



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE SALUD PÚBLICA**  
**ESCUELA DE PROMOCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD**

**“DISEÑO DE UNA PROPUESTA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO A DOCENTES TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO. RIOBAMBA 2012.”**

**TESIS DE GRADO**

**Previo a la obtención del Título de:**

**LICENCIADA EN PROMOCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD**

**Beatriz Maribel Tayupanda Paucar**

**RIOBAMBA – ECUADOR**

**2012**

## **CERTIFICADO**

La presente investigación fue dirigida revisada autorizada su presentación.

Dra. Silvia Veloz M.

**DIRECTORA DE TESIS**

## CERTIFICACIÓN

Los miembros de Tesis certifican que el trabajo de investigación titulado: "DISEÑO DE UNA PROPUESTA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO A DOCENTES TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO. RIOBAMBA 2012", es de responsabilidad de la señora Beatriz Maribel Tayupanda Paucar, ha sido revisada y se autoriza su publicación.

Dra. Silvia Veloz M.

DIRECTORA DE TESIS

---

Dr. Ángel Parreño U.

MIEMBRO DE TESIS

---

**Riobamba, 15 de Octubre de 2012**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, a la Facultad de Salud Pública, Escuela de Educación para la Salud por haberme acogido en sus aulas para formarme como una profesional competente, responsable y sobre todo orgullosa de formar parte de esta institución.

A la Dra. Silvia Veloz Miño, directora de Tesis y al Dr. Ángel Parreño; miembro de Tesis por guiarme, apoyarme con sus conocimientos y sobre todo por brindarme su tiempo, esfuerzo, sacrificio y conciencia del deber cumplido para hacer de mí una de sus mejores pupilas.

A todos mis maestros que aparte de brindarme conocimientos me enseñaron valores éticos y morales que en mi vida cotidiana los aprovecharé de la mejor manera.

También agradezco al Departamento de Bienestar Politécnico en la persona de su Directora y a todo su equipo de trabajo por el apoyo brindado. Gracias mil.

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la vida y mantenerme con salud.

Este trabajo dedico con mucho amor a mis padres Antonio y Rosita a Marco Antonio y Joselyn Anabel mis hermanos, a mi esposo Juan Diego que gracias al apoyo que me han sabido brindar he podido llegar a culminar con éxito mi meta.

A mis abuelitos César y Beatriz que con sus consejos y cuidados han hecho de mí un ejemplo para la sociedad, para ahora ser la profesional que ellos siempre soñaron.

A éste noble establecimiento que gracias a los conocimientos obtenidos durante todo este tiempo he podido lograr mis objetivos y llevar muy en alto el nombre de la institución que me vio crecer como persona y enseñó a ser una excelente profesional.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar una propuesta de prevención de riesgos psicosociales dirigido a docentes empleados y trabajadores de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Fue un estudio descriptivo transversal de diseño observacional, el grupo de estudio estuvo constituido por 153 personas entre docentes empleados y trabajadores, se aplicó una encuesta de diagnóstico para identificar características socio demográficas y riesgos psicosociales.

Respecto a las características socio demográficas, edad con un 45% pertenecen a la edad comprendida de 20 a 40, sexo masculino el 59% y sexo femenino el 41%; estado civil el 61% son casados. Con relación a los riesgos psicosociales el principal es, que no se informa sobre los riesgos generales y específicos que pueden existir en su lugar de trabajo a los nuevos trabajadores con un 42%. Otro problema psicosocial que encontramos con relación a la atención a las sugerencias o reclamos del personal de la Espoch que no existe un procedimiento de atención con un 32%.

Se recomienda tomar en cuenta la propuesta diseñada y los resultados de la encuesta aplicada para prevenir los riesgos psicosociales en los servidores de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

## **SUMMARY**

The objective of this research is to design a proposal to prevent psychosocial risks for teachers, employees and workers from the Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. It was a descriptive study of observational designs; the study group consists of 153 people including teachers, employees and workers who were surveyed to identify diagnostic social demographic characteristics and psychosocial risks.

Among the social demographic characteristics; 45% are aged 20 to 40, 59% male and 41% female, 61% married. Regarding psychosocial risks by 42% for new workers, the main one being that no reports the general and specific risks that may exist in the place of work another relevant problem is that 32% indicates that there is no care procedure to suggestions ESPOCH staff.

It is recommended to consider the proposal designed and the result of the survey done to prevent psychosocial risks on servers at ESPOCH and contribute to wealth in their work environment.

## ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pg. N°</b>
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- JUSTIFICACIÓN	5
III.- OBJETIVOS	8
A. Objetivo General	8
B. Objetivo Específico	8
IV.- MARCO TEÓRICO	9- 40
V.- METODOLOGÍA	41
A. Localización y temporalización	41
B. Variables	41
1.- IDENTIFICACION	42
2.- DEFINICION DE VARIABLES	42
3.- OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	42-52
C. Tipo de diseño de estudio	53
D. Grupo de estudio	53
E. Descripción de procedimientos	54
VI.- RESULTADOS Y DISCUSION	55-87
A. PROPUESTA	88
1. Antecedentes	89
2. Justificación	91
3. Objetivos	93
4. Metas	94
5. Modelo de planificación educativa	98
VII.- CONCLUSIONES	100
VIII.- RECOMENDACIONES	101
IX.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
X.- ANEXOS	105

## LISTA DE TABLAS

N°.	Título	Pág.
Tabla N°. 1	DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN SEGÚN SEXO. ESPOCH 2012.	55
Tabla N°. 2	EDAD DEL PERSONAL. ESPOCH 2012.	56
Tabla N°. 3	ESTADO CIVIL DEL PERSONAL ESPOCH 2012.	57
Tabla N°. 4	LIBERTAD DE DECISIÓN EN EL TRABAJO. ESPOCH 2012.	58
Tabla N°. 5	ATENCIÓN A SUGERENCIAS Y/O RECLAMOS DEL PERSONAL. ESPOCH 2012.	59
Tabla N°. 6	CONTROL SOBRE SU RITMO DE TRABAJO. ESPOCH 2012.	60
Tabla N°. 7	DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LOS MEDIOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TAREA. ESPOCH 2012.	61
Tabla N°. 8	INFORMACIÓN DE RIESGOS GENERALES Y ESPECÍFICOS A NUEVOS TRABAJADORES. ESPOCH 2012.	62
Tabla N°. 9	A DONDE ACUDE CUANDO EXISTE DUDAS. ESPOCH 2012.	63
Tabla N°. 10	COMO SOLUCIONAN LOS CONFLICTOS. ESPOCH 2012.	64
Tabla N°. 11	POSIBILIDAD DE ELEGIR VACACIONES. ESPOCH 2012	65

<b>Tabla N°. 12</b>	<b>POSIBILIDAD DE CORREGIR INCONVENIENTES EN SU TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>66</b>
<b>Tabla N°. 13</b>	<b>POSIBILIDAD DE REALIZAR PAUSA DEPENDIENDO DEL ESFUERZO FÍSICO. ESPOCH 2012.</b>	<b>67</b>
<b>Tabla N°. 14</b>	<b>INFORMACIÓN A TRAVES DE LOS MEDIOS FORMALES.ESPOCH 2012.</b>	<b>68</b>
<b>Tabla N°. 15</b>	<b>POSIBILIDAD DE RELACIONES AMISTOSAS EN TRABAJO.ESPOCH 2012.</b>	<b>69</b>
<b>Tabla N°. 16</b>	<b>ACTUACIÓN DEL MANDO CON RESPECTO A SUS SUBORDINADOS. ESPOCH 2012.</b>	<b>70</b>
<b>Tabla N°. 17</b>	<b>RECUPERAR LOS RETRASOS. ESPOCH 2012.</b>	<b>71</b>
<b>Tabla N°. 18</b>	<b>RETRIBUCIONES. ESPOCH 2012.</b>	<b>72</b>
<b>Tabla N°. 19</b>	<b>INSTRUCCIONES PRECISAS SOBRE SU TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>73</b>
<b>Tabla N°. 20</b>	<b>POSIBILIDAD DE HABLAR MIENTRAS TRABAJA. ESPOCH 2012.</b>	<b>74</b>
<b>Tabla N°. 21</b>	<b>FORMACIÓN PARA UN ADECUADO DESEMPEÑO. ESPOCH 2012.</b>	<b>75</b>
<b>Tabla N°. 22</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO. ESPOCH 2012.</b>	<b>76</b>
<b>Tabla N°. 23</b>	<b>CONTROLAR RESULTADOSY CORREGIR ERRORES. ESPOCH 2012.</b>	<b>77</b>

<b>Tabla N°. 24</b>	<b>ACTIVIDADES DE GRUPO. ESPOCH 2012.</b>	<b>78</b>
<b>Tabla N°. 25</b>	<b>DETENER O AUSENTARSE DEL TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>79</b>
<b>Tabla N°. 26</b>	<b>AMBIENTE DE APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO.ESPOCH 2012.</b>	<b>80</b>
<b>Tabla N°. 27</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE RESULTADOS DEL TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>81</b>
<b>Tabla N°. 28</b>	<b>CAMBIO DE PUESTO. ESPOCH 2012.</b>	<b>82</b>
<b>Tabla N°. 29</b>	<b>ADAPTACIÓN A NUEVAS SITUACIONES. ESPOCH 2012.</b>	<b>83</b>
<b>Tabla N°. 30</b>	<b>RELACIONES HABITUALES EN LA EMPRESA. ESPOCH 2012.</b>	<b>84</b>
<b>Tabla N°. 31</b>	<b>DE LOS PROBLEMAS QUE EXISTE, ESTA SIENDO CULPADO ALGUIEN EN PARTICULAR. ESPOCH 2012.</b>	<b>85</b>
<b>Tabla N°. 32</b>	<b>BAJAS POR ORIGEN PSICOLÓGICO. ESPOCH 2012.</b>	<b>86</b>
<b>Tabla N°. 33</b>	<b>EXCLUSIÓN POR CARACTERÍSTICAS FÍSICAS O PERSONALES. ESPOCH 2012.</b>	<b>87</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>N°.</b>	<b>Título</b>	<b>Pág.</b>
<b>Gráfico N°. 1</b>	<b>DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN SEGÚN SEXO. ESPOCH 2012.</b>	<b>55</b>
<b>Gráfico N°. 2</b>	<b>EDAD DEL PERSONAL. ESPOCH 2012.</b>	<b>56</b>
<b>Gráfico N°. 3</b>	<b>ESTADO CIVIL DEL PERSONAL ESPOCH 2012.</b>	<b>57</b>
<b>Gráfico N°. 4</b>	<b>LIBERTAD DE DECISIÓN EN EL TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>58</b>
<b>Gráfico N°. 5</b>	<b>ATENCIÓN A SUGERENCIAS Y/O RECLAMOS DEL PERSONAL. ESPOCH 2012.</b>	<b>59</b>
<b>Gráfico N°. 6</b>	<b>CONTROL SOBRE SU RITMO DE TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>60</b>
<b>Gráfico N°. 7</b>	<b>DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LOS MEDIOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TAREA. ESPOCH 2012.</b>	<b>61</b>
<b>Gráfico N°. 8</b>	<b>INFORMACIÓN DE RIESGOS GENERALES Y ESPECÍFICOS A NUEVOS TRABAJADORES. ESPOCH 2012.</b>	<b>62</b>
<b>Gráfico N°. 9</b>	<b>A DONDE ACUDE CUANDO EXISTE DUDAS. ESPOCH 2012.</b>	<b>63</b>
<b>Gráfico N°. 10</b>	<b>COMO SOLUCIONAN LOS CONFLICTOS. ESPOCH 2012.</b>	<b>64</b>

<b>Gráfico N°. 11</b>	<b>POSIBILIDAD DE ELEGIR VACACIONES. ESPOCH 2012</b>	<b>65</b>
<b>Gráfico N°. 12</b>	<b>POSIBILIDAD DE CORREGIR INCONVENIENTES EN SU TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>66</b>
<b>Gráfico N°. 13</b>	<b>POSIBILIDAD DE REALIZAR PAUSA DEPENDIENDO DEL ESFUERZO FÍSICO. ESPOCH 2012.</b>	<b>67</b>
<b>Gráfico N°. 14</b>	<b>INFORMACIÓN A TRAVES DE LOS MEDIOS FORMALES.ESPOCH 2012.</b>	<b>68</b>
<b>Gráfico N°. 15</b>	<b>POSIBILIDAD DE RELACIONES AMISTOSAS EN TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>69</b>
<b>Gráfico N°. 16</b>	<b>ACTUACIÓN DEL MANDO CON RESPECTO A SUS SUBORDINADOS. ESPOCH 2012.</b>	<b>70</b>
<b>Gráfico N°. 17</b>	<b>RECUPERA LOS RETRASOS. ESPOCH 2012.</b>	<b>71</b>
<b>Gráfico N°. 18</b>	<b>RETRIBUCIONES. ESPOCH 2012.</b>	<b>72</b>
<b>Gráfico N°. 19</b>	<b>INSTRUCCIONES PRECISAS SOBRE SU TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>73</b>
<b>Gráfico N°. 20</b>	<b>POSIBILIDAD DE HABLAR MIENTRAS TRABAJA. ESPOCH 2012.</b>	<b>74</b>

