupacional a nivel ambiental y biológico”

Gestión de Talento Humano: “Sistema normativo, herramientas y métodos que permiten:

- Seleccionar
- Informar
- Comunicar
- Capacitar
- Adiestrar sobre los factores de riesgo ocupacional y técnicas de prevención del puesto de trabajo generales de la organización a los trabajadores de la empresa y organización”

Procedimientos y Programas Operativos Básicos: Macro elemento que promueve actividades como:

- Investigación de accidentes
- Vigilancia de la salud
- Planes de emergencia a factores de riesgo de accidentes graves
- Planes de contingencia
- Auditorías internas
- Inspecciones de seguridad y salud
- Equipos de protección individual y ropa de trabajo
- El mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo.

Con esta primicia, el Sistema de Auditorías de Riesgos en el Trabajo (SART), de acuerdo a (Zurrita Vallejo, 2016) es establecido como:

El medio de cumplimiento de la normativa técnica y legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de organizaciones y empresas. Este Sistema de Auditoría se encuentra a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo, entidad que se encarga de velar por la ejecución y el cumplimiento del mismo a nivel nacional.

En relación a la gestión de las auditorías de Riesgos de trabajo, según él (IESS, 2011) “la planificación, control y mejora continua de las autoridades de Riesgos de Trabajo será responsabilidad de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo (DSGRT)”

Para que una auditoría sea efectuada de manera correcta y adecuada, es necesario llevar un programa de auditorías que conforme a lo establecido en el (IESS, 2011) “es un conjunto de una o más auditorías planificadas para un período de tiempo determinado y dirigidas hacia un propósito en específico”. Esta es la encargada de llevar a cabo la totalidad de las actividades que son necesarias para planificar, organizar y poder llevar a cabo las auditorías.

2.6 Fundamentación Teórica Variable Dependiente

2.6.1 Contextualización de la Salud Ocupacional

La salud ocupacional de acuerdo a la (Organización Panamericana de la Salud, 1964) como se citó en (Montalvo, 1985) “está ligada a factores económicos, sociales, políticos e históricos en América Latina”.

Por otra parte, la (OMS, 1995) señala que:

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

La salud ocupacional se resume como un conjunto de actividades que se asocian a otras disciplinas, con el fin de mantener el bienestar tanto físico como también mental y social en los trabajadores, esto promueve la adaptación del trabajo al hombre y del hombre al trabajo.

Además, (Henao Robledo, 2010) señala que “para que se rompa el estado de salud y aparezca la enfermedad se requiere la interacción de la triada ecológica que se compone de: un agente, el huésped y el ambiente”.

2.6.1.2 Salud Psicológica

En la vida de las personas, pueden existir diversos momentos que les pueden confrontar en cierta toma de decisiones que dan repercusión a continuar en el desarrollo personal.

De acuerdo a la (OMS, 2013) la salud psicológica se define como:

Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar

de forma productiva, proactiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

La salud psicológica o mental se entiende también como el equilibrio que una persona experimenta por sobre lo que se encuentra a su alrededor, gracias a esto el individuo puede continuar su vida sin ninguna anomalía, rodeado de otras personas sin inconvenientes y alcanzando su propio bienestar.

Para (Pérez & Merino, 2012), la salud psicológica o mental es “un estado de bienestar psicológico y emocional que permite al sujeto emplear sus habilidades mentales, sociales y sentimentales para desempeñarse con éxito en las interacciones cotidianas.”

Por su parte, (Mejía, 2018) manifiesta que salud psicológica es “un estado de armonía y plenitud entre el aspecto intelectual y el emocional del cerebro y la persona”

De acuerdo a la (Mental Health for Canadians , 1998), la salud mental es:

la capacidad de las personas y de los grupos para interactuar entre sí y con el medio ambiente de modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de las potencialidades psicológicas, cognitivas afectivas relacionales, el logro de las metas individuales y colectivas en concordancia con la justicia y el bien común.

2.6.2.3 Enfermedades Relacionadas al Distrés

Según (Barrios, s.f.), el distrés es:

Un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga. Va acompañado siempre de un desorden fisiológico, las catecolaminas producen una aceleración de las funciones y éstas actúan alejadas del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones, en suma: envejecimiento prematuro, son los efectos secundarios del estrés negativo.

Por su parte (Peiró, 1993) como se citó en (Herrán Gamarra, 2015) manifiesta que:

El estrés es un fenómeno que se adapta a los seres humanos y que contribuye a su supervivencia, adecuando rendimiento y desempeño. Por tanto, las condiciones de trabajo (generadoras de estrés) unidas a las características del trabajador darán lugar a un tipo de ajuste; si el ajuste es negativo, en concreto sumamente negativo, a este tipo de estrés se le denominaría ‘distrés’ o estrés negativo.

De acuerdo a (Cesáreo, 2009), el distrés es definido como “estrés en el cual las demandas fisiológicas de nuestro organismo son muy grandes o prolongadas, superando éstas la capacidad de resistencia y adaptación.”

El distrés puede aparecer en la vida de una persona por diversos estresores que se pueden presentar de manera muy cotidiana y completamente normal, estos estresores pueden ser:

- El trabajo
- La familia
- Las enfermedades
- El clima
- El alcohol o el tabaco
- Las frustraciones

2.6.3.1 Enfermedades Físicas relacionadas al Distrés

2.6.3.1.1 Alteraciones Cardiovasculares

Es importante reconocer primero que el distrés no siempre se ocasiona en todos los medios y momentos puestos que de acuerdo a la (SEAS, 2012):

Toda persona hace constantes esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se le presentan, por lo tanto, no todo el estrés

tiene consecuencias negativas. Solo cuando la situación desborda la capacidad de control del sujeto se producen consecuencias negativas.

De acuerdo a (Cesáreo, 2009), “el distrés es considerado el gatillo o disparador de numerosas enfermedades cardiovasculares en individuos susceptibles”, estas pueden ser:

- Isquemia cerebral y sobre todo miocárdica
- Hipertensión arterial
- Arritmias malignas

El distrés genera que el organismo sufra el aumento de ciertos aspectos negativos que pueden ocasionar la muerte en diversas ocasiones, estos factores considerables pueden ser:

- Frecuencia cardíaca
- Tensión arterial
- Tono y reactividad muscular
- Coagulabilidad
- Ácidos, grasos libres, triglicéridos, LCD y colesterol total
- Dispersión del intervalo
- Respuesta inflamatoria

2.6.3.1.2 Trastornos Musculoesqueléticos

De acuerdo a la (OMS, 2004), los trastornos musculoesqueléticos son “los problemas de salud del aparato locomotor, es decir de músculos, tendones, esqueleto óseo, cartílagos, ligamentos y nervios, esto abarca todo tipo de dolencias”.

Las zonas que generalmente afectan los trastornos musculoesqueléticos en el cuerpo humano son:

- Espalda
- Cuello
- Hombros
- Extremidades superiores
- Extremidades inferiores

Este tipo de trastornos puede además comprender cualquier tipo de daño o trastorno de las articulaciones como también de ciertos tejidos del cuerpo.

El estrés como factor perjudicial para el organismo, puede ser una causa inminente para la aparición de hipertonia muscular que se traduce en un aumento paulatino del tono muscular provocando serias complicaciones el momento de realizar cualquier actividad.

Las consecuencias en el organismo producidos por la hipertonia muscular pueden darse de diversas maneras tales como:

- Depresion
- Ansiedad
- Angustia
- Fatiga
- Alteraciones del sueño

Las molestias de esta enfermedad causada por el estrés pueden aparecer mediante:

- Dolor y espasmos musculares
- Distensión de ligamentos
- Tendinitis
- Calambres
- Bruxismo

Las complicaciones que pueden repercutir en el organismo por consecuencia del estrés pueden ser:

- Cefaleas
- Hiperactividad
- Trastornos:
 - Digestivos
 - Sexuales
 - Menstruales

2.6.3.1.3 Problemas gastrointestinales

Estas son enfermedades que atacan al estómago conjuntamente con los intestinos.

De acuerdo a (Mercola, 2012), el estrés de manera crónica puede:

Dar como resultado la alteración en la relación entre su cerebro y su intestino, lo cual puede provocar o empeorar numerosos trastornos gastrointestinales, incluyendo la enfermedad inflamatoria intestinal, síndrome del intestino irritable, alergias a los alimentos, ERGE y más.

El estrés provoca en el organismo una serie de reacciones en el intestino, estas pueden ser:

- Disminución en la absorción de nutrientes
- Disminución en la oxigenación del intestino
- Cuatro veces menor flujo sanguíneo en el sistema digestivo
- Disminución de la producción enzimática

Además, (Mercola, 2012) señala que “el estrés es el resultado de las alteraciones de su conexión entre su cerebro y su intestino, lo cual puede contribuir o provocar de manera directa una serie de trastornos gastrointestinales”, estos pueden ser:

- Enfermedad inflamatoria intestinal
- Síndrome del intestino irritable
- Respuestas adversas a los alimentos relacionados con un antígeno
- Úlcera péptica

- Reflujo gastroesofágico
- Otras enfermedades gastrointestinales funcionales

2.6.3.2. Enfermedades Sociales relacionadas al Distrés

2.6.3.2.1 Depresión

De acuerdo a (García, 2010) la depresión “se define por sus síntomas que pueden padecer enfermedades somáticas como los dolores, el cansancio, entre otras”.

La depresión se manifiesta por medio de una serie de síntomas que incluyen cambios bruscos de humor, irritabilidad, falta de entusiasmo y angustia.

El aspecto normal de la depresión es producido por el estrés, pero cuando este se vuelve crónico se transforma en distrés, además el consumo de drogas puede hacer que en la persona se produzca depresión.

2.6.3.2.2 Síndrome del nido lleno laboral

La podríamos definir como una sensación general de comodidad en el ámbito del trabajo, los colaboradores que lo experimentan no se han adaptado correctamente a los requerimientos de la organización y prefieren ofrecer un desempeño limitado que solo demuestre su cumplimiento general de sus responsabilidades, pero sin mostrar competitividad.

2.6.3.2.3 Ansiedad

Podríamos definirla como una emoción que desata el ser humano antes un evento negativo o incierto. El cuerpo humano está en una fase de alerta que aumenta nuestra actividad cognitiva, fisiológica y conductual.

2.6.1.4 Recomendación General

Fomentar una actitud preventiva es la mejor opción para lidiar con cualquier adversidad que derive una enfermedad ocupacional, pero en otros casos, en cualquier circunstancia de identificar indicios de una enfermedad laboral producida por un Riesgo Psicosocial, el camino a seguir termina en la búsqueda de apoyo de especialistas que ayuden a los colaboradores a su recuperación.

2.6.2 Seguridad e Higiene en el Trabajo

2.6.2.1 Seguridad en el Trabajo

Según (Herrick, 2008) la seguridad industrial es:

La ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general.

Las etapas clásicas de la práctica de la seguridad industrial según (Herrick, 2008) son las siguientes:

- Identificación de posibles peligros para la salud en el medio ambiente de trabajo;
- Evaluación de los peligros, un proceso que permite valorar la exposición y extraer conclusiones sobre el nivel de riesgo para la salud humana;
- prevención y control de riesgos, un proceso que consiste en desarrollar e implantar estrategias para eliminar o reducir a niveles aceptables la presencia de agentes y factores nocivos en el lugar de trabajo, teniendo también en cuenta la protección del medio ambiente.

El enfoque ideal de la prevención de riesgos es “una actuación preventiva anticipada e integrada”, que incluya:

- Evaluación de los efectos sobre la salud de los trabajadores y del impacto ambiental, antes de diseñar e instalar, en su caso, un nuevo lugar de trabajo;
- Selección de la tecnología más segura, menos peligrosa y menos contaminante (“producción más limpia”);
- Emplazamiento adecuado desde el punto de vista ambiental;
- Diseño adecuado, con una distribución y una tecnología de control apropiadas, que prevea un manejo y una evacuación seguros de los residuos y desechos resultantes;
- Elaboración de directrices y normas para la formación del personal sobre el correcto funcionamiento de los procesos, métodos seguros de trabajo, mantenimiento y procedimientos de emergencia. (Herrick, 2008)

La importancia de anticipar y prevenir todo tipo de contaminación ambiental es decisiva. Por fortuna, existe una creciente tendencia a considerar las nuevas tecnologías desde el punto de vista de los posibles impactos negativos y su prevención, desde el diseño y la instalación del proceso hasta el tratamiento de los residuos y desechos resultantes, aplicando un enfoque integral.

Algunas catástrofes ambientales que se han producido tanto en países desarrollados como en países en desarrollo podrían haberse evitado mediante la aplicación de estrategias de control y procedimientos de emergencia adecuados en el lugar de trabajo.

Los aspectos económicos deben analizarse en términos que van más allá de la mera consideración del coste inicial; otras alternativas más caras, que ofrecen una buena protección de la salud y del medio ambiente, pueden resultar más económicas a largo plazo. La protección de la salud de los

trabajadores y del medio ambiente debe iniciarse mucho antes de lo que habitualmente se hace. Los responsables del diseño de nuevos procesos, maquinaria, equipos y lugares de trabajo deberían disponer siempre de información técnica y asesoramiento sobre higiene industrial y ambiental. Por desgracia, muchas veces este tipo de información se consigue demasiado tarde, cuando la única solución posible es costosa y difícil de aplicar con efecto retroactivo o, peor todavía, cuando las consecuencias han sido ya desastrosas. (Herrick, 2008)

Etapas de la Seguridad Industrial según (Herrick, 2008):

Identificación de riesgos

La identificación de riesgos es una etapa fundamental en la práctica de la higiene industrial, indispensable para una planificación adecuada de la evaluación de riesgos y de las estrategias de control, así como para el establecimiento de prioridades de acción. Un diseño adecuado de las medidas de control requiere, asimismo, la caracterización física de las fuentes contaminantes y de las vías de propagación de los agentes contaminantes.

Prevención y control de riesgos

El principal objetivo de la higiene industrial es la aplicación de medidas adecuadas para prevenir y controlar los riesgos en el medio ambiente de trabajo. Las normas y reglamentos, si no se aplican, carecen de utilidad para proteger la salud de los trabajadores, y su aplicación efectiva suele exigir la implantación de estrategias tanto de vigilancia como de control.

2.6.2.2 Higiene en el trabajo

Según el Centro Nacional de Registros (CNR, 2015), la higiene ocupacional se define como “el conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades”.

Por otra parte, de acuerdo a la (UPC, 2018) “La higiene ocupacional se define como una Técnica no médica de prevención de las enfermedades profesionales, mediante el control en el medio ambiente de trabajo de los contaminantes que las producen”

Además, de acuerdo a la (OMS & OIT, 1998) como se citaron en (Van Der Haar & Berenice, 2001) la higiene ocupacional es catalogada como:

La ciencia de la anticipación, reconocimiento y evaluación de riesgos y condiciones perjudiciales en el ambiente laboral, así como del desarrollo de estrategias de prevención y con el objetivo de proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, salvaguardando también la comunidad y el medio ambiente en general.

La higiene ocupacional como tal es una ciencia que se dedica a la identificación, evaluación y control de los diversos factores ambientales que se generan en el lugar de trabajo y que pueden repercutir en diversas enfermedades, además de la posibilidad de destruir la salud y bienestar como también crear algún tipo de inconformidad en los trabajadores o en la comunidad.

Es primordial tener en consideración que el objetivo de la higiene ocupacional es la prevención de las diversas enfermedades ocupacionales que puedan ser generadas por diversos factores que se encuentran en los diversos ambientes de trabajo y que puedan repercutir en los trabajadores, estos factores pueden ser:

- Físicos
- Químicos
- Biológicos

- Psicosociales
- Ergonómicos
- Mecánicos

Por otro lado, para evitar las diversas enfermedades ocupacionales, es importante enfocarse en aspectos como la anticipación, reconocimiento, evaluación, prevención y control, los cuales se detallarán a continuación:

- La anticipación se enfoca en predecir los riesgos catalogados potenciales para la salud que se puedan generar en los procesos de trabajo o que a su vez los puedan generar las máquinas, herramientas, materiales, etc.
- El reconocimiento consiste en identificar los diversos agentes considerados peligrosos, reales o potenciales en el trabajo como también las repercusiones o posibles efectos que éstos generen en las personas las cuales están de alguna manera expuestas.
- La evaluación consiste en estimar los riesgos para poder llegar a conclusiones en relación al nivel en el que éstos se encuentran, permitiendo de esta manera comparar los resultados obtenidos con los valores límites de exposición recomendada.
- La prevención y control se encargan de diseñar e implementar las medidas de prevención y control para los riesgos que en las fases anteriores hayan sido identificados y los cuales requieran ser eliminados o minimizados.

Una manera en que las empresas han buscado prevenir los diversos incidentes y accidentes que los riesgos laborales puedan ocasionar es el establecimiento de programas de higiene ocupacional que de acuerdo a (Merino, Ávila , & Cutipa, 2012) un programa de higiene ocupacional “es un plan en el que se establece la secuencia de operaciones a desarrollar para prevenir las enfermedades y accidentes de trabajo, y el tiempo requerido para ejecutar cada una de las partes del programa”.

El aumento paulatino de accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido a diversos factores como la tecnología y sus cambios acelerados o quizá la poca capacitación han dado cabida a la necesidad de utilizar programas de higiene ocupacional que se enfocan en la minimización de riesgos y accidentes en el trabajo.

Estos programas deben contar con ciertos elementos básicos que puedan cumplir con los objetivos trazados en los programas, los cuales contienen datos generales de prevención de accidentes, evaluación médica de todos y cada uno de los empleados, la investigación completa de cada uno de los accidentes que se han generado en la organización además de establecer un programa de entrenamiento y comunicación de las normas que se han resuelto para evitar al mínimo cada uno de estos accidentes y riesgos.

2.6.3 Gestión del Talento Humano (Mantenimiento)

2.6.3.1 Conceptualización de Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) indica Gestión del Talento Humano “...el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p.122).

Chiavenato (2008): indica que:

El talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones es contingente y situacional pues depende del aspecto de cada cultura de las organizaciones, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras infinidad de variables importantes. (p.78).

Eslava, Edgar (2004):

Indica sobre la gestión del Talento Humano Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer a todo momento del nivel de conocimientos capacitados y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitiva en el entorno actual y futuro. (p.247)

2.6.3.2 Mantenimiento

En el quinto proceso de la gestión del talento humano se encuentra el mantenimiento de personas, según Chiavenato (2009) es utilizado para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye la administración de la disciplina de **higiene, seguridad** y calidad de vida en el trabajo. En este sentido, a criterio del precitado autor, el mantenimiento de personas implica crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye la administración de la disciplina de higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, la organización viable es la que no sólo consigue captar y aplicar adecuadamente sus recursos humanos, sino también mantenerlos satisfechos a largo plazo en la organización; para ello es necesario proporcionar un ambiente físico, psicológico y social de trabajo agradable, seguro, así como garantizar relaciones con los empleados amigables, de cooperación, elementos importantes en la definición de la permanencia de las personas en la organización, más que eso, en su motivación para el trabajo así como la consecución de los objetivos organizacionales. (Dolan y Cabrera, 2007).

2.7 Hipótesis

Incide los Riesgos Psicosociales en la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

2.8 Señalamiento de variables

2.8.1. Variable Independiente

Factores de Riesgo Psicosocial

2.8.2 Variable Dependiente

Salud Ocupacional

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

La investigación sobre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato maneja dos tipos de enfoques: cuantitativo y cualitativo.

3.1.1 Cualitativo

El presente proyecto de investigación se sustenta en la metodología de enfoque cualitativo, dado a variables de estudio y la interacción de percepciones y criterios de los sujetos de estudio, determinaremos tendencias, tipos, características y rasgos que debemos expresarlos categóricamente con la aplicación de una encuesta.

3.1.2 Cuantitativo

Este proyecto de investigación también tiene una metodología de enfoque cuantitativa para favorecer a la factibilidad de criterios y entendimiento total del manejo de los resultados esperados. Este enfoque ayudará a establecer grados, porcentajes, rangos y tabulaciones del instrumento utilizado para la recolección de datos, las mismas que siempre dependerán de un sustento numérico para la presentación de resultados.

3.2 Modalidad básica de la Investigación

Este estudio utilizará dos modalidades básicas de investigación, la primera será **bibliográfica**, y la segunda de **campo**.

3.2.1 Bibliográfica

Este tipo de modalidad se basa en la recolección de información existente en libros, fuentes de consulta, artículos científicos, entre otros, con el objetivo de aclarar conceptos y demostrar un proceso investigativo eficaz que permita establecer resultados veraces.

3.2.2 De Campo

Se utiliza esta modalidad de investigación con la finalidad de recolectar información veraz y oportuna desde el lugar de los hechos, con el propósito de palpar la realidad existente en los puestos de trabajo en relación a los Factores de Riesgo Psicosocial, de tal manera que se puede establecer una visión generalizada mediante la observación y entrevistas ocasionales con todos los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

3.3 Nivel o tipo de investigación

3.3.1 Exploratorio

En el inicio del estudio se necesitó de distintas metodologías tales como la observación y la apreciación del clima laboral para llegar al conocimiento actual de la problemática a tratar, también con la ayuda de trabajos de investigación relacionados al tema se pudo indagar la naturaleza de la problemática en estudio.

3.3.2 Correlacional

Las variables de estudio son dos y serán relacionadas mediante el planteamiento y comprobación de una hipótesis. La finalidad de correlacionarlas, corresponde a la determinación del éxito de esta investigación.