<b>Gráfico N°. 21</b>	<b>FORMACIÓN PARA UN ADECUADO DESEMPEÑO. ESPOCH 2012.</b>	<b>75</b>
<b>Gráfico N°. 22</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO. ESPOCH 2012.</b>	<b>76</b>
<b>Gráfico N°. 23</b>	<b>CONTROLAR RESULTADOS Y CORREGIR ERRORES. ESPOCH 2012.</b>	<b>77</b>
<b>Gráfico N°. 24</b>	<b>ACTIVIDADES DE GRUPO. ESPOCH 2012.</b>	<b>78</b>
<b>Gráfico N°. 25</b>	<b>DETENER O AUSENTARSE DEL TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>79</b>
<b>Gráfico N°. 26</b>	<b>AMBIENTE DE APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO.ESPOCH 2012.</b>	<b>80</b>
<b>Gráfico N°. 27</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE RESULTADOS DEL TRABAJO. ESPOCH 2012.</b>	<b>81</b>
<b>Gráfico N°. 28</b>	<b>CAMBIO DE PUESTO. ESPOCH 2012.</b>	<b>82</b>
<b>Gráfico N°. 29</b>	<b>ADAPTACIÓN A NUEVAS SITUACIONES. ESPOCH 2012.</b>	<b>83</b>
<b>Gráfico N°. 30</b>	<b>RELACIONES HABITUALES EN LA EMPRESA. ESPOCH 2012.</b>	<b>84</b>

<b>Gráfico N°. 31</b>	<b>DE LOS PROBLEMAS QUE EXISTE, ESTA SIENDO CULPADO ALGUIEN EN PARTICULAR. ESPOCH 2012.</b>	<b>85</b>
<b>Gráfico N°. 32</b>	<b>BAJAS POR ORIGEN PSICOLÓGICO. ESPOCH 2012.</b>	<b>86</b>
<b>Gráfico N°. 33</b>	<b>EXCLUSIÓN POR CARACTERÍSTICAS FÍSICAS O PERSONALES. ESPOCH 2012.</b>	<b>87</b>

## I. INTRODUCCIÓN.

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo.

En la sociedad actual el desarrollo de las organizaciones que fueron influenciadas por las condiciones del entorno que exige que se tengan en cuenta numerosos factores que son difícilmente previsibles y cambiantes, como: la globalización de la economía, la demanda de los clientes, la innovación, el cambio tecnológico.(1)

De este principio surgió el término de *Salud holística*. Este enfoque del concepto de salud vislumbra las dimensiones físicas, mentales, sociales, emocionales y espirituales de manera interdependiente e integrada en el ser humano, el cual funciona como una entidad completa en relación al mundo que le rodea.

Fundamentalmente, la salud holística posee las siguientes características:

- Positiva. Se vislumbra la salud desde una perspectiva positiva.

- Bienestar. Se enfatiza el bienestar en vez de la enfermedad.
- Unicidad. El ser humano se desempeña como una unidad entera.
- Integridad. No existe salud si una de las dimensiones no se encuentra saludable.
- Vida saludable. Su filosofía principal es la enseñanza de prácticas de vida saludable.

Este concepto holístico de la salud es muy importante, porque le otorga importancia a los otros aspectos de la salud que han sido excluidos de las definiciones anteriores, me refiero al componente emocional y espiritual de la salud. Sin estos dos componentes es imposible alcanzar un óptimo estado de salud.

Por consiguiente, la salud es el completo estado de bienestar físico, mental, social, espiritual y emocional y no solamente la ausencia de enfermedad o accidente. El concepto bienestar se refiera a la adecuada adaptación e integración de las dimensiones físicas, mental, social, espiritual y emocional a cualquier nivel de salud o enfermedad. Esto implica que puedes experimentar bienestar, ya sea que te encuentres enfermo o saludable. La salud no es perfecta, pero se encuentra dentro de una escala que clasifica a la salud en niveles.

La psicología del trabajo como disciplina preventiva se rige por las mismas normas que las demás especialidades. De esta forma, la aplicación de medidas preventivas o correctivas depende de los criterios de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención. (2)

Las medidas preventivas se adoptan después de haber realizado la detección, valoración y análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo. Cuando nos referimos a la adopción de medidas preventivas, en todo momento estamos hablando de cómo solucionar o prevenir los riesgos detectados en una situación laboral, y es más, dentro de una evaluación de riesgos psicosociales.

Las medidas preventivas se situarán dentro de la planificación de la actividad preventiva derivada de la evaluación de riesgos psicosociales. (3)

A nivel individual, vemos la variación permanente de productos y de servicios que en muchas ocasiones transformaron los hábitos sociales. En el plano laboral y profesional los cambios que afectaron a las tecnologías y a los procesos productivos, modifican constantemente la gama de conocimientos necesarios para desenvolverse en la vida profesional. La implantación de innovaciones tecnológicas, especialmente a partir de la introducción de la informática, de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han producido una serie de cambios en los puestos de trabajo que tradicionalmente se venían ejerciendo. (4).

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano fue la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores.

Hace indispensable diseñar programas de salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permitía no solo identificar las necesidades reales y prioridades de cada institución o los factores de riesgo presente en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores, sino también dirigir los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros que permitan el control y seguimiento de la enfermedad más representativa de los últimos años: el estrés ocupacional.

Aunque, también hay que decir que existieron dificultades para su evaluación y falta de metodologías adecuadas y específicas tal como quiero destacar en este trabajo e incluso las organizaciones que pueden tener el convencimiento y la sensibilidad para valorar estos riesgos, tienen dificultades prácticas para identificarlos y gestionarlos.

Considerando los aspectos planteados se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos docentes, trabajadores y empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba 2012?

## II. JUSTIFICACIÓN.

En la actualidad, el mundo tiene los ojos puestos en la prevención de riesgos psicosociales ya que salud laboral y una extra laboral es muy importante en el trabajo, así como las medidas preventivas que se pueden realizar con los factores de riesgo laborales para la salud en el trabajo donde pasan muchas horas de su vida, y, además pueden existir riesgos que normalmente no están presentes en el ambiente de salud laboral.

La salud laboral es evitar el daño derivado del trabajo y proteger la salud de los trabajadores/as, pero en un sentido global y no sólo restringido a los accidentes o a las lesiones físicas. (5)

Los riesgos psicosociales en las organizaciones en el ámbito público son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características; las demandas y condiciones de trabajo (formas de organizar el trabajo, tipo de tareas, relaciones laborales, etc.) con las necesidades, habilidades y expectativas que tiene el docente privado (estabilidad laboral, recursos, promoción, etc.). La combinación de estas características y su grado de exposición pueden afectar la salud de los docentes. (6)

Así, desde una perspectiva práctica, esto implica potenciar las respuestas positivas del docente público, tales como darles recompensas y recursos, más que reducir sus inversiones (ej. reducción carga de trabajo).

En lo personal es muy importante porque conocemos el espacio de trabajo, por tanto, se debe desarrollar hábitos y costumbres laborales sanos y que valoremos éstos como uno de los aspectos básicos de la calidad de vida, al mismo tiempo que es preciso rechazar aquellas pautas de comportamiento que no conducen a la adquisición de un bienestar físico y mental.

Viabilidad y apoyo tiene como finalidad dar a conocer aquellas cuestiones más importantes sobre salud laboral que nos pueden ayudar a todos a prevenir los riesgos, modificar las conductas no saludables y fomentar los hábitos seguros en el trabajo a la vez que nos recuerda la legislación que ordena estos asuntos.

Es un tema que se encuentra dentro de las líneas de investigación en la prevención que nos concierne a todos, la ley que nos obliga y la actitud positiva que debemos generar harán posible a buen seguro, una mejora en la calidad de nuestro trabajo y las prestaciones que, con el mismo, hagamos la sociedad.

Con la elaboración de este proyecto se obtuvo una línea de base del buen desempeño de nuestra actividad, que reflexionemos y actuemos sobre el concepto de salud, al que debemos considerar no sólo como ausencia de enfermedad, sino como el propio de la persona que goza de un estado de bienestar general: físico, psíquico y social.

La calidad del servicio que prestemos al ciudadano en buena medida ha de estar relacionada con el buen estado de salud laboral de que disfrutemos.

Se tiene condiciones técnicas científicas y logísticas que todo ello los servidores politécnicos pueden sobre llevar en su trabajo a causa del entorno de naturaleza psicosocial y por ello se deberá implementar medidas a los efectos de prevenir los riesgos psicosociales y el equilibrio entre dar y recibir, que implica potenciar las respuestas positivas de los servidores politécnicos tales como darles recompensas y recursos, más que reducir sus inversiones.

### **III. OBJETIVOS.**

#### **A. GENERAL.**

Identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos docentes, trabajadores y empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo que sirva de base para el diseño de una propuesta de prevención. Riobamba 2012.

#### **B. ESPECÍFICOS.**

1. Describir las características sociodemográficas del grupo de estudio.
2. Determinar las condiciones relacionadas con riesgos psicosociales.
3. Diseñar una propuesta de prevención de riesgos psicosociales.
4. Validar la propuesta diseñada.

## **IV. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.**

### **A. LA SALUD LABORAL.**

La definición más conocida de la salud es la que ha realizado la Organización Mundial de la Salud (OMS): "salud es el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades". (7)

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus

diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras. Un enfoque histórico y conceptual puede ayudar a ello.

La misma OMS en uno de sus informes anuales señala "La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades sino también la libertad de desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo". (8)

Existen muchas otras definiciones pero más que hacer una enumeración de ellas nos parece más interesante reflexionar sobre las características fundamentales de la salud:

***La salud no es sólo la ausencia de enfermedad.*** Cuando una persona se encuentra cansada al final de la jornada, cuando una persona no soporta la organización del trabajo, cuando una persona no tiene tiempo para ella y no puede más... no estamos hablando de enfermedades, pero está claro que tampoco hablamos de salud. Es por ello que cada

vez más para expresar el estado de salud nos referimos a la sensación, al sentimiento de bienestar.

En positivo podemos expresar que la salud es la capacidad y posibilidad de satisfacer las necesidades vitales del ser humano, entre las cuales incluimos la alegría. Cuando hacemos referencia a la salud, nos referimos a aspectos físicos, psíquicos y sociales.

***La salud y la enfermedad no es un proceso estático***, ya que su concreción está relacionada con las características de la sociedad en la que se desenvuelve. Si en las sociedades llamadas del primer mundo comparamos las causas de mortalidad a lo largo de la era de la industrialización observamos que ha existido un cambio radical. Las enfermedades infecciosas han disminuido de forma muy importante, mientras que las enfermedades de carácter crónico, como las enfermedades cardio-vasculares y el cáncer se han incrementado. Por el contrario, en las sociedades de los países del sur las enfermedades infecciosas y la desnutrición continúan siendo las principales causa de mortalidad.

***Es correcto hablar de salud laboral*** Debemos tener en cuenta de la salud del individuo es una. No podemos afirmar que existe una salud laboral y una extralaboral. Cuando utilizamos el término de salud laboral nos referimos a aquellos estudios o acciones que tienen como finalidad conocer la importancia del trabajo en las alteraciones de la salud en una

población, así como las medidas preventivas que se pueden realizar en el marco laboral. No podemos olvidarnos de la gran importancia que tienen los factores de riesgo laborales para la salud, ya que en el trabajo pasamos muchas horas de nuestra vida, y, además pueden existir riesgos que normalmente no están presentes en el ambiente extralaboral.

Como indica su propia denominación, el objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es evitar el daño derivado del trabajo y proteger la salud de los trabajadores/as, pero en un sentido global y no sólo restringido a los accidentes o a las lesiones físicas.

Ya la Ley General de Sanidad se refería a la salud laboral como promoción integral de la salud física y mental del trabajador/a. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales refuerza esta concepción y extiende su ámbito de actuación a todas las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo con referencias explícitas a una serie de riesgos como los relacionados con los movimientos repetitivos, los factores psicosociales o los riesgos que pueden afectar a la reproducción. Todo lo cual hace patente el propósito de la ley de tutelar la salud laboral en un sentido amplio.

Esto es lo que nos permite decir que desde la aprobación de Ley de Prevención de Riesgos Laborales se ha ampliado el ámbito de la

actuación preventiva. Es decir, el campo legal de la prevención en salud laboral no se reduce sólo al ámbito tradicional de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales sino que incluye también las enfermedades relacionadas con el trabajo.

### ***Los riesgos laborales***

Los elementos diferenciales de los factores psicosociales de riesgo no deben llevar al olvido que su interés básico en salud laboral proviene de su inclusión como formas de riesgos laborales. El planteamiento básico y primero consiste en la evitación del riesgo y en la gestión del mismo.

En este planteamiento están todos los tipos de riesgo y a todos afecta en la misma medida. Históricamente, el predominio de sector productivo primario y secundario, y la alarma ante las consecuencias inmediatas de los riesgos físicos, enfermedades y accidentes, mortales y graves con frecuencia, ha llevado a insistir en los riesgos inmediatos de una parte importante de la población trabajadora.

El riesgo laboral se hace mayor cuando su objeto directo es la vida de los trabajadores. Sin embargo, en la actualidad se ha producido un desplazamiento importante hacia el sector terciario laboral que ha cambiado el perfil de riesgos aumentando los riesgos de origen organizacional y psicosocial. Todos los datos indican que son riesgos reales, inmediatos, a medio y largo plazo para la salud y para la vida de los trabajadores.