3.3.3 Explicativo

Tanto como la variable dependiente e independiente se relacionan en la influencia del ámbito laboral. Ambas, pueden explicar varios aspectos en un **nivel básico** que servirá como guía para entender el grado de implicación que tienen entre sí las variables, las probabilidades de encontrar resultados positivos ayudaran a impulsar investigaciones más específicas.

3.3.4 Descriptivo

Mediante este nivel se detalla todas las características importantes que presenta la problemática planteada anteriormente, como también, el desarrollo y la obtención de datos reales para generar alternativas de solución con el fin de minimizar el daño en la salud ocupacional del servidor público, estos procesos nos ayudan a evaluar el nivel de riesgo psicosocial y proporcionar efectividad en la verificación de la hipótesis planteada.

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

La población de estudio la integran los servidores públicos (administrativos, docentes y personal de servicio) de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Internamente se un hizo un proceso logístico que ayude a contabilizar el total de trabajadores y el resultado fue de **95** personas.

3.4.2 Muestra

Para el levantamiento de los datos ante la colectividad y dado a las responsabilidades cotidianas de varios servidores públicos se aplicó una muestra, dando como resultado los siguientes datos:

Fórmula de la Muestra:

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseada

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(z^2(p * q))}{N}}$$

Con un margen de error del **5%** y con un nivel de confianza de un **95%** el resultado obtenido es de **77 personas** distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 1: Muestra Específica

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos				
Servidores Públicos	Población		Porcentaje Parcial (%)	Porcentaje General (%)
Administrativos	Hombres	11	14,3	39,0
	Mujeres	19	24,7	
Docentes	Hombres	22	28,6	49,4
	Mujeres	16	20,8	
Personal de Servicio	Hombres	7	9,1	11,6
	Mujeres	2	2,5	
Total		77	Total	100

Tabla 2: Muestra General

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos		
Servidores Públicos	Población	Porcentaje
Hombres	40	52,0%
Mujeres	37	48,0%
Total	77	100%

3.5 Operacionalización de Variables

3.5.1. Variable Independiente: Factores de Riesgo Psicosocial

Tabla 3: Operacionalización de la Variable Independiente

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
<p>“Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el entorno interno y externo del trabajador, como también en la organización del trabajo, el tipo de puesto y la realización de la tarea. Dichas situaciones pueden afectar directamente a la salud de los trabajadores.” (Gil-Monte, Pedro R. 2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de puesto Externo Realización de la tarea Organización 	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones Físicas Factores externos Nivel de autonomía. Obligaciones del empleador Nivel de Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es el entorno intralaboral (físico) de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato? ¿Cómo es el ambiente extralaboral (económico - social) de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato? ¿Generalmente, en que grado influye su vida familiar en el desarrollo de su trabajo? ¿Las tareas que realiza en su trabajo son muy complejas o difíciles? ¿Ha recibido información sobre los riesgos a los cuales está expuesto? A su criterio personal, ¿Con que frecuencia su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones? 	<p>Técnica: Observación, Conversatorio, Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

3.5.2. Variable Dependiente: Salud Ocupacional

Tabla 4: Operacionalización de la Variable Dependiente

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
Es el conjunto de actividades multidisciplinares dirigidas a promover y proteger la salud de los trabajadores, procura generar y promover el trabajo seguro para dar un bienestar físico, mental y social para dar un el mantenimiento de su capacidad de trabajo. (OMS, 1995).	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo seguro • Actividades Multidisciplinares • Mantenimiento de su capacidad • Bienestar laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente Sano • Salud Física • Salud Psíquica • Salud Social 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué nivel se siente incluido usted en su grupo de trabajo? • ¿Por el ajetreo de su trabajo se ha dado cuenta que tiene molestias en su salud física? • ¿Siente que la presión de las funciones que realiza en su trabajo le está produciendo daños a su salud psicológica? • ¿En su trabajo está expuesto a condiciones sociales que considera peligrosas para su salud? 	<p>Técnica: Observación, Conversatorio, Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

3.6 Plan de la recolección de Información

Tabla 5: Recolección de Información

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

¿Para qué?	Estudiar los Riesgos Psicosociales y la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.
¿A qué personas?	A los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.
¿Sobre qué aspectos?	Factores de Riesgo Psicosocial – Salud Ocupacional
¿Quién?	Investigador: Richard Alexander Molina Vaca
¿Cuándo?	Período Marzo – Agosto 2018
¿Cuál es el lugar de la recolección de la información?	Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos – Universidad Técnica de Ambato – Campus Huachi.
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario

3.7 Plan de Procesamiento de la Información

3.7.1 Procesamiento

Los datos obtenidos seguirán el siguiente proceso para su análisis:

- Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- Revisión y aprobación técnica.
- Levantamiento de la información.
- Tabulación de los resultados alcanzados.
- Aplicación de un estudio estadístico de datos para el sustento del proyecto.

3.7.1.2 Pasos para valorar la encuesta con Alfa de Cronbach

- Redactar una encuesta con opciones de respuesta tipo Likert.
- Formar un conjunto de ítems (positivos y negativos) que se combinen aditivamente para hallar una puntuación global (las puntuaciones se suman y dan un total que es el que se interpreta).
- Todos los ítems miden la característica deseada en la misma dirección.
- La tercera condición habla sobre el sentido de la respuesta, pero como no se cumple esa relación en la segunda condición, este deberá ser invertido para que la encuesta tenga todos los ítems con el mismo sentido y se pueda calcular el Alfa de Cronbach.

3.7.2 Análisis

Las informaciones recolectadas se analizarán de acuerdo al presente proceso:

- Análisis de los resultados de carácter estadístico (Validación – Alfa de Cronbach).
- Comprobación de la Hipótesis (Coeficiente “R” de Pearson).
- Comprobación del cumplimiento de los objetivos.
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Con la finalidad de recabar información sobre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Ocupacional, se realizó un cuestionario en base a la operacionalización de variables de 10 preguntas, con opciones de respuesta basada en una escala psicométrica tipo **Likert**, en el cual posteriormente fue validado con un estudio estadístico de fiabilidad “**Alfa de Cronbach**” con los siguientes resultados:

Tabla 6: Alfa de Cronbach

Fuente: SPSS

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	10

Alfa de Cronbach = 0.883 = 88,3 %

Con un resultado de 88,3 % de fiabilidad, podemos asegurar la efectividad del instrumento de recolección de datos (encuesta) para proseguir con el análisis e interpretación de los datos obtenidos.

4.1 Análisis e interpretación de los Resultados

Pregunta 1: ¿Cómo es el entorno intralaboral (físico) de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?

Tabla 7: Intralaboral

Fuente de los Datos: Encuesta Aplicada

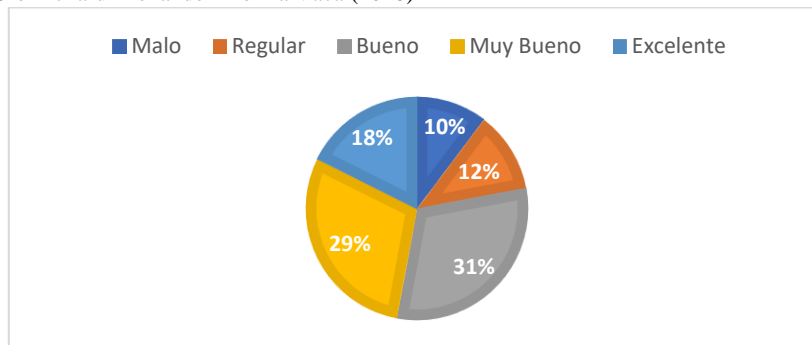
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Malo	4	4	8	10
Regular	5	4	9	12
Bueno	12	11	24	31
Muy Bueno	12	11	22	29
Excelente	7	7	14	18
TOTAL			77	100

Gráfico 5: Intralaboral

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 1 encontramos que un 10% de todas las personas encuestadas perciben a su ambiente como “malo”, seguido de un 12% que lo considera como “regular”, un 31% lo encuentra como “bueno”, un 29% mantiene el concepto de su ambiente como “muy bueno” y para finalizar con el 18% restante tenemos a los servidores públicos que aseguran tener un ambiente intralaboral “excelente”.

Interpretación:

Los resultados obtenidos nos dan a entender que el ambiente intralaboral (físico) para la mayoría es aceptable, aunque no debemos pasar por alto el criterio de la cuarta parte del personal que señalaron claramente su inconformidad con su ambiente de trabajo, esto puede ser entendido como un “grupo vulnerable” con tendencias a desarrollar una enfermedad laboral dado a la presencia de riesgos psicosociales que se encuentran presentes en el desarrollo de sus funciones.

Pregunta 2: ¿Cómo es el ambiente extralaboral (económico - social) de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?

Tabla 8: Extralaboral

Fuente: Encuesta Aplicada

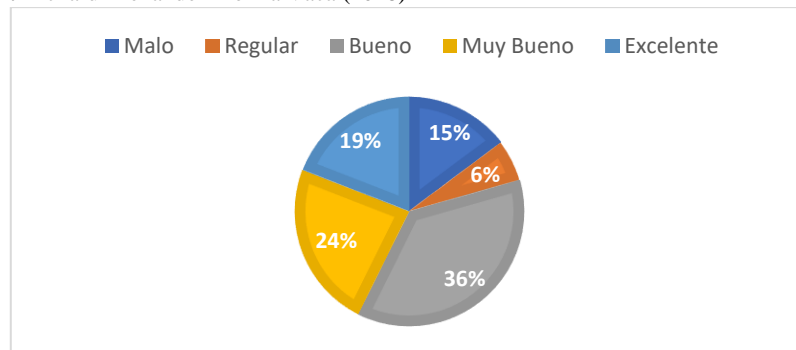
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Malo	6	5	11	15
Regular	3	2	5	6
Bueno	14	14	28	36
Muy Bueno	9	9	18	24
Excelente	8	7	15	19
TOTAL			77	100

Gráfico 6: Extralaboral

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 2 encontramos que 15 personas encuestadas perciben a su ambiente extralaboral como “malo”, seguido de un 6% que lo considera como “regular”, 28 personas lo encuentran como “bueno”, un 24% mantiene el concepto de su ambiente como “muy bueno” y para finalizar con el 19% restante tenemos a los servidores públicos que aseguran tener un ambiente laboral “excelente”.

Interpretación:

Los resultados obtenidos nos dan a entender que el ambiente extralaboral (económico – social) para la mayoría de trabajadores es manejable, pero para la cuarta parte del personal su realidad es distinta, quizá sus relaciones sociales y su aspecto económico, estén influyendo en su bienestar e impida que desarrollen a plenitud sus labores por prestar más atención a las preocupaciones que tiene que lidiar afuera de la institución.

Pregunta 3: ¿Generalmente, en que grado influye su vida familiar en el desarrollo de su trabajo?

Tabla 9: Aspecto Familiar

Fuente: Encuesta Aplicada

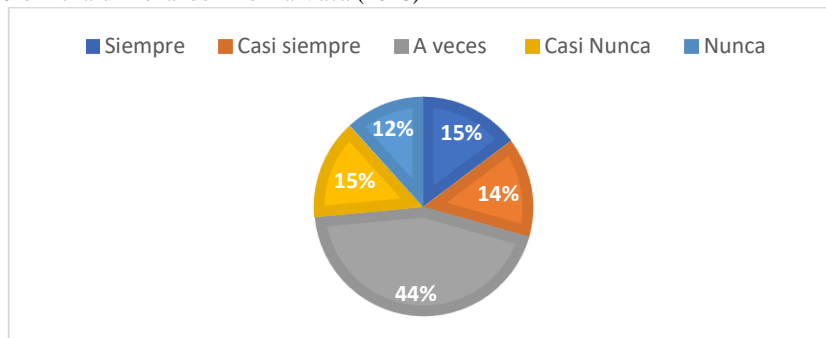
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Nunca	5	4	9	12
Casi Nunca	6	6	12	15
A veces	16	17	33	44
Casi Siempre	6	5	11	14
Siempre	7	5	12	15
TOTAL			77	100

Gráfico 7: Aspectos Físicos

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 3 encontramos que un 12% de todas las personas encuestadas perciben que “nunca” influye su vida familiar en su trabajo, seguido de un 15% que lo considera como “casi nunca”, 33 personas lo encuentran como “a veces”, un 14% considera que “casi siempre” y para finalizar 12 servidores públicos que aseguran que “siempre” su vida familiar influye en el desarrollo de su trabajo.

Interpretación:

Los resultados obtenidos demuestran la percepción de los servidores públicos en relación a sus relaciones familiares, para la mayoría considera que dichos aspectos pueden afectar a su desempeño, los datos obtenidos nos invitan a investigar el tipo de relación positiva o negativa que puede estar influyendo para su bienestar laboral.

Pregunta 4: ¿Las tareas que realiza en su trabajo son muy complejas o difíciles?

Tabla 10: Realización de la tarea

Fuente: Encuesta Aplicada

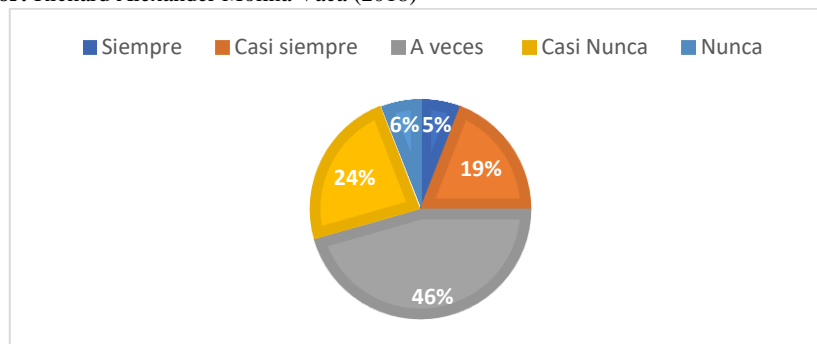
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Siempre	2	2	4	5
Casi Siempre	8	7	15	19
A veces	18	17	35	46
Casi Nunca	10	8	18	24
Nunca	2	3	5	6
TOTAL			77	100

Gráfico 8: Realización de la tarea

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 4 encontramos que un 6% de todas las personas encuestadas perciben que sus tareas laborales “nunca” son difíciles o complejas, seguido de un 24% que lo considera como “casi nunca”, 35 personas lo encuentran como “a veces”, un 19% considera que “casi siempre” y para finalizar 4 servidores públicos aseguran que “siempre” tienen tareas complicadas o difíciles de realizar en su jornada laboral.

Interpretación:

Con los resultados obtenidos podemos interpretar la dificultad de tareas que cada encuestado realiza en su día a día, en este aspecto los extremos denotan un factor psicosocial, que los trabajadores escojan “siempre o nunca” puede ser entendido como una monotonía o una alta exigencia laboral en la realización de sus funciones, pero hay que resaltar que para la mayoría de servidores públicos concordaron en un punto medio.

Pregunta 5: ¿Ha recibido información sobre los riesgos a los cuales está expuesto?

Tabla 11: Organización

Fuente: Encuesta Aplicada

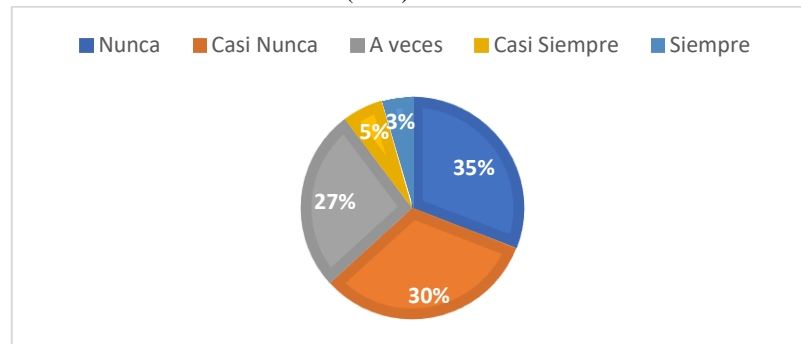
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Nunca	14	13	27	35
Casi Nunca	12	11	23	30
A veces	11	10	21	27
Casi Siempre	2	2	4	5
Siempre	1	1	2	3
TOTAL			77	100

Gráfico 9: Organización

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 5 encontramos que 27 personas encuestadas perciben que “nunca” han recibido información sobre los riesgos a los cuales están expuestos, seguido de un 30% que lo considera como “casi nunca”, 21 personas lo encuentran como “a veces”, un 5% considera que “casi siempre” y para finalizar 2 servidores públicos que aseguran que “siempre” han recibido información sobre los riesgos laborales que son expuestos.

Interpretación:

Los resultados obtenidos demuestran el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores en relación a los riesgos laborales a los cuales están expuestos, en la mayoría de encuestados señalaron que no tienen una adecuada información que facilite el entendimiento de dichos riesgos, la difusión de estos contenidos no son los adecuados, el desconocimiento podría ser el principal influyente para atentar su bienestar laboral.

Pregunta 6: A su criterio personal, ¿Con que frecuencia su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?

Tabla 12: Nivel de comunicación

Fuente: Encuesta Aplicada

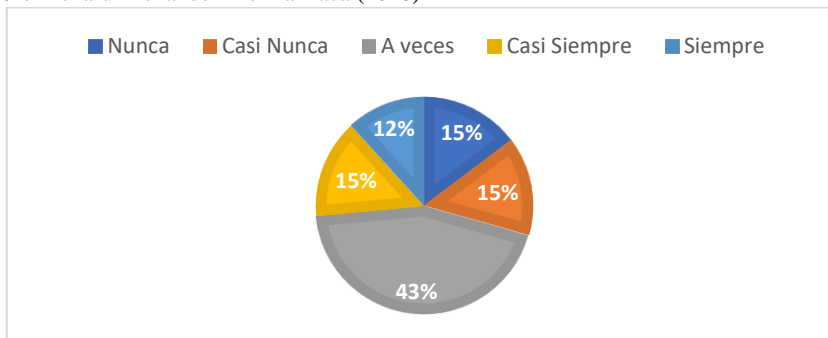
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Nunca	6	5	11	15
Casi Nunca	5	6	11	15
A veces	17	17	34	43
Casi Siempre	7	4	11	15
Siempre	5	5	10	12
TOTAL			77	100

Gráfico 10: Nivel de comunicación

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 6 encontramos que 11 personas encuestadas perciben que “nunca” toma en cuenta sus opiniones su jefe, seguido de un 15% que lo considera como “casi nunca”, un 43% lo encuentra como “a veces”, 11 personas consideran que “casi siempre” lo hace y para finalizar con el 12% restante tenemos a los servidores públicos que aseguran que “siempre” son escuchadas sus opiniones.

Interpretación:

Los resultados obtenidos demuestran que la comunicación entre jefes y subordinados para la tercera parte de los encuestados es negativa, esto podría ser explicado de acuerdo al tipo de personalidad que tiene cada colaborador, para algunos puede ser más fácil entablar un diálogo asertivo, mientras que otros colaboradores al no poder lograrlo pueden experimentar frustración y desmotivación.

Pregunta 7: ¿En qué nivel se siente incluido usted en su grupo de trabajo?

Tabla 13: Relaciones Laborales

Fuente: Encuesta Aplicada

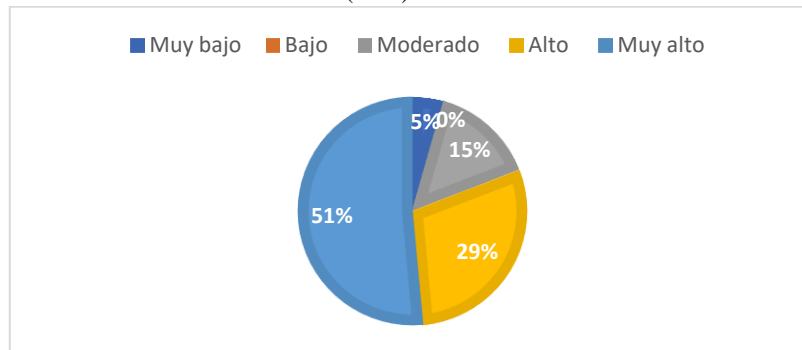
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Muy Bajo	2	2	4	5
Bajo	0	0	0	0
Moderado	6	6	12	15
Alto	12	10	22	29
Muy Alto	20	19	39	51
TOTAL			77	100

Gráfico 11: Relaciones Laborales

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 7 encontramos que un 5% de todas las personas encuestadas perciben su nivel de inclusión en su grupo de trabajo como “muy bajo”, seguido de un 15% que lo considera como “Moderado”, 22 personas mantienen el concepto de sus relaciones laborales como “Alto” y para finalizar con el 51% restante tenemos a los servidores públicos que aseguran tener un nivel de inclusión como “Muy Alto”.

Interpretación:

Los resultados obtenidos nos dan a entender que las relaciones laborales entre colaboradores son aceptables, el grado de inclusión ayuda en la ejecución de tareas y trabajo en equipo, aunque con un mínimo porcentaje encontramos a trabajadores que no se sienten cómodos con sus compañeros, este resultado puede darnos un indicio de un riesgo psicosocial como el Acoso Laboral o Moobing.

Pregunta 8: ¿Por el ajetreo de su trabajo se ha dado cuenta que tiene molestias en su salud física?