Como riesgos reales deben tener el mismo tratamiento que el resto de riesgos laborales. La importancia creciente de los factores psicosociales proviene de la importancia de su extensión, especialmente debido al aumento del sector servicios. Aunque los riesgos laborales de origen organizacional y psicosocial no son exclusivos del sector servicios, pues están presentes igualmente en el resto de sectores, su presencia en el sector servicios es claramente prevalente.

### **1. Detectar enfermedades laborales**

Si una enfermedad está recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, se da por demostrado su origen laboral. Ahora bien, cuando no es así pero creemos que una enfermedad está relacionada con el trabajo hay que poner en evidencia los factores laborales que la han condicionado. (9)

Esto no siempre es fácil y mucho menos en casos individuales. Sin embargo, la relación entre salud y trabajo suele hacerse más evidente cuando estudiamos la incidencia de enfermedades en un colectivo de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. A esta manera de estudiar los problemas de salud colectivos se denomina método epidemiológico y consiste más o menos en la siguiente forma de razonar:

- 2. En qué consiste la prevención:** *Prevención* significa anticiparse. Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus

efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

Un *riesgo* es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es en realidad toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo. *Prevención de riesgos* no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Pero ¿cuáles son esas condiciones de trabajo que pueden suponer un daño para la salud de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza? La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de los locales e instalaciones en los que se trabaja y de los equipos de trabajo y herramientas o sustancias que se emplean en el trabajo, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo. La falta de consideración y de apoyo, las medio respectivas de promoción, las tareas repetitivas y la ambigüedad de funciones son aspectos de la organización del trabajo que pueden generar daño a la salud, especialmente, aunque no sólo, daño psíquico. Se tiende a pensar que la organización del trabajo es una facultad exclusiva dela Administración Educativa o de los máximos responsables de los centros educativos.

Pero eso ya no es así. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone un límite a esa facultad, exigiendo que se ejerza de modo no perjudicial

para la salud de los trabajadores y trabajadoras del sector de la enseñanza. Es un límite de enorme trascendencia que abre a la negociación e incluso al control administrativo y judicial un campo de actuación en cierta medida nuevo. Con el objetivo de defender la salud, los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza ya pueden discutir con los responsables o con la Administración, con toda legitimidad, de organización del trabajo.

Por último, la prevención no puede hacerse de cualquier manera. La intervención preventiva en los centros educativos se rige por unos principios que deben ser respetados, tanto por criterios de eficacia como porque así viene exigido por la ley:

- Evitar los riesgos siempre que sea posible
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Adaptar el trabajo a la persona
- Combatir los riesgos en su origen
- Anteponer la protección colectiva a la individual.

### **3. Normativa básica en salud laboral.**

La normativa de salud laboral es abundantísima y en cierto sentido complejo. La integran, básicamente, normas de carácter general que fijan las obligaciones y derechos genéricos de empresarios y trabajadores o el marco de actuación de las Administraciones públicas, y normas específicas de aplicación frente a riesgos determinados. En

ocasiones, esta normativa específica es de carácter muy técnico que dificulta su comprensión para los no profesionales.

Por lo que se refiere a la normativa general, los textos más importantes son los siguientes:

- a) *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*: fija los principios generales de tutela de la salud y establece derechos, obligaciones y competencias de los sujetos que intervienen en el proceso preventivo dentro y fuera de la empresa.
- b) *Reglamento de los Servicios de Prevención*: regula el cumplimiento de dos importantísimas obligaciones empresariales, como son la evaluación de riesgos y la organización de recursos para la prevención. Además, establece el itinerario formativo de los prevencionistas.
- c) *Orden de 27 de junio de 1997*: desarrolla algunos aspectos del Reglamento anterior, estableciendo los procedimientos de acreditación y autorización de los servicios de prevención ajenos, auditorías y formación en materia preventiva.
- d) *Ley General de Sanidad*: define y ordena las actividades que debe llevar a cabo la administración sanitaria para contribuir a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- e) *Ley General de la Seguridad Social*: fija los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, define y ordena las prestaciones

a las que pueden tener acceso los trabajadores, establece recargos para los empresarios por accidentes o enfermedades derivados del incumplimiento de sus obligaciones preventivas.

- f) *Ley sobre la Seguridad Social de los Funcionarios del Estado*: cumple la misma función que la Ley General de la Seguridad Social para los empleados públicos.
- g) *Orden de 22 de abril de 1997*: Regula las actividades preventivas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en su actuación como servicios de prevención externos para las empresas a ellas asociadas.
- h) *Estatuto de los Trabajadores*: sin ser una norma de salud laboral en sentido estricto, regula cuestiones como la jornada, el horario, las vacaciones, el poder de dirección empresarial, la movilidad, la negociación colectiva, los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, etc., de indudable trascendencia para la acción sindical en salud laboral.

#### **4. La Salud Laboral en la función pública.**

Una de las novedades de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es su aplicación a todos los trabajadores/as incluidos los empleados públicos. Así, los términos "empresario" y "trabajador" en la ley comprenden, respectivamente, a las Administraciones Públicas y a los empleados públicos.

## **5. Quién es quién: instituciones y organismos.**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define dos ejes de la política de prevención a desarrollar por los poderes públicos: la coordinación administrativa y la participación de empresarios y trabajadores. Así se habla de promoverla colaboración entre las administraciones tanto en un sentido "vertical"(nivel local, autonómico y estatal) como "horizontal", especialmente entre las administraciones laborales, sanitarias y educativas. Igualmente se pretende promover la participación de los agentes sociales tanto mediante la creación de órganos institucionales de participación como mediante incentivos para proyectos específicos.

### **B. LA DETECCIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.**

Hay que tener en cuenta el nivel de riesgo y la gravedad de las consecuencias para la salud. Este es un tema muy polémico. Existen todo tipo de opiniones, desde los que piensan que las consecuencias pueden llegar hasta la muerte, hasta los que piensan que puede ser tan grave como una depresión o un trastorno de ansiedad.

Lo que sí es importante es no confundir consecuencias para la salud con insatisfacción laboral, son dos cosas distintas y para determinar un nivel de riesgo tendremos que utilizar las consecuencias para la salud. Para poder proponer medidas preventivas y llevarlas a cabo, es necesario

detectar y evaluar correctamente los riesgos psicosociales. En la mayoría de los casos evaluar con un cuestionario nos ayudará a detectar y evaluar, pero nos dificultará mucho el trabajo a la hora de conocer las causas últimas del riesgo. Los métodos cuantitativos como los cuestionarios no facilitan el trabajo del técnico en prevención cuando tiene que realizar la planificación de la actividad preventiva.

Tengamos en cuenta, que puede ocurrir que lo que no aparezca en un cuestionario no se detecta por lo que puede haber factores de riesgo que no se evalúen. Por otro lado, el cuestionario indica la situación de un factor de riesgo, pero no la causa de la situación.

Cada empresa es un mundo y las causas de los riesgos pueden estar en diferentes aspectos de la organización del trabajo. Por estos motivos, es recomendable utilizar metodología cualitativa, orientada a la resolución de problemas. La metodología cualitativa permite la participación del técnico en prevención, de los trabajadores y de los Delegados de Prevención, facilitando la detección de las causas de los riesgos y así la aplicación de medidas preventivas. Las metodologías cualitativas se basan fundamentalmente en visitas a los puestos de trabajo y entrevistas. Las medidas preventivas son soluciones a los problemas detectados o factores de riesgo. Si no somos capaces de conocer las causas de los riesgos, será difícil eliminarlos. La mejor forma para conocer las causas es preguntara los trabajadores de forma abierta pero

estructurada, para que puedan orientar en la detección de la causa y en la posible solución al problema.

### **c. FACTORES PSICOSOCIALES.**

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del trabajo y con la realización de la tarea, que se presentan con capacidad de afectar positiva o negativamente al desarrollo del trabajo, y la salud física, psíquica, o social del trabajador.

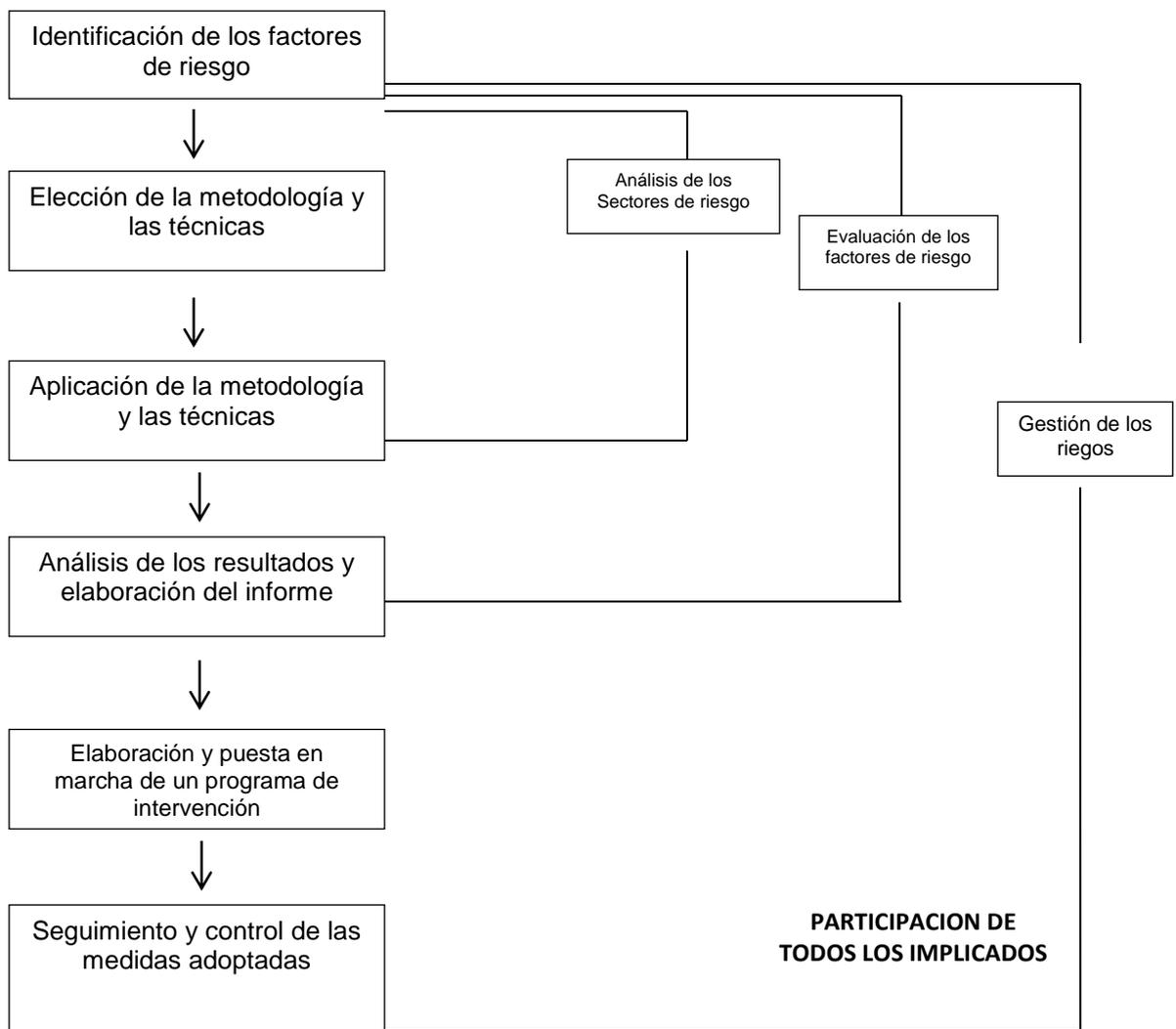
Cuando esos factores psicosociales son percibidos negativamente por el trabajador se convierten en riesgos psicosociales, y producen estrés laboral, de manera que tienen el potencial de causar un daño psicológico, fisiológico, o social al individuo. Por tanto, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición de conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo y de consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases, descritas con mayor detalle a continuación:

Las tres primeras fases constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial o dimensión cognitiva de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados accedemos a la dimensión evaluativa; las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor -son buenas o no son buenas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que realizan el trabajo- y una definición de las prioridades de intervención.

Por último, el conjunto de todas las fases, considerando también las de intervención y control, se incluye en el concepto de gestión de los riesgos. El esquema se completa destacando la importancia de la participación de todos los implicados. Para afianzar la viabilidad y validez del proceso, es crucial la implicación y compromiso de los trabajadores y sus representantes, de los mandos intermedios y de la alta dirección en cada fase del proceso.