Tabla 14: Salud Física

Fuente: Encuesta Aplicada

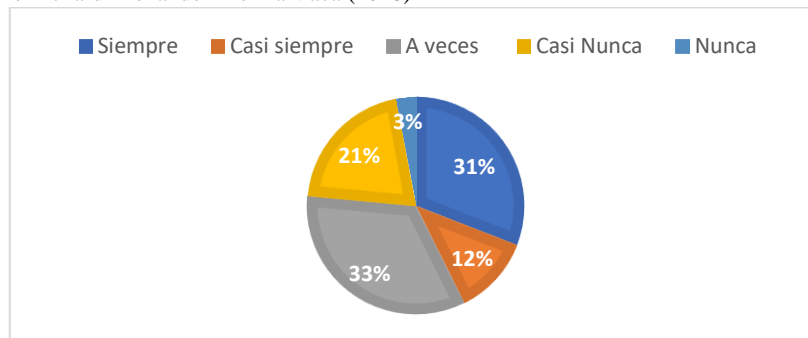
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Siempre	12	12	24	31
Casi Siempre	5	4	9	12
A veces	14	12	26	33
Casi Nunca	8	8	16	21
Nunca	1	1	2	3
TOTAL			77	100

Gráfico 12: Salud Física

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 8 encontramos que un 3% de todas las personas encuestadas perciben que “nunca” han sentido molestias en su salud por el ajetreo de su trabajo, seguido de un 21% que lo considera como “casi nunca”, 26 personas lo encuentran como “a veces”, un 12% considera que “casi siempre” y para finalizar 24 servidores públicos que aseguran que “siempre” han sentido molestias en su salud física.

Interpretación:

Los resultados obtenidos, demuestran que el estado de salud de los colaboradores se ha visto afectado a causa del ajetreo de sus actividades laborales, claramente esto depende de la percepción de los encuestados, pero en su mayoría afirman el haber sentido molestias, esto podría ser entendido como dolores a nivel muscular, articular o de carácter gastrointestinal y entre otros, y tiene la capacidad de deteriorar sucesivamente el estado de salud de los trabajadores.

Pregunta 9: ¿Siente que la presión de las funciones que realiza en su trabajo le está produciendo daños a su salud psicológica?

Tabla 15: Salud Psíquica

Fuente: Encuesta Aplicada

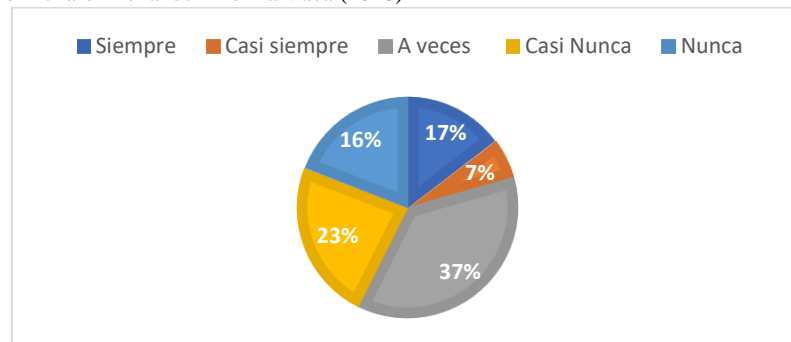
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Siempre	7	6	13	17
Casi Siempre	3	2	5	7
A veces	15	14	29	37
Casi Nunca	9	9	18	23
Nunca	6	6	12	16
TOTAL			77	100

Gráfico 13: Salud Psíquica

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 9 encontramos que un 16% de todas las personas encuestadas perciben que “nunca” han sentido molestias en su salud psicológica por la presión de sus funciones, seguido de un 23% que lo considera como “casi nunca”, 29 personas lo encuentran como “a veces”, un 7% considera que “casi siempre” y para finalizar con 13 servidores públicos que aseguran que “siempre” han sentido molestias en su salud psicológica por la presión de sus funciones laborales.

Interpretación:

Con los resultados obtenidos podemos indagar el estado psíquico de los servidores públicos, la mayoría de encuestados experimentan una presión de sus funciones, los colaboradores consideran que han experimentado algún daño a su salud psicológica como (frustración, culpa, irritabilidad, trastornos cognitivos y de la conducta) a causa de sus labores.

Pregunta 10: ¿En su trabajo está expuesto a condiciones sociales que considera peligrosas para su salud?

Tabla 16: Salud Social

Fuente: Encuesta Aplicada

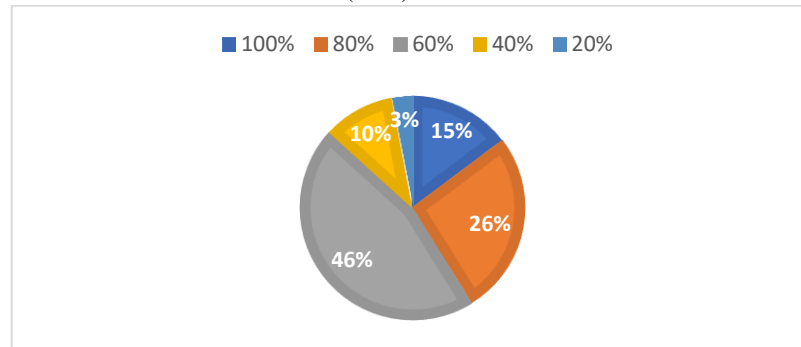
Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

ESCALA	FRECUENCIA			PORCENTAJE (%)
	Hombre	Mujer	General	
Siempre	6	5	11	15
Casi Siempre	10	10	20	26
A veces	18	17	35	46
Casi Nunca	4	4	8	10
Nunca	2	1	3	3
TOTAL			77	100

Gráfico 14: Salud Social

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Análisis:

En relación a la pregunta 10 encontramos que 3 personas encuestadas perciben que “nunca” están expuesto a condiciones sociales peligrosas, seguido de 10% que lo considera como “Casi nunca”, 35 personas señalan “A veces”, 26% consideran que “Casi siempre” le afecta dicha condición y para finalizar 11 servidores públicos que aseguran “Siempre” están expuestos a condiciones sociales peligrosas.

Interpretación:

Los resultados obtenidos demuestran el grado de exposición a condiciones sociales peligrosas que tiene el trabajador, para la cuarta parte de encuestados es muy alta, dado a esa realidad, la percepción de dichos trabajadores puede dar a entender que los demás compañeros pueden tener un grado de hostilidad que provoca incomodidad a la hora de establecer una relación laboral.

4.2 Verificación de la Hipótesis

4.2.1 Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H₀): Los Riesgos Psicosociales **NO** inciden en la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Hipótesis Alternativa (H₁): Los Riesgos Psicosociales **SI** inciden en la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

4.2.2 Selección del nivel de significancia

La presente investigación tendrá un nivel de significancia (Alfa) α : 5% = 0.05

4.2.3 Descripción de la población

La encuesta fue aplicada a los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato con un total de 77 personas.

4.2.4 Especificaciones Estadísticas:

Para la verificación de la hipótesis se procede a la utilización de la **Correlación de Variables de Pearson** cumpliendo los siguientes supuestos:

- Tener dos variables cuantitativas con la ayuda de la escala de Likert.
- Las dos variables cuantitativas deben ser de la misma muestra.
- Tener una muestra mayor a 20 personas.
- La variable “1” y la variable “2” deben ser diferentes.
- Las dos variables que se comparan deben observarse o medirse de manera independiente para eliminar cualquier resultado sesgado.
- Aplicar un análisis de normalidad.

Este método mide el grado de relación lineal entre dos variables. En donde el valor de **(P)** dependerá el éxito de la aprobación de la hipótesis alternativa.

También aplicaremos el **Coefficiente de Correlación “R” de Pearson** que presupone un valor entre -1 y $+1$, para saber el nivel de correlación entre las variables dependiente e independiente de acuerdo a siguiente cuadro:

Tabla 17: Escala de valores del coeficiente “R” correlacional de Pearson

Fuente: Elosua Olliden, P., & Zumbo, B. D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4).

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Valor (R)	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.2.4.1 Análisis de Normalidad

Para determinar si los datos son simétricos o no, se procederá a utilizar la prueba de **Kolmogorov-Smirnov** que se especializa en manejar una prueba de normalidad con más de 50 datos. Los supuestos a demostrar son los siguientes:

Los datos son asimétricos “Distribución Anormal” (**H₀**) si el valor **P** ≤ 0.05

Los datos son simétricos “Distribución Normal” (**H₁**) si el valor **P** ≥ 0.05

Para este proceso se utilizará el software estadístico (SPSS) y se ha seleccionado las preguntas “1” y “10” de la encuesta aplicada y previamente validada.

Tabla 18: Análisis de Normalidad

Fuente: SPSS

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
1	,367	77	,026	,684	77	,006
10	,325	77	,007	,846	77	,068

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Variable “1” valor de P = 0,026 = 2,6%

Variable “10” valor de P = 0,007 = 0,7%

Con una distribución de **0,026** (Variable “1”) y **0,007** (Variable “2”) se rechaza el supuesto nulo y acepta el supuesto alternativo que menciona: Los datos son simétricos “Distribución Normal”.

4.2.5 Regla de decisión

Después de plantear las hipótesis, definir el nivel de significancia y explicar la **Correlación** y el **Coefficiente “R” de Pearson**, finalmente se decide sobre la hipótesis nula y alternativa.

Rechazar (**H₀**) si el valor **P** ≤ 0.05

No Rechazar (**H₁**) si el valor **P** ≥ 0.05

Rechazar si el coeficiente de correlación **R** = 0

No rechazar si el coeficiente de correlación **R** ≥ -1 o **R** ≤ 1

4.2.6 Calculo de la correlación y coeficiente “R” de Pearson:

Para este proceso utilizaremos el software estadístico (SPSS):

SPSS es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y aplicadas. Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y una sencilla interfaz para la mayoría de los análisis.

Su análisis estadístico y presentación de informes aborda todo el proceso analítico como: planificación, aprendizaje automático con inteligencia artificial, recolección de datos y presentación de resultados.

Para la aplicación de este método estadístico se ha seleccionado las preguntas “1” y “10” de la encuesta utilizada y previamente validada.