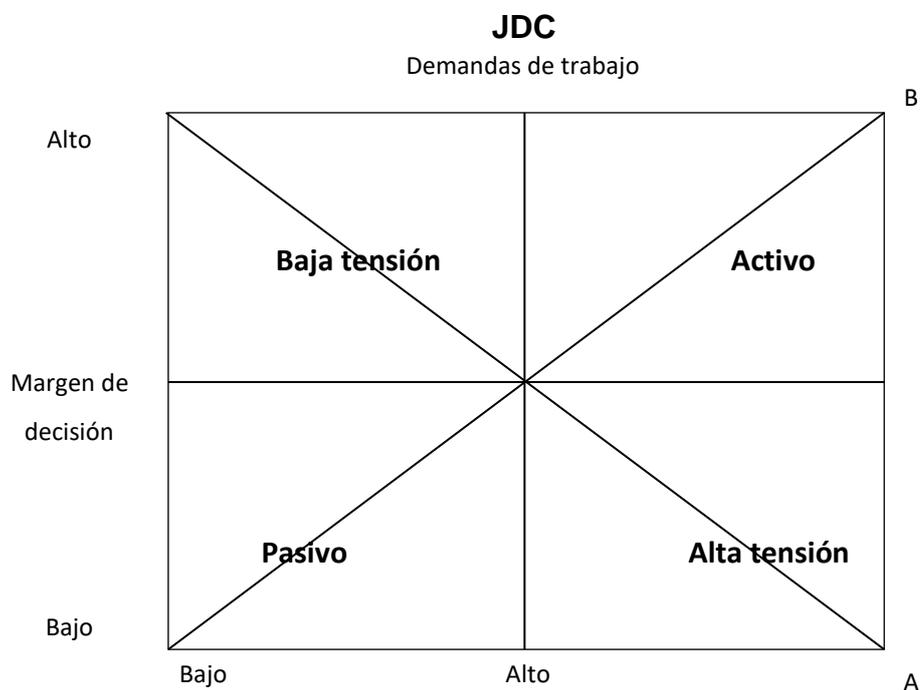
En la primera fase, identificación de los factores de riesgo, es necesario definir de la forma más precisa y menos ambigua posible el problema o problemas que se han de investigar y sus diferentes aspectos o facetas. Como en toda evaluación de riesgos, hay que tener presente que los diferentes aspectos del trabajo interactúan entre sí, que están interrelacionados y que es necesario afrontar el tema o temas de estudio conociendo sus implicaciones o relaciones con el resto de los factores

intervinientes. Este enfoque es fundamental para llegar a conocer las causas reales de los problemas planteados y la mejor estrategia para su supresión o control. Se trata de determinar de forma precisa los objetivos del estudio. Por otra parte, desde la perspectiva psicosocial, en muchas ocasiones es muy difícil definir una situación de trabajo, tomada aisladamente, como una situación intrínsecamente nociva para la salud de los trabajadores. (10)



Los cambios en el mundo del trabajo han puesto de manifiesto que las organizaciones laborales son sobre todo sistemas sociales en los que los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo. Los individuos son vectores que, impulsados por sus valores y creencias, modifican el sistema organizacional al tiempo que son modificados por él. Esas modificaciones van a tener consecuencias positivas y negativas para el individuo y para su entorno, que se plasman en una mejora de su calidad de vida, con una disminución de la enfermedad y de los accidentes laborales, o en un deterioro de la calidad de vida laboral.

Tomamos el primer modelo de Robert Karasek (Karasek u Theorell 1990)

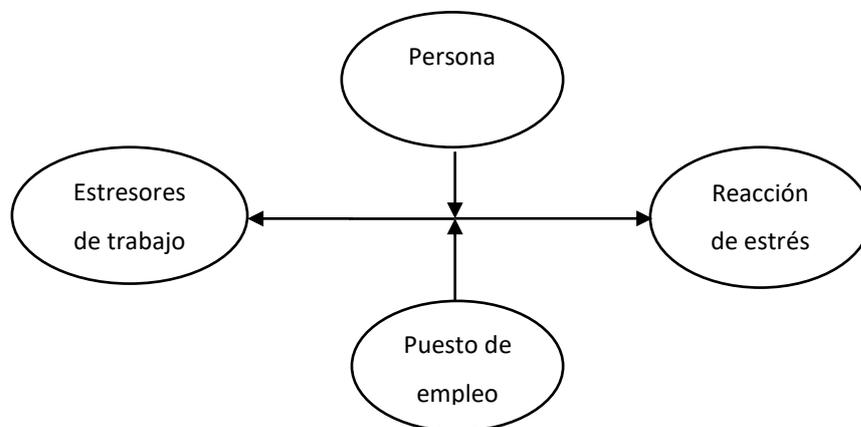


Donde vemos como los autores mencionan el hecho de la relación entre las Demandas que tienen cada uno de los puestos de trabajo con el

margen de decisión al cual están confrontados. Y si lo comparo con mi propia experiencia profesional, tengo que corroborar lo mencionado pues aquellas veces en que he observado tanto en lo personal como observando a otras personas, que me (se) he (han) sentido con grandes retos, es decir fuerte demanda y buen nivel de decisión, la satisfacción es importante y la sensación puede ser hasta gratificante.

A través de este modelo se puede combatir el estrés de dos formas o reduciendo las demandas del trabajo o (lo mejor) aumentando el poder de decisión, lo que estará supeditado a la capacidad de la persona involucrada, el nivel de confianza del empleador y el medio ambiente del trabajo.

Modelo estrés laboral



Vemos como el Análisis de los principales estresores, creados por la interrelación entra las personas y los puestos de trabajo, revisando los aspectos relacionados a:

- El contenido del trabajo

- Ambiente del trabajo
- Aspectos relacionados a Relaciones Industriales
- Relaciones Sociales en el trabajo

Para prevenir los riesgos psicosociales es necesario modificar las condiciones de trabajo que afectan de manera negativa a los aspectos psicosociales del trabajo, como es su ordenación y la calidad de las relaciones interpersonales. Todo ello con la participación de los trabajadores. Paralelamente a este tipo de acciones también es importante dotar a los trabajadores de las habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de su actividad laboral.

De allí que a través de las descripciones que podemos lograr a través de este modelo, podremos obtener un marco general acerca de la evaluación y valoración del riesgo. (11)

#### **D. FACTORES DE RIESGO Y MEDIDAS PREVENTIVAS.**

El objetivo de este punto es determinar para cada factor de riesgo cuáles son los problemas más habituales en las empresas y cómo se pueden solucionar correctamente. Lo que se intenta transmitir es la situación ideal a la que deberemos acercarnos para mejorar nuestras condiciones de trabajo. Ese acercamiento se llevará a cabo mediante la implantación de medidas preventivas.

Los factores de riesgo que evaluamos son distintos según el área de actividad. No obstante, la mayoría de las metodologías tienen una estructura común de factores de riesgo y es la siguiente:

### **1. FACTORES AMBIENTALES.**

En prevención de riesgos psicosociales no se suelen evaluar los factores ambientales. No obstante, los factores ambientales pueden dar lugar a tensiones y molestias por lo que deben ser la base para unas condiciones psicosociales favorables... Las prioridades de los trabajadores a la hora de expresar su satisfacción en el trabajo se orientan hacia medidas físicas.

Según nuestra experiencia, y después de haber entrevistado a miles de personas, para intervenir en psicología, es necesario tener en cuenta, al mismo tiempo, la seguridad, higiene y ergonomía. Es decir, lo que primero solicitan los trabajadores cuando se les pregunta qué es lo primero que cambiarían de su puesto de trabajo son condiciones físicas de trabajo. Por esta razón, nuestra prioridad a la hora de actuar sobre los distintos estresores, son los factores físicos y ambientales y entre ellos incluimos los siguientes:

- Ruido.
- Temperatura o confort térmico.
- Iluminación.
- Confort ergonómico y descansos.

- Espacio de trabajo.
- Orden y limpieza. (12)

## **2. COMUNICACIÓN.**

En prevención de riesgos psicosociales se trata la comunicación como un elemento indispensable para la seguridad, la satisfacción en el trabajo y para el correcto y exitoso funcionamiento de una sociedad.

Se intenta determinar si un trabajador tiene información suficiente sobre sus tareas y sobre prevención de riesgos para desempeñar su trabajo eficientemente. Asimismo, tenemos en cuenta la capacidad de participación que tienen los miembros de una organización para mejorar en relación a su tarea y a la organización de la misma. Los trabajadores necesitan comunicarse por una necesidad personal y para desarrollar su labor en su organización. La transparencia en la comunicación aumenta la satisfacción de las personas y en mayor medida en temas relativos a la marcha de la empresa, problemas internos.

Para prevenir los problemas derivados de la comunicación, cada persona debe de tener claro cuándo, cómo y a quién debe dirigirse. Para ello, tendremos que comenzar estableciendo unos canales de comunicaciones claras y conocidas. El segundo paso será informar de la existencia de los mismos y de su funcionamiento. El tercer paso será

establecer las necesidades de información de cada puesto, es decir, comprobar que cada puesto tiene la información que necesita a tiempo y de forma correcta.

En cuanto a la comunicación se refiere, también evaluaremos la posibilidad de establecer contacto con otros compañeros de trabajo o superiores. Si existen ocasiones donde los trabajadores no pueden comunicarse durante el trabajo, se facilitará la comunicación en los descansos.

Otro aspecto importante de la comunicación es el diseño arquitectónico, muchos trabajadores necesitan comunicarse para desarrollar su trabajo y se lo impiden diferentes barreras arquitectónicas como paredes, biombos... o incluso trabajan en el mismo departamento y están separados o en edificios distintos. Si nos surge este problema deberemos establecer las siguientes medidas preventivas: Eliminar barreras arquitectónicas y ruidos en la comunicación, agrupar departamentos y colocarlos según el proceso productivo. (9)

### **3. FORMACIÓN.**

La formación y el entrenamiento son importantes para que una persona tenga aptitudes o habilidades, sea diestra en su trabajo y evitar riesgos psicosociales. Cada puesto de trabajo requiere unas aptitudes y éstas deben ser impartidas al trabajador, preferentemente, antes de incorporarse al trabajo.

Las tareas que se desempeñan en un puesto de trabajo se pueden cambiar o se pueden añadir nuevas tareas al puesto, entonces, será necesario formar a los trabajadores en las nuevas tareas para que sean aptos para el puesto.

Cuando los trabajadores disponen de una formación deficiente, el rendimiento disminuye, y el ritmo de trabajo también, al ser necesaria mayor concentración y esfuerzo para llevar las tareas a cabo. En trabajos con dificultad o con grandes responsabilidades una formación deficiente aumenta el tiempo de las tareas exponencialmente, reduciendo así el rendimiento y aumentando la presión sobre el trabajador. Un personal bien formado presenta menos dificultades a la hora de realizar su trabajo que los no formados.

#### **4. PARTICIPACIÓN.**

En este apartado nos referimos a la «no participación» como factor de riesgo, es decir, la posibilidad de participar o no para la mejora de sus condiciones de trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligatoriedad de las sociedades a facilitar procedimientos o sistemas para que los trabajadores puedan participar en la prevención de riesgos de la misma. Para prevenir los riesgos psicosociales,

tendremos que detectar los puntos clave para comprobar que la participación en la empresa funciona.

Un sistema de participación eficiente es la solución a muchos problemas psicosociales en las organizaciones. El que más sabe de un puesto de trabajo es el trabajador que lo ocupa, por lo que si queremos hacer mejoras en un puesto de trabajo, casi obligatoriamente tendremos que preguntarle a los trabajadores. Por otra parte la participación de los trabajadores sobre los diferentes aspectos relacionados con su tarea implica que la persona tiene un mayor control sobre los mismos y que se sienta reconocida al tener en cuenta sus opiniones.

Existen variados sistemas de participación como los clubes de ideas, grupos de mejora, buzones de sugerencias, grupos de desarrollo, chats, foros en intranet y otros muchos. Todos son buenos, si se mantiene una fuerza que lo empuje. Normalmente esa fuerza es la respuesta a la sugerencia. Las respuestas no deben dilatarse mucho en el tiempo y deben ser concretas y estudiadas. La principal causa de la muerte de un sistema de participación es la falta de respuesta.

Para implantar un sistema de participación deberemos nombrar a los responsables de gestionarlo y emitir las respuestas. Además, si es posible, intentaremos colaborar o disponer de la participación de personal de todos los estratos de la empresa. Una vez diseñado el plan de participación tendremos que informar de la implantación y del

funcionamiento del mismo. Asimismo, habrá que informar a los usuarios de los plazos máximos de respuesta y de los posibles premios o beneficios de la participación o de una sugerencia atractiva. (13)

## **5. ESTILO DE LIDERAZGO.**

El problema en el estilo de liderazgo en prevención se da cuando el superior ejerce un exceso o defecto de control y cuando toda la organización del trabajo pasa por los niveles jerárquicos creando atascos de información, de tareas y bloqueos en mandos medios y trabajadores. La solución es desatascar estas vías mediante la implantación de sistemas adecuados de participación, comunicación, entrega de materiales y ropa, información de la empresa, etc. Este «desatasco» reduce la presión sobre el trabajador y sobre el mando medio, facilitando la relación en el trabajo.

Muchos de los abandonos de empresas o bajas voluntarias se producen por la mala relación entre jefes y subordinados. Normalmente, las personas prefieren disfrutar de autonomía en su trabajo y les suele incomodar un control excesivo o injustificado del mismo. Se ha comprobado que disminuye la carga mental derivada del apremio de tiempo en el turno de noche por la ausencia de jefes manteniendo los mismos niveles de producción, sin embargo cuando el jefe tiene un estilo democrático no existe variación entre las puntuaciones de carga mental en el turno de noche y los demás. (14)

## **6. SATISFACCIÓN SOCIAL.**

En este factor hemos incluido la estabilidad en el empleo y la posibilidad de desarrollo de carrera.

### **6.1 Estabilidad del Empleo.**

Lo que este factor de riesgo pretende evaluar es la continuidad en el puesto del trabajador centrándose en trabajadores temporales y la información que éstos reciben sobre su continuidad. Normalmente se hace hincapié en los trabajadores temporales y en los periodos de preaviso. Se sigue una pauta legal en las empresas de preaviso con 15 días de antelación a la extinción del contrato.

Lo que aconsejamos es que este plazo aumente si la decisión de continuidad está tomada y más en el caso de que la decisión sea positiva.

### **6.2 Desarrollo de carrera.**

Lo que se pretende evaluar y corregir es que los trabajadores tengan posibilidades de desarrollar su carrera profesional y conocimiento suficiente sobre las posibilidades de desarrollo que poseen. En la mayoría de los casos es muy difícil establecer un plan para cada empleado, pero al menos lo que es exigible es que tengan la posibilidad

de acceder a una movilidad funcional «horizontal», es decir cambiarse de puesto sin ascender.

Existen problemas cuando en las empresas se ofertan al exterior, puestos que pueden ser cubiertos internamente. La movilidad interna mejora la estabilidad laboral de los trabajadores al estar formados en más puestos de trabajo.

## **7. TIEMPO DE TRABAJO.**

Desde el punto de vista psicosocial alude principalmente a la organización de los horarios de trabajo, En primer lugar nos vamos a centrar en el turno de noche y las consecuencias que provocan en la salud. La experiencia nos dicta que el mejor turno de trabajo es el turno obtenido de la participación y el acuerdo de todos los trabajadores implicados. Además el turno de noche voluntario crea menos problemas psicosociales que el obligatorio.

Otro aspecto a tener en cuenta es la extensión de los horarios laborales. Las jornadas demasiado extensas tiene como consecuencias la acumulación de fatiga, menor tiempo para la vida familiar y social, reducción del tiempo de descanso, etc.

## **8. INTERVENCIONES ESPECÍFICAS.**

Cuando se trata de eliminar, aislar o reducir los factores de riesgo psicosociales hemos visto hasta ahora que es necesario tener en cuenta la tarea que se realiza y diseñarla adecuadamente, atendiendo tanto a los aspectos organizativos como las características individuales.

En este apartado nos referiremos a estos supuestos: cuando la fuente de estrés se halla en las características de la tarea que se realiza y el llamado estrés agudo o traumático debido, no a una repetición de exigencias altamente demandantes, sino a la ocurrencia de un suceso que conmociona a quien lo vive.

### **8.1 Estrés derivado de la propia tarea emocional o intelectualmente exigentes.**

En algunas ocasiones ciertos requerimientos del trabajo obligan a realizar un esfuerzo adaptativo para el que el sujeto no está preparado, lo cual le origina una serie de problemas. Esto ocurre cuando las tareas implican el trabajar en situaciones de tensión continuada que se hace difícil de tolerar y que, salvo en contadas ocasiones, es difícil diseñar de manera que se eviten estas exigencias.

#### ***Principales riesgos psicosociales***

No es sencillo elaborar un listado de riesgo psicosociales. Aunque hay un relativo consenso sobre los más importantes como el estrés, la

violencia y el acoso, no lo hay acerca de si lo son otros, a pesar de que se reconozca su relevancia tanto en su extensión como en sus consecuencias. A continuación se exponen los más reconocidos como tales y algunos otros que tienen un cierto consenso como riesgos importantes en el ámbito laboral y a los que se reconoce importantes consecuencias en la salud y calidad de vida de los trabajadores.

### ***El estrés.***

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos diferencia dos tipos de estrés laboral: 1) cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador, 2) cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos. En el primer caso se produce un efecto de desajuste, en el segundo un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos.

En este sentido, el estrés como riesgo psicosocial no consiste en las respuestas propias de las situaciones de tensión, que es una respuesta

de alerta del organismo, ni tampoco en el conjunto de ellas sino que es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y la persona.

Tanto uno como otro tienen marcadas consecuencias en la salud, resultado del agotamiento del organismo en la respuesta para solucionar los problemas o las amenazas. También se ha reconocido modalidades complementarias que aluden a la intensidad de la respuesta, como es la respuesta de estrés agudo, debida a la intensidad del problema y al esfuerzo que debe hacer el organismo para responder a ella, y la respuesta de estrés postraumático en el que se mantiene o incluso se amplía el nivel de la respuesta en el tiempo. Todas estas formas tienen su correspondencia en el marco laboral.

La aplicación de este marco conceptual general del estrés al mundo laboral indica las múltiples formas que pueden adoptar el estrés laboral y la relevancia de sus efectos o consecuencias. El mundo laboral, incluso en sus modalidades más benignas, supone esfuerzo para obtener unas metas y el afrontamiento de todas las dificultades que este logro supone. Las dificultades suelen ser de todo tipo, físicas, interpersonales, grupales y organizacionales. La respuesta a ellas puede adoptar cualquiera de las formas descritas de estrés y el deterioro múltiple de la salud, de los procesos adaptativos y de la misma eficacia productiva del trabajador.

Es decir que hay ocupaciones que intrínsecamente, por sus requerimientos, pueden ser altamente demandantes, y donde las fuentes de estrés no se hallen en las posibles deficiencias en la organización del trabajo sino en las exigencias de la propia tarea. Nos referimos a tareas que son emocional o intelectualmente muy exigentes, que suponen enfrentarse a situaciones desagradables o de riesgo. Algunas de ellas están relacionadas con el trato con personas, el tener a las personas como objetivo del trabajo: público, pacientes, alumnos. La OSH cita como ejemplo de algunas de las profesiones que pueden considerarse en este apartado (15)

- Servicios de ambulancia.
- Personal hospitalario.
- Personal de prisiones.
- Trabajo social.
- Docentes.

La eliminación de las fuentes de estrés en el origen resulta irrealizable, pero podemos proporcionar al individuo de una serie de estrategias para afrontar dichas situaciones y, si éstas son difíciles de afrontar, dotarle de habilidades para controlar las experiencias y consecuencias que el estrés produce. Así pues, constituye un planteamiento preventivo el fomentar la adquisición de algunas destrezas que aumenten la capacidad para hacer frente a los requerimientos del trabajo.

Los programas de manejo del estrés constituyen una de las formas en las que se organiza una intervención sobre el individuo. Consisten en el desarrollo de un conjunto de acciones en la empresa (formación, adiestramiento, asistencia...) para identificar y paliar la problemática emocional y personal de los trabajadores que pudiera interferir en el desarrollo de su trabajo. Como ya hemos mencionado anteriormente, tienen como objetivo formar a los trabajadores sobre el proceso de generación del estrés, sus causas y sus efectos sobre la salud, de manera que se les faciliten el conocimiento necesario para identificar qué condiciones favorecen su desarrollo en su puesto de trabajo y para sensibilizar a los trabajadores de la necesidad de actuar frente a este problema antes de que pueda provocar alteraciones en su salud.

El propósito de estos programas es ofrecer el aprendizaje de distintas habilidades personales destinadas a favorecer el cambio en la forma en la que el individuo aborda los problemas de estrés (la forma en que percibe las situaciones, la forma en que las afronta, las respuestas emocionales que se originan en el sujeto. No hay que olvidar, sin embargo, que el desarrollo de actividades para la prevención del estrés que consistan en una intervención secundaria sobre el individuo, ha de ser posterior o complementario al desarrollo de una política de prevención del estrés basada en la intervención sobre el diseño de las tareas y los aspectos organizativos, orientada hacia la modificación de ciertas condiciones o demandas del trabajo estresantes. (16)

## **9. EVALUACION DE RIESGOS**

Hay tres razones principales para considerar la evaluación de los riesgos psicosociales en las organizaciones laborales:

1. Los factores psicosociales han demostrado estar relacionadas con los resultados de seguridad y salud.
2. Los factores psicosociales afectan la calidad y la productividad de las empresas.
3. La evaluación de riesgos psicosociales debería formar parte de la obligación legal de la evaluación de los riesgos en el trabajo.

La prevención de la mala salud mental derivada del trabajo es social y económicamente rentable. Estudios realizados en algunos países de la UE han concluido que la aplicación de programas para prevenir el deterioro de la salud mental en el trabajo en el sector industrial puede aumentar la motivación y disminuir el absentismo en tasas superiores al 60%, y la productividad se puede ver incrementada hasta en un 40%.  
(17).

## V. METODOLOGÍA

### A. LOCALIZACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN

El presente estudio se realizó en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo sobre prevención de riesgos psicosociales dirigido a docentes, trabajadores y empleados en el área de salud para tener una calidad de vida mejorada, tuvo una duración de seis meses. Riobamba 2012.

### B. VARIABLES

#### 1. IDENTIFICACIÓN

Las variables que se tomaron en cuenta en el presente trabajo fueron las siguientes:

- Características socio demográficas.
- Riesgos psicosociales.

#### 2. DEFINICIÓN DE VARIABLES.

- **Características sociodemográficas:** Las características sociodemográficas de los individuos, como su edad, sexo, estado conyugal, color de la piel, nivel educacional, zona de residencia y participación en la actividad económica, condicionan su conducta

frente a la fecundidad, la mortalidad, los movimientos migratorios, y por tanto, inciden de manera importante en los patrones demográficos de la población a la cual pertenecen.

- **Riesgos psicosociales:** Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

### 3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	CATEGORIA/ESCALA	INDICADOR
<b>Características Socio demográficas</b>	<b>Edad</b>	Porcentaje de población según edad.
	25 - 29	
	30 - 34	
	35 - 39	
	40 - 44	
	45 - 49	
	50 >	Porcentaje de población según sexo.
	<b>Sexo</b>	
	Hombre	
	Mujer	

	<p style="text-align: center;"><b>Estado civil</b></p> <p style="text-align: center;">Casado/a(1 vez)</p> <p style="text-align: center;">Casado/a(más de1 vez)</p> <p style="text-align: center;">Divorciado/a(1 vez)</p> <p style="text-align: center;">Divorciado/a(más de 1 vez)</p> <p style="text-align: center;">Unión libre</p> <p style="text-align: center;">Soltero/a</p>	<p style="text-align: center;">Porcentaje de población según estado civil</p>
	<p>Libertad de decisión en el trabajo.</p> <p>A. No</p> <p>B. Sí, ocasionalmente</p> <p>C. Sí, cuando la tarea me lo permite</p> <p>D. Sí, es la práctica habitual</p> <p>Atención a sugerencias y/o reclamos del personal.</p> <p>A. No, no existe</p> <p>B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza</p> <p>C. Sí, se utiliza ocasionalmente</p> <p>D. Sí, se utiliza habitualmente</p> <p>Control sobre su ritmo de trabajo.</p> <p>A. No</p>	<p>Porcentaje de población según libertad para decir sobre el trabajo.</p> <p>Porcentaje de población según atención a sugerencias y/o reclamos de los trabajadores.</p> <p>Porcentaje de población según</p>

<b>Riesgos psicosociales</b>	<p>B. Sí, ocasionalmente.</p> <p>C. Sí, habitualmente.</p> <p>D. Sí, puedo adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.</p>	<p>la posibilidad de controlar el ritmo del trabajo.</p>
	<p>Disposición de la información y los medios necesarios para realizar su tarea.</p> <p>A. No</p> <p>B. Sí, algunas veces.</p> <p>C. Sí, habitualmente.</p> <p>D. Sí, siempre.</p>	<p>Porcentaje de población para controlar los medios necesarios para realizar el trabajo.</p>
	<p>Información de riesgos generales y específicos a nuevos trabajadores.</p> <p>A. No</p> <p>B. Sí, oralmente</p> <p>C. Sí, por escrito</p> <p>D. Sí, por escrito y oralmente.</p>	<p>Porcentaje de población según información de riesgos laborales a trabajadores nuevos.</p>
	<p>A donde acude cuando existe dudas.</p> <p>A. Un compañero de otro puesto</p> <p>B. Una persona calificada técnicamente, mantenimiento, informático, calidad, refuerzo</p>	<p>Porcentaje de población según a quien acude cuando existe</p>

	<p>C. Un encargado y/o jefe superior</p> <p>D. No tengo esa opción por cualquier motivo</p> <p>Como soluciona los conflictos.</p> <p>A. No</p> <p>B. Sí, por medio de la intervención del mando</p> <p>C. Sí, entre todos los afectados</p> <p>D. Sí, mediante otros procedimientos</p> <p>Posibilidad de elegir vacaciones</p> <p>A. No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos</p> <p>B. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.</p> <p>C. Sí, la empresa concede o no a demanda del trabajador.</p> <p>D. Sí, los trabajadores nos organizamos entre nosotros, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.</p>	<p>dudas.</p> <p>Porcentaje de población según solución de conflictos entre trabajadores.</p> <p>Porcentaje de población que elige días de vacaciones.</p>
--	--	--