Tabla 19: Coeficiente “R” y Correlación de Pearson

Fuente: SPSS

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Correlaciones			
		1	10
1	Correlación de Pearson	1	,706**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	77	77
6	Correlación de Pearson	,706**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	77	77

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

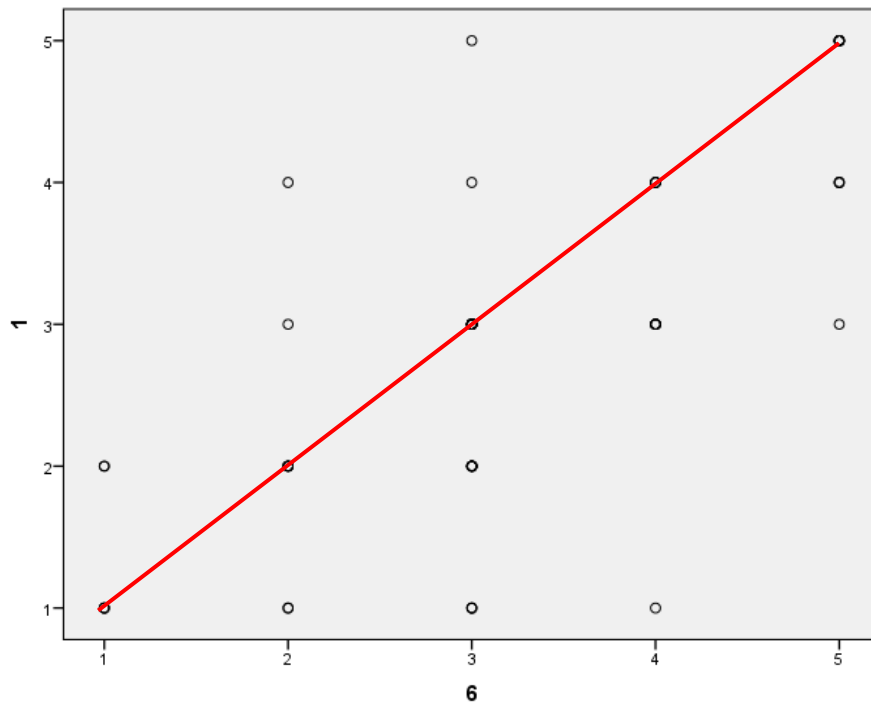
Valor de P = 0,003 = 0,3%

“R” de Pearson = 0.706 = 70,6 %

Gráfico 15: Dispersión de datos de la correlación de Pearson

Fuente: Programa SPSS

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



4.2.7 Decisión

Lectura del P valor de Pearson:

Con una probabilidad de error del **0.003%** existe correlación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Ocupacional.

Lectura del Coeficiente de correlación “R” de Pearson:

Existe una correlación positiva alta ($R = 70,6\%$) entre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Ocupacional.

Con un coeficiente de correlación “R” de **70,6%** y con una probabilidad de error (nivel de significancia) de **0.003%** se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que dice: “Los Riesgos Psicosociales **SI** inciden en la Salud Ocupacional de

los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Después de realizar la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Mediante la aplicación de una encuesta validada por el método estadístico de fiabilidad **Alfa de Cronbach** y la utilización de la **Correlación de Variables** y el **Coefficiente de “R” de Pearson** para comprobar la hipótesis, se comprobó que “Los Riesgos Psicosociales **SI** inciden en la Salud Ocupacional de los

servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.”

- Se determinó que los Riesgos Psicosociales que influyen en los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, pueden ser de carácter **intralaboral** (Organización y realización de la tarea) como **extralaboral** (Relaciones sociales, familiares y económicos).
- Se encontró que el nivel en el que se encuentra la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato puede ser diagnosticado en un nivel **físico, psicológico, social** y de **comportamiento**.
- Para finalizar, los Riesgos Psicosociales se manifiestan en todo puesto de trabajo, no importa el nivel, sector o jerarquía, la única diferencia es que siempre se presentará de diferente manera dado a sus tipos y a la percepción de cada trabajador.

5.2 Recomendaciones

- Aplicar una “Batería Psicométrica” de manera periódica (cada 6 meses) que ayude a recabar información específica sobre la salud psicológica de los trabajadores.
- Se recomienda elaborar un plan de prevención para disminuir los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.
- Considerar que las afectaciones a la salud ocupacional de cada colaborador deben ser tratados de una manera individual, dado a sus percepciones y manejo situacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Hufty, M., Báscolo, E., & Bazzani, R. (2006). Gobernanza en salud: un aporte conceptual y analítico para la investigación. *Cadernos de Saúde Pública*, 22, S35-S45.
- Aranda Beltrán, C., & Pando Moreno, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Revista Médica del Uruguay*, 23(4), 369-377.
- Núñez Vaca, G. C. (2015). El estrés y su relación con las enfermedades dermatológicas, en los pacientes de 25 a 45 años de edad del consultorio del Dr. Jorge Camacho, en la ciudad de Ambato (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias de la Salud-Carrera de Psicología Clínica).
- Braz, A., Cómodo, C., Del Prette, Z., Del Prette, A., & Fontaine, A. (2013). Habilidades sociales e intergeneracionalidad en las relaciones familiares. *Apuntes de Psicología*, 77-78.
- Alonso, C. F. (2009). El estrés en las enfermedades cardiovasculares. In Libro de la salud cardiovascular del Hospital Clínico San Carlos y la Fundación BBVA (pp. 583-590). Fundación BBVA.
- Castellano Cuti, L. D. (2018). Trabajo Social en el Área de Seguridad y Salud Ocupacional y su intervención en accidentes de trabajo en los servidores municipales de la Agencia Metropolitana de Tránsito. Período abril 2016-agosto 2016 (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Commons, J. R. (2003). Institutional economics. *Revista de Economía Institucional*, 5(8), 191-201.
- Ferreros, B., López, J., Reyes, E. G., & Bravo, M. (2016). Sintomatología Dolorosa Osteomuscular y Riesgo Ergonómico en Miembros Superiores, en Trabajadores de una Empresa de Cosméticos. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(3), 26-30.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, A., & Uribe, A. F. (2009). Estilos de liderazgo; clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo.
- Di Nasso, P. (2009). Trastorno por estrés posttraumático. Recuperado de.

- des Syndicats, C. E. (2007). Instituto sindical de trabajo, Ambiente y salud. Social Development Agency, Syndex Wuppertal Institute.
- Piera, A., Stefani, B., Pinedo Grández, S. V., & Urresti Ramírez, M. V. (2016). Factores socioeconómicos, demográficos, obstétricos, relacionados a la depresión en gestantes adolescentes atendidas en el centro de salud Moronacocha, Iquitos–2015.
- Henao Robledo, F. (2010). Salud ocupacional: conceptos básicos. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Herrera Suárez, A. I., & Herrera Suárez, A. E. (2016). Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015 (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral:¿ nuevos tiempos, nuevos riesgos?. Observatorio laboral revista venezolana, 2(3), 127-141.
- Jiménez Ramírez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. Estudios pedagógicos (Valdivia), 34(1), 173-186.
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.
- Saltos, M., & Cumandá, P. (2016). Los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial. Dirección de Posgrado. Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental).
- Guerrero, R., Prada, S. I., & Chernichovsky, D. (2014). La doble descentralización en el sector salud: evaluación y alternativas de política pública.
- Mercola. (2012). Cómo el Estrés Causa Estragos en su Intestino- y Que Hacer al Respecto. Cómo el Estrés Causa Estragos en su Intestino- y Que Hacer al Respecto.
- Rojas Flores, D. L. (2018). Factores de adherencia a la suplementación con multimicronutrientes asociados al incremento de hemoglobina en niños de 6–36 meses del Puesto de Salud Vilque, Puno-2017.

- Badía Montalvo, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.
- Andino Morales, C. A., Saltos, M., & Encarnación, J. (2016). Diseño, un Modelo de Gestión de Seguridad Industrial para la Empresa Agrison (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ingeniería Química).
- Yazdani, A., Neumann, W. P., Imbeau, D., Bigelow, P., Pagell, M., Theberge, N., ... & Wells, R. (2015). How compatible are participatory ergonomics programs with occupational health and safety management systems?. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 111-123
- Comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo. Reunión. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión: Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Oficina Internacional del Trabajo.
- OMS, P. (1998). OIT: Directrices para la lucha contra las intoxicaciones. Programa internacional de seguridad de las sustancias químicas. Ginebra.
- Díaz, J. M. C. (2009). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo. Editorial Tebar.
- Badía Montalvo, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales.
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral* (Vol. 2). Madrid: Eudema.
- Vivaldi, F., & Barra, E. (2012). Bienestar psicológico, apoyo social percibido y percepción de salud en adultos mayores. *Terapia psicológica*, 30(2), 23-29.
- . Perugachi, E. V. P., Cortés, S. G. L., Baltazar, R. G., & Rodríguez, M. G. A. Metodología psicométrica integral y sistemática Modelo V. Ponce, para la medición y evaluación de riesgos psicosociales laborales.
- Ponce, V. (Quito, de 2016). *Metodología Psicométrica Integral y Sistemática*. Impirafloras.
- Rodríguez Muñoz, A., Martínez Gamarra, M., Moreno Jiménez, B., & Gálvez Herrer, M. (2006). Predictores organizacionales del acoso psicológico en el

trabajo: Aplicación del modelo de demandas y recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3).

- Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2015). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17.
- Barreda, D. (2012). Depresión y estilos de afrontamiento al estrés en pacientes con enfermedad cerebrovascular. *Revista de investigación en psicología*, 15(2), 203-216.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Bordignon, N. A. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto.
- Gómez, S., Nayibe, L., Tique Arango, M. A., & Solano Pérez, J. A. (2018). Caracterización del estrés en el proceso de medicina laboral de la empresa CODESS (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Haar, R. V. D., & Goelzer, B. (2001). Higiene ocupacional en América Latina: una guía para su desarrollo. In *Higiene ocupacional en América Latina: una guía para su desarrollo*. OPS.
- Fajardo-Zapata, Á. L., Montejo-Angel, F., Molano-Vargas, G., Hernández-Niño, J., & Quintero-Guzmán, A. (2013). Correlación entre los factores de riesgo intralaboral y los niveles séricos de cortisol en docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 15(46), 1-6.
- Vallejo Zurita, J. G. (2016). Procedimientos y programas operativos básicos del "SART" en la Empresa Industrias Lácteas Chimborazo INLECHE CIA. LTDA (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial. Carrera de Ingeniería Industrial en Procesos de Automatización).
- Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.

- García, R. F. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario.
- Cusí, P. F. (2012). Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales (Vol. 206). Editorial UOC.
- Prado, J. F. U. (2014). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial el manual moderno.
- Oliden, P. E., & Zumbo, B. D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896-901.



ANEXOS
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



Encuesta dirigida a: Los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivo: Investigar la incidencia de los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, marque con una “X” la opción que más se acerque a su realidad.

- 1. ¿Cómo es el entorno intralaboral (físico) de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?**

Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
()	()	()	()	()

- 2. ¿Cómo es el ambiente extralaboral (económico - social) de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?**

Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
()	()	()	()	()

- 3. ¿Generalmente, en que grado influye su vida familiar en el desarrollo de su trabajo?**

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
()	()	()	()	()

- 4. ¿Las tareas que realiza en su trabajo son muy complejas o difíciles?**

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
()	()	()	()	()

5. ¿Ha recibido información sobre los riesgos a los cuales está expuesto?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
()	()	()	()	()

6. ¿A su criterio personal, ¿Con que frecuencia su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
()	()	()	()	()

7. ¿En qué nivel se siente incluido usted en su grupo de trabajo?

Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
()	()	()	()	()

8. ¿Por el ajetreo de su trabajo se ha dado cuenta que tiene molestias en su salud física?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
()	()	()	()	()

9. ¿Siente que la presión de las funciones que realiza en su trabajo le está produciendo daños a su salud psicológica?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
()	()	()	()	()

10. ¿En su trabajo está expuesto a condiciones sociales que considera peligrosas para su salud?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
()	()	()	()	()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ARTÍCULO ACADÉMICO

Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial

LOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA SALUD OCUPACIONAL

Richard Alexander Molina Vaca
Dra. Irma Edith Ortiz Mora Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación pretende identificar la incidencia de los Riesgos Psicosociales en la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato en un nivel básico, este servirá como guía para entender el grado de implicación que tienen entre sí las variables. Los fundamentos utilizados son bibliográficos y de campo, por medio de ellas se detalla todas las características importantes que presenta la problemática planteada, como también, el desarrollo y la obtención de datos reales con el fin de minimizar el daño en la salud ocupacional del servidor público, estos procesos ayudan a evaluar el nivel de riesgo psicosocial y proporcionar efectividad en la verificación de la hipótesis planteada. Por otro lado, la metodología utilizada se desarrolla en el enfoque cuali-cuantitativo, permitiendo recopilar datos relevantes a través de una encuesta validada con un estudio estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, así mismo, se dispone de valores numéricos para su respectiva tabulación, desarrollando el método estadístico “Correlación de Variables de Pearson” y “Coeficiente de Correlación “R” de Pearson” para su verificación. De esta manera se constituirá conclusiones en el cual se pretende dar una explicación a las variaciones del entorno laboral que un trabajador experimenta y debe manejar para ofrecer el mejor rendimiento a su institución.

Palabras claves: Riesgos Psicosociales, Salud Ocupacional, Bienestar Laboral, Clima Laboral, Seguridad Industrial.

PAPER

Technical University of Ambato
Faculty of Humanities and Education
Industrial Psychology Career

THE PSYCHOSOCIAL RISKS AND THE OCCUPATIONAL HEALTH

Richard Alexander Molina Vaca
Dra. Irma Edith Ortiz Mora Mg.

ABSTRACT

The present research work aims to identify the incidence of Psychosocial Risks in Occupational Health of public servants of the Faculty of Food Science and Engineering of the Technical University of Ambato at a basic level, this will serve as a guide to understand the degree of implication that variables have among themselves. The fundamentals used are bibliographic and field, by means of them it is detailed all the important characteristics that the presented problematic presents, as well as, the development and the obtaining of real data with the purpose of to diminish the damage in the occupational health of the public servant, these processes help to assess the level of psychosocial risk and provide effectiveness in the verification of the proposed hypothesis. On the other hand, the methodology used is developed in the qualitative-quantitative approach, allowing the collection of relevant data through a validated survey with a statistical study of reliability "Alfa de Cronbach", likewise, numerical values are available for their respective tabulation, developing the statistical method "Correlation of Pearson Variables" and "Correlation Coefficient" R "of Pearson" for verification. In this way, conclusions will be established in which it is intended to give an explanation to the variations of the working environment that a worker experiences and must manage to offer the best performance to his institution.

Key words: Psychosocial Risks, Occupational Health, Labor Welfare, Labor Climate, Industrial Safety.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se realizó con los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato (Campus Huachi), teniendo como objeto de estudio a la incidencia de los Riesgos Psicosociales en la Salud Ocupacional de los colaboradores mencionados. Este estudio no se ha ejecutado anteriormente, los enfoques de esta problemática han sido analizados desde otro punto de vista. Pero un Factor de Riesgo Psicosocial se manifiesta en todo puesto de trabajo, no importa el nivel, sector o jerarquía, pero debemos recalcar que siempre se presentará de diferente manera dado a sus tipos y a la percepción de los trabajadores.

Por riesgos psicosociales son condiciones perjudiciales y provocan respuestas de estrés a largo plazo, pueden afectar negativamente a la salud ocasionando un daño físico. (Arias, Ramón , & García , 2017).

Por factores de riesgo psicosocial se entiende aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea.

Los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de esta, mientras que el estrés es el precursor del efecto. (Bustillos, y otros, 2015).

Por lo tanto, los riesgos psicosociales pueden impactar en forma negativa, no sólo a los trabajadores, sino también al funcionamiento de la organización. Los trabajadores expuestos a este tipo de riesgos reducen su desempeño, pudiendo comprometer aspectos como la productividad y la imagen de la empresa, entre otros. (Cabellos, Valenzuela, & Paravic, 2014).

Muchos estudios en Psicología de las Organizaciones han encontrado que las fuentes del estrés incluyen aquellas intrínsecas al trabajo como el papel del individuo en la organización, las relaciones con los compañeros y con los supervisores, el desarrollo de la carrera profesional, la estructura y el clima de la organización (Gamero, 2010). Sin embargo, otros enfatizan la relación entre el nivel de demanda que los individuos enfrentan en su empleo y el grado de control que tienen sobre sus decisiones. (Martín, Luceño, Jaén & Rubio, 2007).

Si las características personales de los profesionales influyen más en la aparición del estrés laboral, entonces lo que puede ser estresante para una persona podría no ser un problema para otra.

Por otra parte, ciertas condiciones de trabajo son estresantes para la mayoría de los trabajadores, entonces existe la posibilidad de aumentar el énfasis en la mejora de las condiciones de trabajo y rediseño del desempeño de la actividad en general, como soluciones clave que constituyan una óptima intervención primaria. (Jimenez, 2014).

Los efectos de los riesgos psicosociales en la salud son diversos y dependen tanto de las características de las personas, apreciación de la situación y de los mecanismos de resistencia, así como de las características propias del factor de riesgo. (Calderón, Serna, & Zuluaga, 2013).

En este sentido, Levi sostiene que como efecto a los riesgos psicosociales y según los tipos de respuesta mencionados en el párrafo anterior, se pueden ocasionar en el individuo enfermedades, dolencias o alteraciones, tanto en el plano físico (cefaleas, migrañas, dolores lumbares, fatiga crónica, trastornos digestivos, hipertensión, alteraciones del sueño, etc.), como psicológico (frustración, culpa, irritabilidad, trastornos cognitivos y de la conducta, depresión, agresividad, neurosis, estrés postraumático en caso de violencia e incluso suicidio).

Por su parte, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen consideran la relación existente entre los riesgos psicosociales y la salud, indican que los efectos de la organización del trabajo se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos. (Gómez, Hernández, & Méndez, 2014).

El mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. Debido a estas variaciones observamos que el perfil de las enfermedades y accidentes laborales ha cambiado en las últimas décadas hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial. (Aranda, Gonzalez, Pando, & Hidalgo, 2013).

La exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales, este podrá manejar su situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar su comportamiento, sus cogniciones o sus emociones para adaptarse a la situación y convivir con ella. (Pedro, 2012).

Diversas investigaciones señalan que evaluar los riesgos psicosociales y sus consecuencias es esencial por el impacto que tienen en la salud física y psicológica del trabajador, su satisfacción, su calidad de vida, su productividad. (López, García, & Pando, 2014).

Los riesgos psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores; estos constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan estrés y afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y psicológico. A nivel organizacional, se evidencian en variables como el ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011)

Los factores de riesgo psicosocial constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico, por lo cual se asocian directamente a respuesta de estrés en los seres humanos.

Estudios anteriores muestran que existe una asociación entre la clase social de la persona y los riesgos psicosociales a los que está expuesto. Estos muestran que trabajadores no cualificados están expuestos a peores condiciones de trabajo que las personas que pertenecen a otras clases sociales. En este sentido, hay evidencias de que los riesgos físicos y psicosociales del trabajo se concentraron en las posiciones de clase, donde los trabajadores no tienen control sobre los medios de producción, como, por ejemplo, las de los supervisores con nivel educacional bajo y los trabajadores semicualificados y no cualificados. (Rocha, Muntaner, Bernales, & González, 2014).

Los efectos adversos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, se expresan en el individuo como reacciones de estrés-distrés en el trabajo y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia en el trabajo y riesgos innecesarios) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas) (Vieco & Abello, 2014).

METODOLOGÍA

La investigación se formó con un enfoque cuali-cuantitativo. Se realizó una encuesta con opciones de respuesta basada en una escala psicométrica tipo **Likert**, en el cual posteriormente fue validado con un estudio estadístico de fiabilidad “**Alfa de Cronbach**” con un resultado de 88,3 % de fiabilidad.

Tabla 1: Alfa de Cronbach

Fuente: SPSS

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	10

Alfa de Cronbach = 0.883 = 88,3 %

También para la verificación de la hipótesis se procedió a la utilización de la **Correlación de Variables de Pearson** con una probabilidad de error del **0.003%** (P valor de Pearson), y para saber el nivel de correlación entre las variables dependiente e independiente se aplicó el **Coefficiente de Correlación “R” de Pearson** con un resultado obtenido de (R= **70,6 %**) dando una correlación positiva alta entre los Riesgos Psicosociales y la Salud Ocupacional.

Tabla 2: Coeficiente “R” y Correlación de Pearson

Fuente: SPSS

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)

Correlaciones			
		1	10
1	Correlación de Pearson	1	,706**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	77	77
6	Correlación de Pearson	,706**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	77	77

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

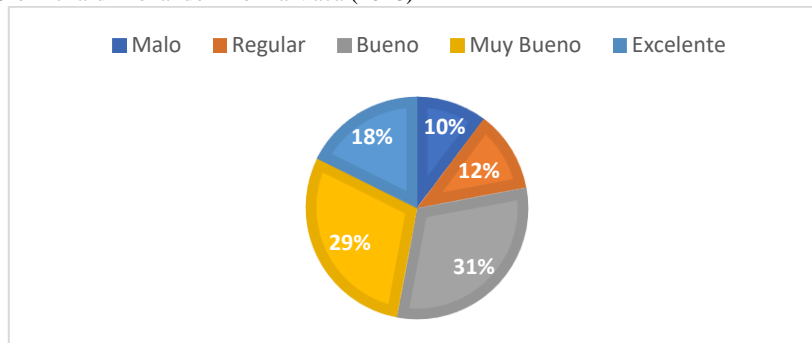
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

¿Cómo es el entorno intralaboral (físico) de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?

Gráfico 1: Intralaboral

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Encontramos que un 10% de todas las personas encuestadas perciben a su ambiente como “malo”, seguido de un 12% que lo considera como “regular”, un 31% lo encuentra como “bueno”, un 29% mantiene el concepto de su ambiente como “muy bueno” y para finalizar con el 18% restante tenemos a los servidores públicos que aseguran tener un ambiente intralaboral “excelente”.