	<p>Posibilidad de corregir inconvenientes en su trabajo.</p> <p>A. No, es función del jefe superior o persona encargada</p> <p>B. Sí, solo incidentes menores</p> <p>C. Sí, cualquier incidente</p> <p>Posibilidad de realizar pausa dependiendo del esfuerzo físico.</p> <p>A. No, por la continuidad del proceso o actividad</p> <p>B. No, por otras causas</p> <p>C. Sí, las establecidas</p> <p>D. Sí, según necesidades</p> <p>Información a través de los medios formales.</p> <p>A.No</p> <p>B. Charlas, asambleas</p> <p>C. Comunicados escritos</p> <p>D. Sí, medios orales y escritos.</p>	<p>Porcentaje de población que corrige los incidentes en el trabajo.</p> <p>Porcentaje de población que realiza pausas según el esfuerzo requerido.</p> <p>Porcentaje de población sobre medios que utilizan para transmitir</p>
--	--	--

	<p>Posibilidad de relaciones amistosas en trabajo.</p> <p>A. No</p> <p>B. Sí, a veces</p> <p>C. Sí, habitualmente</p> <p>D. Sí, siempre.</p> <p>Actuación del mando con respecto a sus subordinados.</p> <p>A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador</p> <p>B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines</p> <p>C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo</p> <p>Recuperar los retrasos</p> <p>A. no</p> <p>B. Sí, durante las pausas</p> <p>C. Si, incrementando el mismo trabajo</p> <p>D. Sí, alargando la jornada</p>	<p>información.</p> <p>Porcentaje de población que en su ambiente de trabajo posibilite relaciones amistosas</p> <p>Porcentaje de población sobre la actuación del mando respecto a sus subordinados.</p> <p>Porcentaje de población sobre recuperación de retrasos.</p>
--	---	--

	<p>Retribuciones.</p> <p>A. Salario por hora (fijo).</p> <p>B. Salario más prima colectiva.</p> <p>C. Salario más prima individual.</p> <p>Instrucciones precisas sobre su trabajo.</p> <p>A.No</p> <p>B.Si, de forma oral.</p> <p>C.Si, de forma escrita (instrucciones).</p> <p>D.Si, de forma oral y escrita.</p> <p>Posibilidad de hablar mientras trabaja.</p> <p>A. No, por mi ubicación.</p> <p>B. No, por el ruido.</p> <p>C. No, por otros motivos.</p> <p>D. Si, algunas palabras.</p> <p>E. Sí, conversaciones más largas.</p> <p>Formación para un adecuado desempeño</p> <p>A.Si, la mayoría ha modificado su estilo de mando</p> <p>B.No</p>	<p>Porcentaje de población según criterio de retribución.</p> <p>Porcentaje de población según las instrucciones precisas de cómo realizar las tareas.</p> <p>Porcentaje de población según posibilidad de hablar en la realización de tareas.</p> <p>Porcentaje de población según adecuado desempeño de</p>
--	---	--

	<p>C. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.</p> <p>D. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>A. No.</p> <p>B. Cuando la tarea me lo permite.</p> <p>C. Si, en función del tiempo disponible.</p> <p>D. Sí, siempre se hace en equipo.</p> <p>Controlar resultados y corregir errores.</p> <p>A. No</p> <p>B. Si, ocasionalmente.</p> <p>C. Si, habitualmente.</p> <p>D. Si, cualquier error.</p> <p>Actividades de grupo.</p> <p>A. No.</p> <p>B. Si, una o dos veces al año.</p> <p>C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.</p>	<p>funciones.</p> <p>Porcentaje de población según organización de trabajo en equipo.</p> <p>Porcentaje población según control de resultados y corrección de errores.</p> <p>Porcentaje de población sobre actividades en grupo</p>
--	---	--

	<p>Detener o ausentarse del grupo.</p> <p>A. No, por el proceso productivo o la actividad.</p> <p>B. No, por otros motivos.</p> <p>C. Si, con un sustituto.</p> <p>D. Si, sin que nadie me sustituya.</p> <p>Ambiente de apoyo y colaboración en el trabajo</p> <p>A. No</p> <p>B. Si, a veces.</p> <p>C. Si, habitualmente;</p> <p>D. Sí, siempre.</p> <p>Información sobre resultados del trabajo.</p> <p>A. Solo se me informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad).</p> <p>B. Se me informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tengo asignados.</p> <p>C. Se me informa de los objetivos</p>	<p>Porcentaje de población sobre detener o ausentarse del trabajo.</p> <p>Porcentaje de población según ambiente de apoyo y colaboración en el lugar de trabajo</p> <p>Porcentaje de población de información suficiente sobre resultados de su trabajo.</p>
--	--	--

	<p>alcanzados por la organización.</p> <p>D. Además se me anima a participar en el establecimiento de metas.</p> <p>Cambio de puesto.</p> <p>A. No</p> <p>B. Cambio de manera excepcional de puesto o tarea.</p> <p>C. Si, rotamos entre compañeros de forma habitual.</p> <p>D. Si, cambio de tarea según lo considero oportuno.</p> <p>Adaptación a nuevas situaciones.</p> <p>A. No</p> <p>B. Si, oralmente.</p> <p>C. Si, por escrito.</p> <p>D. Si, oralmente y por escrito.</p> <p>Relaciones habituales en la empresa.</p> <p>A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.</p>	<p>Porcentaje de población sobre cambio de puesto en su jornada laboral</p> <p>Porcentaje de población sobre instrucción de nuevas tecnologías a los trabajadores.</p> <p>Porcentaje de población sobre relaciones en la empresa.</p>
--	---	---

	<p>B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.</p> <p>C. Relaciones solo de colaboración para el trabajo.</p> <p>D. Ni relaciones personales, ni de colaboración para el trabajo.</p> <p>De los problemas que existen está siendo culpado alguien en particular.</p> <p>A. Si</p> <p>B. No</p> <p>Bajas por origen psicológico.</p> <p>A. Si</p> <p>B. No</p> <p>Exclusión por características físicas personales.</p> <p>A. Si</p> <p>B. No</p>	<p>Porcentaje de población sobre culpabilidad de algún problema a alguna persona.</p> <p>Porcentaje de población según bajas por origen psicológico.</p> <p>Porcentaje de población por características físicas Personales.</p>
--	--	---

### C. TIPO DE DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El tipo de estudio fue Descriptivo transversal de diseño observacional.

**Estudio descriptivo transversal:** Sus datos son utilizados con finalidad descriptiva, no busca relación causa – efecto. Genera hipótesis etiológicas.

Los datos de cada sujeto representan un momento en el tiempo.

No puede establecerse relaciones causales porque el factor y enfermedad se recoge simultáneamente.

**De diseño observacional:** El factor de estudio no es controlado por el investigador. Se limita a observar y medir. Puede ser descriptivo o analítico.

### D. GRUPO DE ESTUDIO

El presente estudio estuvo constituido por 153 personas entre docentes empleados y trabajadores que oscilan entre los 20 a 50 años de edad o más que forman parte de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

## **E. DESCRIPCIÓN DE PROCEDIMIENTOS.**

- Para el cumplimiento del objetivo número uno que es la caracterización de la Prevención de Riesgos socio demográficas está orientado a los Docentes, Trabajadores y empleados de la comunidad Politécnica a incorporarse en temas de salud correspondiente a los riesgos labores que puede existir en dicha institución y de qué manera se pueden prevenir; se aplicó una encuesta diseñada para el efecto. (Ver Anexo 1).
- Para el cumplimiento del objetivo número dos que fue: Determinar las condiciones sobre riesgos psicosociales para mejorar la calidad de vida y bienestar de los Docentes, Trabajadores y empleados en el aspecto laboral; se aplicó una encuesta. . (Ver Anexo 1).
- Para dar cumplimiento al objetivo número tres: Diseñar una propuesta para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo laboral de Docentes, Trabajadores y Empleados Politécnicos se consideró los resultados del diagnóstico y se elaboró un plan.
- En el cuarto objetivo se ha planteado: Validar la propuesta diseñada en tener el comportamiento que poseen frente a diferentes temas de la Prevención de Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral lo que se realizó con expertos sobre la Temática.

## VI. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### A.- CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

#### 1.- SEXO

TABLA No. 1

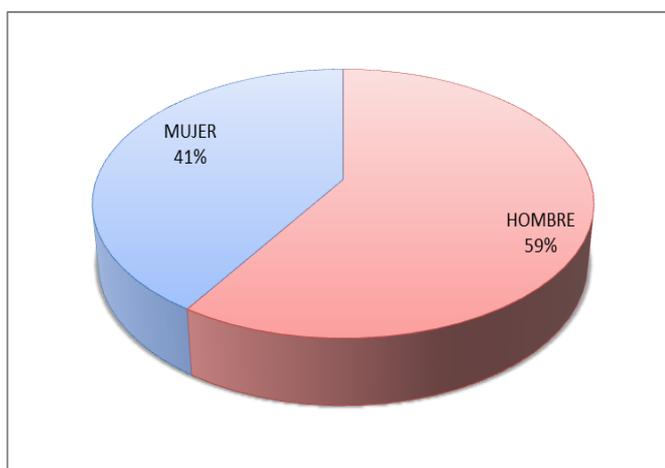
#### DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN SEGÚN SEXO. ESPOCH 2012

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hombre	91	59.48%
Mujer	62	40.52%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 1

#### DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN SEGÚN SEXO. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 1

Como se puede observar en el gráfico N° 1. El mayor porcentaje de encuestados son hombres con un 59% en relación al 41 % son mujeres, quienes pertenecen a servidores politécnicos. Los riesgos psicosociales de la población estudiada de la ESPOCH hay que poner en evidencia que se ha ocasionado generalmente en los hombres estos factores laborales que la han condicionado.

## 2.- EDAD

**TABLA No. 2**

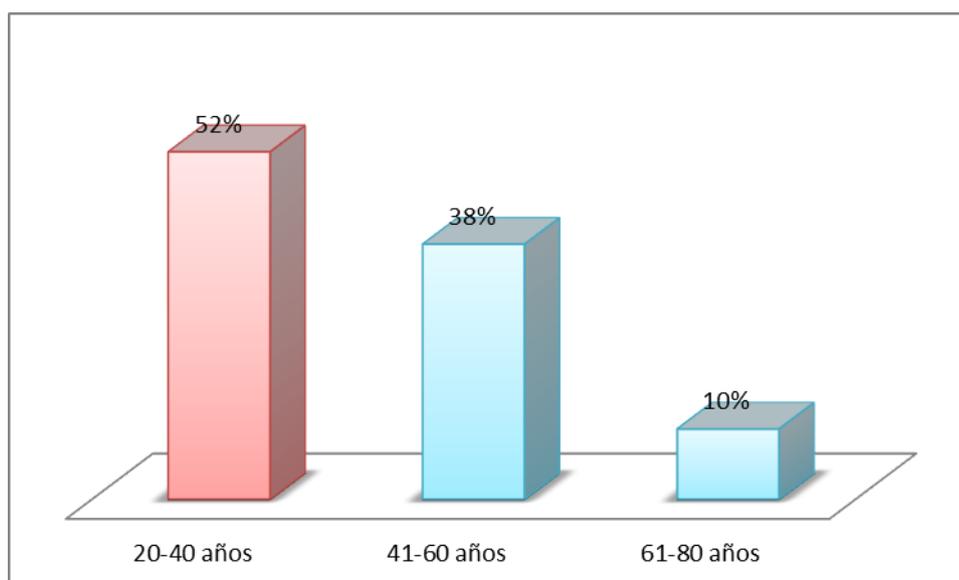
**EDAD DEL PERSONAL. ESPOCH 2012.**

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20-40 años	79	51.63%
41-60 años	58	37.91%
61-80 años	16	10.46%
TOTAL	153	100%

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012.

**GRÁFICO No. 2**

**EDAD DEL PERSONAL. ESPOCH 2012.**



Fuente: Tabla No. 2

Se observa en el gráfico N° 2. El mayor porcentaje de encuestados son de las edades de 20 – 40 años con un 52%, oscilan las edades de 41 -60 años con un 38%, mientras que de 61 – 80 años con el 10% y el 10% no dan una respuesta a la edad que tiene, quienes pertenecen a servidores politécnicos. Es evidente que los riesgos psicosociales de los trabajadores que inciden de enfermedades en relación de la salud y trabajo.

### 3.- ESTADO CIVIL

**TABLA No. 3**

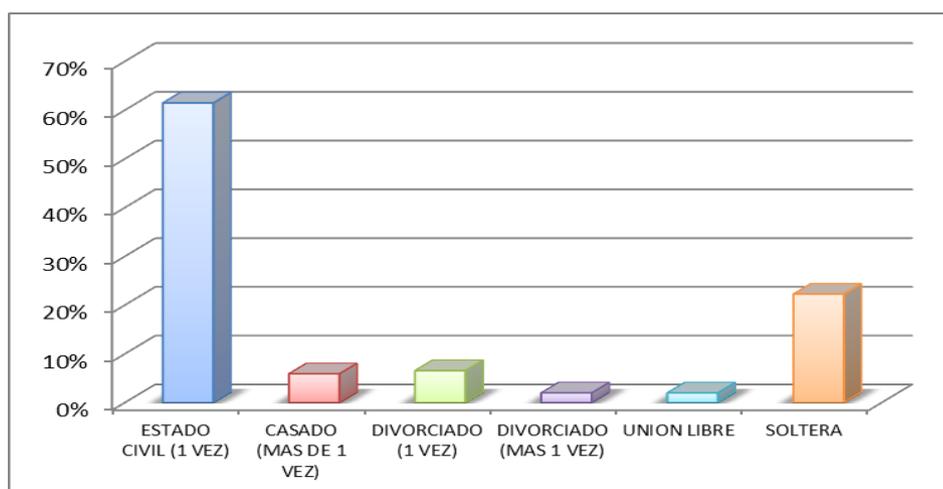
**ESTADO CIVIL DEL PERSONAL ESPOCH 2012.**

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casado (1 vez)	94	61.44%
Casado (más 1 vez)	9	5.88
Divorciado (1 vez)	10	6.54%
Divorciado (más 1 vez)	3	1.96%
Unión libre	3	1.96%
Soltera	34	22.22%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 3**

**ESTADO CIVIL DEL PERSONAL. ESPOCH 2012.**



Fuente: Tabla No. 3

Observamos que un 61% del total de encuestados son casados una vez, mientras que el 6% de encuestados son más de una vez casados al igual que los divorciados de una vez, los divorciados de más de una vez al igual que la unión libre con el 2% y personas solteras /os que trabajan en la Espoch con el 22%.

## B.- RIESGOS PSICOSOCIALES

### 1.- LIBERTAD DE DECISIÓN EN EL TRABAJO

**TABLA No. 4**

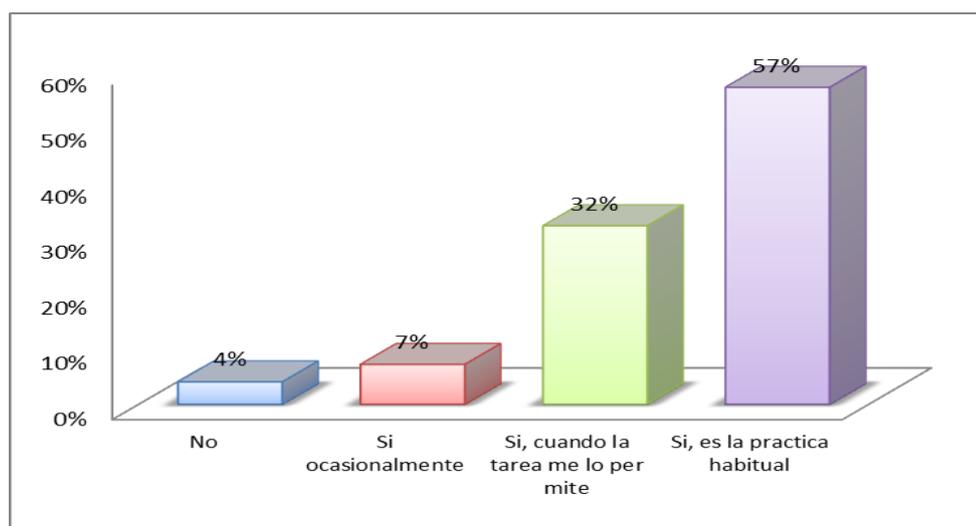
#### LIBERTAD DE DECISIÓN EN EL TRABAJO. ESPOCH 2012

LIBERTAD DE DECISIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	12	3.90%
Si, ocasionalmente	26	7.14%
Si, cuando la tarea me lo permite	55	32.02%
Sí, es la práctica habitual	67	56.86%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 4**

#### LIBERTAD DE DECISIÓN EN EL TRABAJO. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 4

Se observa que un 57% si tiene la libertad de su propio trabajo, el 32% de encuestados dicen que si cuando la tarea me lo permite, el 7% de encuestados dicen que si ocasionalmente y el 4% dice que no tiene libertad de decidir.

Se conoce que pueden presentarse riesgos psicosociales en el personal de la ESPOCH, se origina por diferentes aspectos de las condiciones y organización de los servidores politécnicos cuando en el trabajo afectan, además de la salud en el desempeño del trabajo.

## 2.- ATENCIÓN A SUGERENCIAS Y/O RECLAMOS

Tabla No. 5

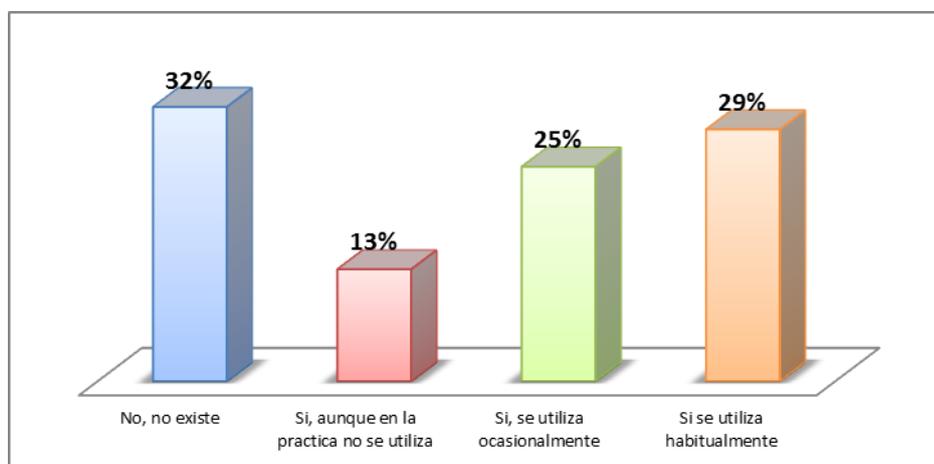
### ATENCIÓN A SUGERENCIAS Y/O RECLAMOS DEL PERSONAL. ESPOCH 2012

SUGERENCIAS/ RECLAMOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No, no existe	49	32.02%
Sí, aunque en la práctica no se utiliza.	20	13.07%
Si, se utiliza ocasionalmente.	39	25.50%
Si, se utiliza habitualmente.	45	29.41%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 5

### ATENCIÓN A SUGERENCIAS Y/O RECLAMOS DEL PERSONAL. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 5

Las personas encuestadas contestan que, No Existe sugerencias o reclamos con un 32%, el 13% de encuestados contestan que SI, Aunque en la práctica no se utiliza, el 25% de encuestados dicen que Si se utiliza ocasionalmente y el 29% de encuestados contestan que Si se utiliza habitualmente este tipo de procedimientos.

El procedimiento de atención a las posibles sugerencias se presenta por descontento creciente de los estatales se manifiesta en las medidas de fuerza, dependiendo del grado de descontento o razones.

### 3.- CONTROL SOBRE RITMO DE SU TRABAJO

Tabla No. 6

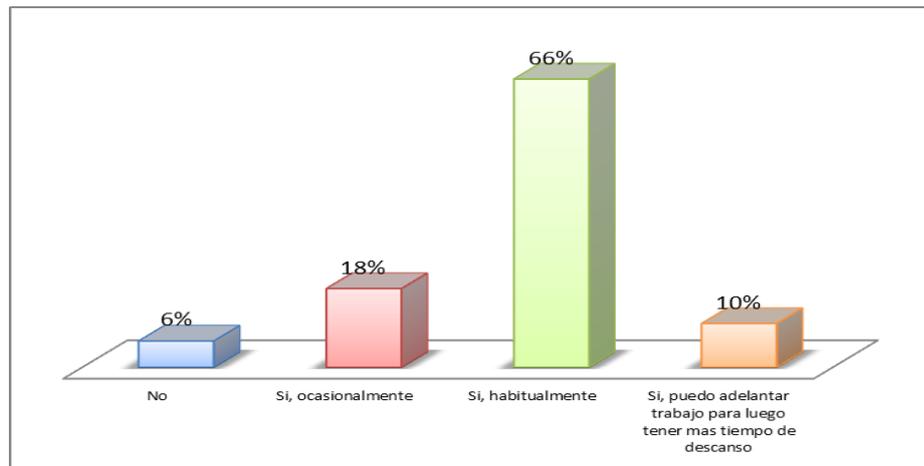
#### CONTROL SOBRE SU RITMO DE TRABAJO. ESPOCH 2012.

CONTROL DE RITMO DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	6%
Si, ocasionalmente.	27	18%
Si, habitualmente.	101	66%
Si, puedo adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.	15	10%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 6

#### CONTROL SOBRE SU RITMO DE TRABAJO. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 6

Se observa en el gráfico N° 6. El mayor porcentaje de encuestados No les gusta que ejercen control en el trabajo 6%, el 18% de encuestados contestan que SI, ocasionalmente, el 25% de encuestados dicen que Si habitualmente y el 10% de encuestados contestan que Si se puede adelantar el trabajo, luego tener tiempo para el descanso. Tener un autocontrol a los servidores politécnicos se vuelve un autodominio lo que impulsa a cambiar positivamente nuestra personalidad.

#### 4.- DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DE LOS MEDIOS NECESARIOS.

Tabla No. 7

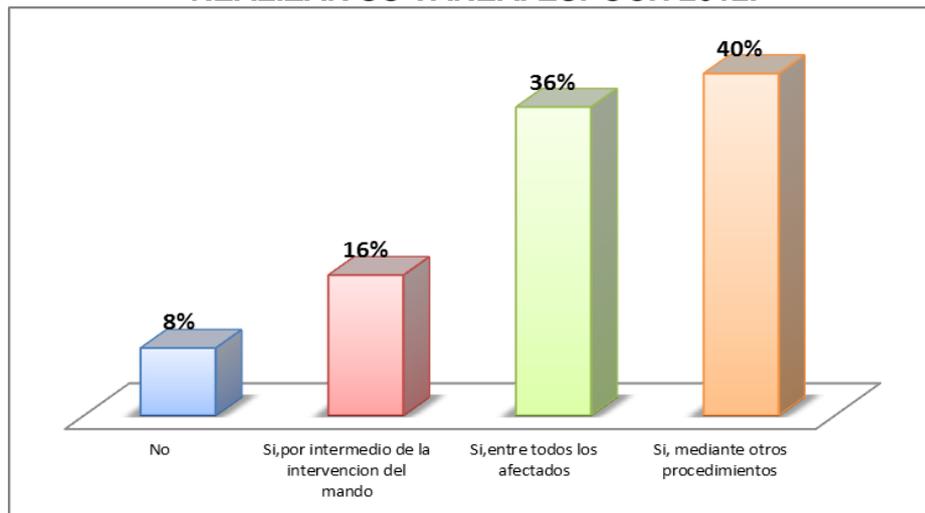
#### DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LOS MEDIOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TAREA. ESPOCH 2012.

INFORMACIÓN MEDIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	12	7.84%
Si, algunas veces.	25	16.34%
Si, habitualmente.	55	35.95%
Sí, siempre.	61	39.87%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 7

#### DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LOS MEDIOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TAREA. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 7

El mayor porcentaje de encuestados No disponen de información y medios necesarios en el trabajo el 8%, el 16% de encuestados contestan que Si, por intervención del mando, el 36% de encuestados dicen que Si, entre todos los afectados y el 40% de encuestados contestan que Si mediante otros procedimientos. Deben recibir la información y formación suficiente y adecuada para realizar su tarea.

## 5.- INFORMACIÓN DE RIESGOS GENERALES Y ESPECÍFICOS A NUEVOS TRABAJADORES

**TABLA No. 8**

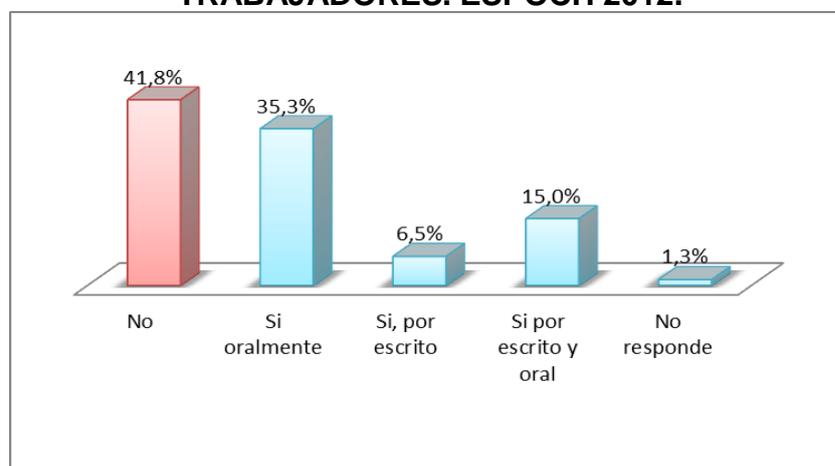
### INFORMACIÓN DE RIESGOS GENERALES Y ESPECÍFICOS A NUEVOS TRABAJADORES. ESPOCH 2012.

RIESGOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	64	41.83%
Si, oralmente.	54	35.29%
Si, por escrito.	10	6.54%
Si, por escrito y oralmente.	23	15.04%
No responde	2	1.30%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 8**

### INFORMACIÓN DE RIESGOS GENERALES Y ESPECÍFICOS A NUEVOS TRABAJADORES. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 8

Se observa en el gráfico N° 8. El mayor porcentaje de encuestados No se informa de los riesgos que se presentara en el trabajo con el 42%, contestan que SI por la intervención del mando con el 35% de encuestados, SI entre todos los afectados contestan con el 7%, Si mediante otros procedimientos con el 15% y el 1% no dan ninguna respuesta a estas alternativas. Los riesgos de accidentes en los trabajo, es una realidad laboral que cada vez más compleja y que en ocasiones se desconoce la existencia de un peligro por quienes están expuestos al mismo.