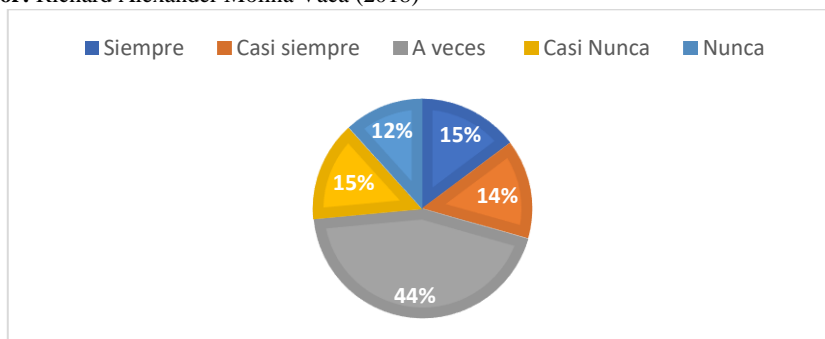
Los resultados obtenidos nos dan a entender que el ambiente intralaboral (físico) para la mayoría es aceptable, aunque no debemos pasar por alto el criterio de la cuarta parte del personal que señalaron claramente su inconformidad con su ambiente de trabajo, esto puede ser entendido como un “grupo vulnerable” con tendencias a desarrollar una enfermedad laboral dado a la presencia de riesgos psicosociales que se encuentran presentes en el desarrollo de sus funciones.

¿Generalmente, en que grado influye su vida familiar en el desarrollo de su trabajo?

Gráfico 2: Aspectos Físicos

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Encontramos que un 12% de todas las personas encuestadas perciben que “nunca” influye su vida familiar en su trabajo, seguido de un 15% que lo considera como “casi nunca”, 33 personas lo encuentran como “a veces”, un 14% considera que “casi siempre” y para finalizar 12 servidores públicos que aseguran que “siempre” su vida familiar influye en el desarrollo de su trabajo.

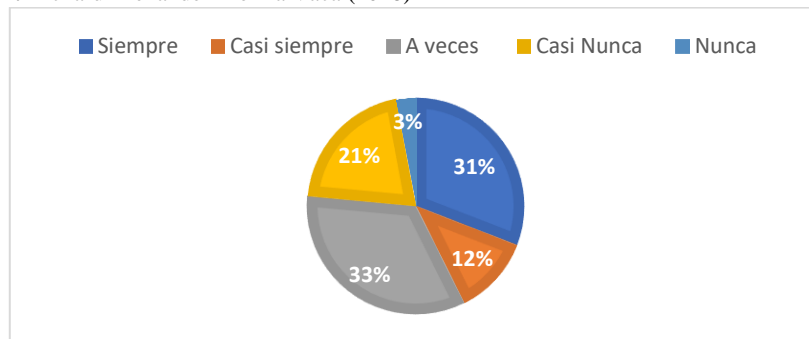
Los resultados obtenidos demuestran la percepción de los servidores públicos en relación a sus relaciones familiares, para la mayoría considera que dichos aspectos pueden afectar a su desempeño, los datos obtenidos nos invitan a investigar el tipo de relación positiva o negativa que puede estar influyendo para su bienestar laboral.

¿Por el ajetreo de su trabajo se ha dado cuenta que tiene molestias en su salud física?

Gráfico 3: Salud Física

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Encontramos que un 3% de todas las personas encuestadas perciben que “nunca” han sentido molestias en su salud por el ajetreo de su trabajo, seguido de un 21% que lo considera como “casi nunca”, 26 personas lo encuentran como “a veces”, un 12% considera que “casi siempre” y para finalizar 24 servidores públicos que aseguran que “siempre” han sentido molestias en su salud física.

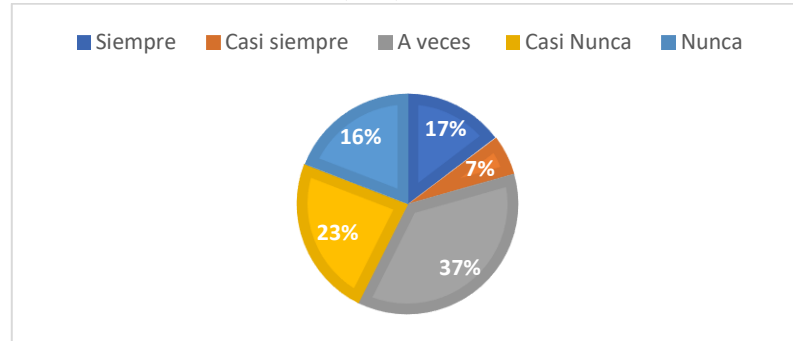
Los resultados obtenidos, demuestran que el estado de salud de los colaboradores se ha visto afectado a causa del ajetreo de sus actividades laborales, claramente esto depende de la percepción de los encuestados, pero en su mayoría afirman el haber sentido molestias, esto podría ser entendido como dolores a nivel muscular, articular o de carácter gastrointestinal y entre otros, y tiene la capacidad de deteriorar sucesivamente el estado de salud de los trabajadores.

¿Siente que la presión de las funciones que realiza en su trabajo le está produciendo daños a su salud psicológica?

Gráfico 4: Salud Psíquica

Fuente: Encuesta Aplicada

Elaborado por: Richard Alexander Molina Vaca (2018)



Encontramos que un 16% de todas las personas encuestadas perciben que “nunca” han sentido molestias en su salud psicológica por la presión de sus funciones, seguido de un 23% que lo considera como “casi nunca”, 29 personas lo encuentran como “a veces”, un 7% considera que “casi siempre” y para finalizar con 13 servidores públicos que aseguran que “siempre” han sentido molestias en su salud psicológica por la presión de sus funciones laborales.

Con los resultados obtenidos podemos indagar el estado psíquico de los servidores públicos, la mayoría de encuestados experimentan una presión de sus funciones, los colaboradores consideran que han experimentado algún daño a su salud psicológica como (frustración, culpa, irritabilidad, trastornos cognitivos y de la conducta) a causa de sus labores.

CONCLUSIONES

- Mediante la aplicación de una encuesta validada por el método estadístico de fiabilidad **Alfa de Cronbach** y la utilización de la **Correlación de Variables** y el **Coefficiente de “R” de Pearson** para comprobar la hipótesis, se comprobó que “Los Riesgos Psicosociales **SI** inciden en la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.”
- Se determinó que los Riesgos Psicosociales que influyen en los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, pueden ser de carácter **intralaboral** (Organización y

realización de la tarea) como **extralaboral** (Relaciones sociales, familiares y económicos).

- Se encontró que el nivel en el que se encuentra la Salud Ocupacional de los servidores públicos de la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato puede ser diagnosticado en un nivel **físico, psicológico, social** y de **comportamiento**.
- Para finalizar, los Riesgos Psicosociales se manifiestan en todo puesto de trabajo, no importa el nivel, sector o jerarquía, la única diferencia es que siempre se presentará de diferente manera dado a sus tipos y a la percepción de cada trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- Aranda Beltrán, C., González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., & Pando Moreno, M. (2013). Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud. Guadalajara, México. *Revista Científica Salud Uninorte*, 29(3).
- Guerrero, R., Prada, S. I., & Chernichovsky, D. (2014). La doble descentralización en el sector salud: evaluación y alternativas de política pública.
- CÔMODO, C. N., DEL PRETTE, Z., DEL PRETTE, A., & FONTAINE, A. M. (2013). Habilidades sociales e intergeneracionalidad en las relaciones familiares. *Apuntes de psicología*, 31(1), 77-84.
- Rojas Flores, D. L. (2018). Factores de adherencia a la suplementación con multimicronutrientes asociados al incremento de hemoglobina en niños de 6–36 meses del Puesto de Salud Vilque, Puno-2017.
- Castellano Cuti, L. D. (2018). Trabajo Social en el Área de Seguridad y Salud Ocupacional y su intervención en accidentes de trabajo en los servidores municipales de la Agencia Metropolitana de Tránsito. Período abril 2016-agosto 2016 (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Andino Morales, C. A., Saltos, M., & Encarnación, J. (2016). Diseño, un Modelo de Gestión de Seguridad Industrial para la Empresa Agrison (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ingeniería Química).
- Gómez, S., Nayibe, L., Tique Arango, M. A., & Solano Pérez, J. A. (2018). Caracterización del estrés en el proceso de medicina laboral de la empresa CODESS (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

- Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2015). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17.
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.
- Vallejo Zurita, J. G. (2016). Procedimientos y programas operativos básicos del “SART” en la Empresa Industrias Lácteas Chimborazo INLECHE CIA. LTDA (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial. Carrera de Ingeniería Industrial en Procesos de Automatización).
- Núñez Vaca, G. C. (2015). El estrés y su relación con las enfermedades dermatológicas, en los pacientes de 25 a 45 años de edad del consultorio del Dr. Jorge Camacho, en la ciudad de Ambato (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias de la Salud-Carrera de Psicología Clínica).
- Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
- Ballester Arias, A. R., & García, A. M. (2017). Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería: Revisión sistemática y meta-análisis. *Revista Española de Salud Pública*, 91(1), e1-e27.
- Ferreros, B., López, J., Reyes, E. G., & Bravo, M. (2016). Sintomatología Dolorosa Osteomuscular y Riesgo Ergonómico en Miembros Superiores, en Trabajadores de una Empresa de Cosméticos. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(3), 26-30.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, J., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Prieto, A. M., & Rojas-López, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 8.
- Prado, J. F. U. (2014). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial el manual moderno.
- Piera, A., Stefani, B., Pinedo Grández, S. V., & Urresti Ramírez, M. V. (2016). Factores socioeconómicos, demográficos, obstétricos, relacionados a la depresión en gestantes adolescentes atendidas en el centro de salud Moronacocha, Iquitos–2015.

- García, R. F. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario.
- Pico Rodríguez, C. A. (2015). El Burnout y su relación con la satisfacción laboral en el Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Vásquez, P. C., Suazo, S. V., & Klijn, T. P. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 32(2), 271-279.
- Piera, A., Stefani, B., Pinedo Grández, S. V., & Urresti Ramírez, M. V. (2016). Factores socioeconómicos, demográficos, obstétricos, relacionados a la depresión en gestantes adolescentes atendidas en el centro de salud Moronacocha, Iquitos-2015.
- Ponce, V. (Quito, de 2016). Metodología Psicométrica Integral y Sistemática. Impmiraflores.
- Hernández, G. C., Gómez, H. M. S., & Soto, J. Z. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Diversitas*, 9(2), 409-423.
- Barreda, D. (2012). Depresión y estilos de afrontamiento al estrés en pacientes con enfermedad cerebrovascular. *Revista de investigación en psicología*, 15(2), 203-216.
- Saltos, M., & Cumandá, P. (2016). Los factores psicosociales laborales relacionados al distrés y su influencia nociva en la salud ocupacional en la Universidad Técnica de Ambato (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial. Dirección de Posgrado. Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental).
- Mercola. (2012). Cómo el Estrés Causa Estragos en su Intestino- y Que Hacer al Respecto. Cómo el Estrés Causa Estragos en su Intestino- y Que Hacer al Respecto.
- Carrillo-Esper, R., & Gómez-Hernández, K. (2018). Bullying durante el pre y posgrado de la formación médica. *Médica Sur*, 21(4), 172-176.
- Herrera Suárez, A. I., & Herrera Suárez, A. E. (2016). Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015 (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.