## 6.- A DONDE ACUDE CUANDO EXISTE DUDAS.

**TABLA No. 9**

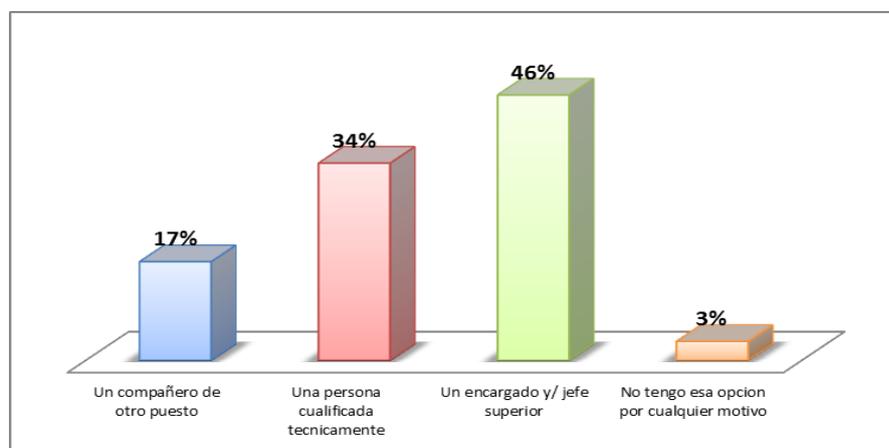
### A DONDE ACUDE CUANDO EXISTE DUDAS. ESPOCH 2012.

LUGAR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Un compañero de otro puesto	26	16.99%
Una persona calificada técnicamente, mantenimiento, informático, calidad, refuerzo,...	52	33.99%
Un encargado y/o jefe superior.	70	45.75%
No tengo esa opción por cualquier motivo.	5	3.27%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 9**

### A DONDE ACUDE CUANDO EXISTE DUDAS. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 9

Al realizar esta pregunta N° 9. El mayor porcentaje de encuestados contestan que cuando necesita ayuda o tiene cualquier duda acude donde Un compañero de otro puesto con el 17%, contestan que Una persona calificada técnicamente les ayuda con el 34% de encuestados, Cuando un encargado y/o jefe superior con el 46% le ayuda y el 3% de encuestados contestan que no tiene ninguna ayuda. Cuando se requiere de una ayuda o si se tiene una duda hay que solicitarlo a un jefe superior puesto que el tiene mejores conocimientos y puede ser de mucha ayuda en el trabajo.

## 7.- COMO SOLUCIONAN LOS CONFLICTOS

**TABLA No. 10**

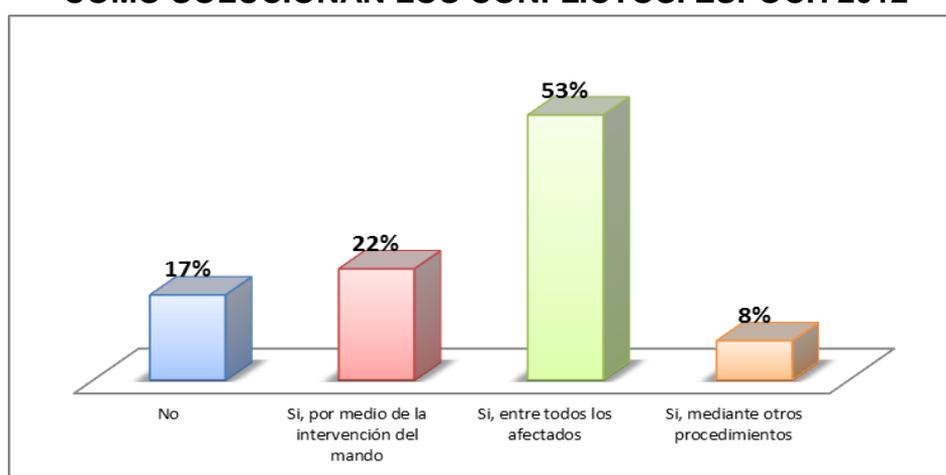
**COMO SOLUCIONAN LOS CONFLICTOS. ESPOCH 2012.**

<b>SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
No	26	17.00%
Si, por medio de la intervención del mando.	34	22.22%
Si, entre todos los afectados.	81	52.94%
Si, mediante otros procedimientos.	12	7.84%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 10**

**COMO SOLUCIONAN LOS CONFLICTOS. ESPOCH 2012**



Fuente: Tabla No. 10

Se observa en el gráfico N° 10. No se ha dado ninguna solución a los conflictos de trabajo con el 17%, el 22% de encuestados contestan que Si se ha dado por medio de la intervención del mando, el 53% si se está solucionando las situaciones de conflictividad entre trabajadores y el 8% se lo está haciendo por otros procedimientos para que se encargue de este tipo de conflictividad.

Se está solucionado de manera abierta y clara con todos los afectados cuando existe una conflictividad por alguna situación de trabajo por tanto los entes locales buscan la manera de solucionar estos problemas.

## 8.- POSIBILIDAD DE ELEGIR VACACIONES

TABLA No. 11

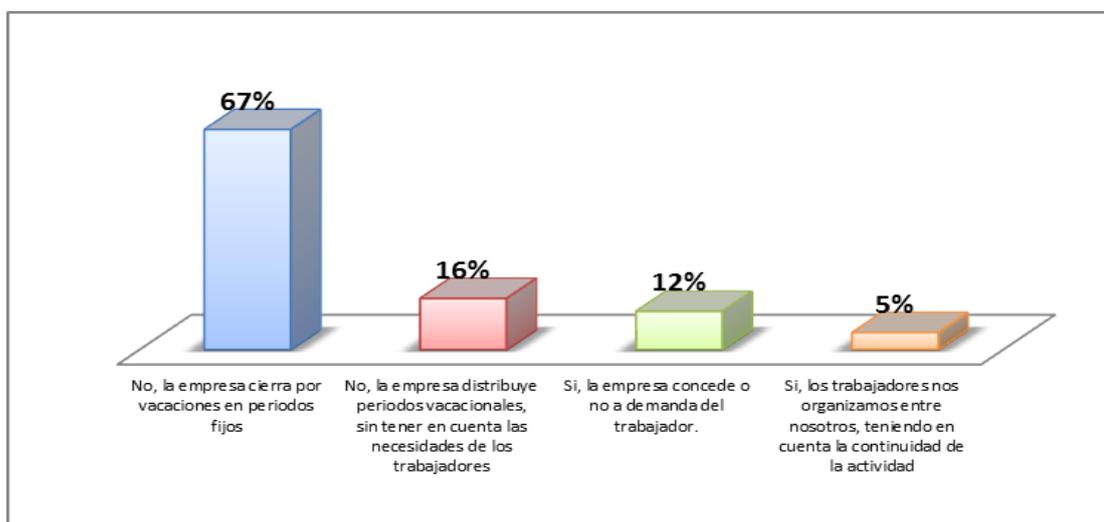
### POSIBILIDAD DE ELEGIR VACACIONES. ESPOCH 2012

ELEGIR VACACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.	103	67.32%
No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.	24	15.69 %
Si, la empresa concede o no a demanda del trabajador.	18	11.76%
Si, los trabajadores nos organizamos entre nosotros, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.	8	5.23%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 11

### POSIBILIDAD DE ELEGIR VACACIONES. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 11

El 67% de encuestados contestan que No porque la institución cierra por vacaciones en periodos fijos, el 16% de encuestados dicen que No, porque la empresa distribuye periodos de vacaciones, el 12% de encuestados dicen que Si, la ESPOCH concede o no a demanda del trabajador y el 5% dice que Si, los trabajadores nos organizamos entre nosotros, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad. Las vacaciones siempre son por acuerdo entre INSTITUCION y el trabajador dentro de los periodos que la empresa al igual que la función de su actividad, y siempre que se puedan acoplar con la del resto de compañeros facilitando en la medida de lo posible disfrute de las vacaciones en el calendario laboral.

## 9.- POSIBILIDAD DE CORREGIR INCONVENIENTES EN SU TRABAJO

TABLA No. 12

### POSIBILIDAD DE CORREGIR INCONVENIENTES EN SU TRABAJO.

ESPOCH 2012.

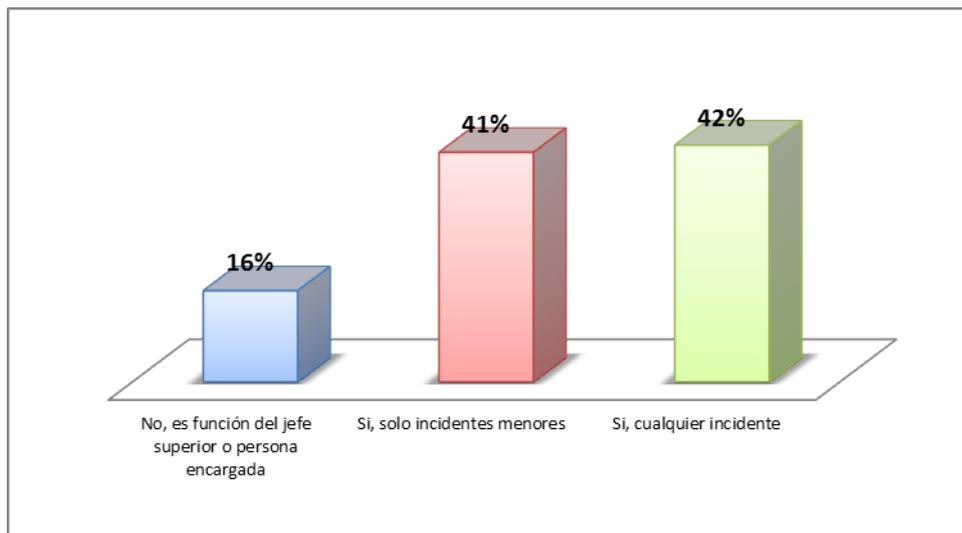
<b>CORRIGE INCONVENIENTES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
No, es función del jefe superior o persona encargada.	25	16.34%
Si, solo incidentes menores.	63	41.18 %
Si, cualquier incidente.	65	42.48%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 12

### POSIBILIDAD DE CORREGIR INCONVENIENTES EN SU TRABAJO.

ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 12

Se observa que el 16% No porque es en función del jefe o superior, el 41% de encuestados dicen que si solo existen incidentes menores en el trabajo, mientras tanto que el 42% contestan que de vez en cuando si existe incidente en el trabajo.

Por tanto se debe corregir este tipo de incidentes que se presentan en el puesto de trabajo buscando interventores que no permita más incidentes en el puesto de trabajo.

## 10.- POSIBILIDAD DE REALIZAR PAUSA DEPENDIENDO DEL ESFUERZO FÍSICO.

TABLA No. 13

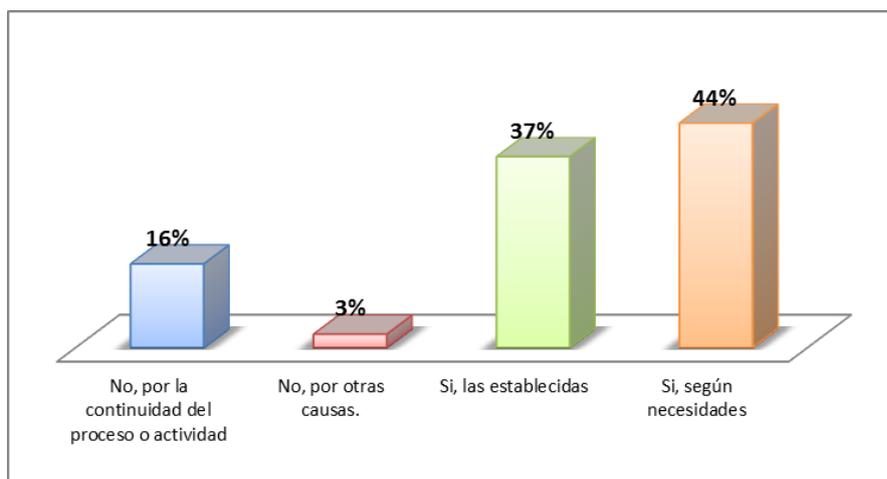
### POSIBILIDAD DE REALIZAR PAUSA DEPENDIENDO DEL ESFUERZO FÍSICO. ESPOCH 2012.

REALIZAR PAUSA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No, por la continuidad del proceso o actividad.	25	16.34%
No, por otras causas.	4	2.61%
Si, las establecidas.	57	37.25%
Si, según necesidades.	67	43.80%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 13

### POSIBILIDAD DE REALIZAR PAUSA DEPENDIENDO DEL ESFUERZO FÍSICO. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 13

La encuesta realizada demuestra que el 16% No porque hay continuidad en el proceso, el 3% contestan que es por otras causas, el 37% de encuestados contestan que Si son establecidas y el 44% de personas encuestadas contestan que si según las necesidades que se les presentare.

Existe la posibilidad de realizar pausas dependiendo de esfuerzo que tengan los trabajadores para realizar su trabajo según las necesidades que este tenga y cumplir con su labor en la institución.

## 11.- INFORMACIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS FORMALES.

**TABLA No. 14**

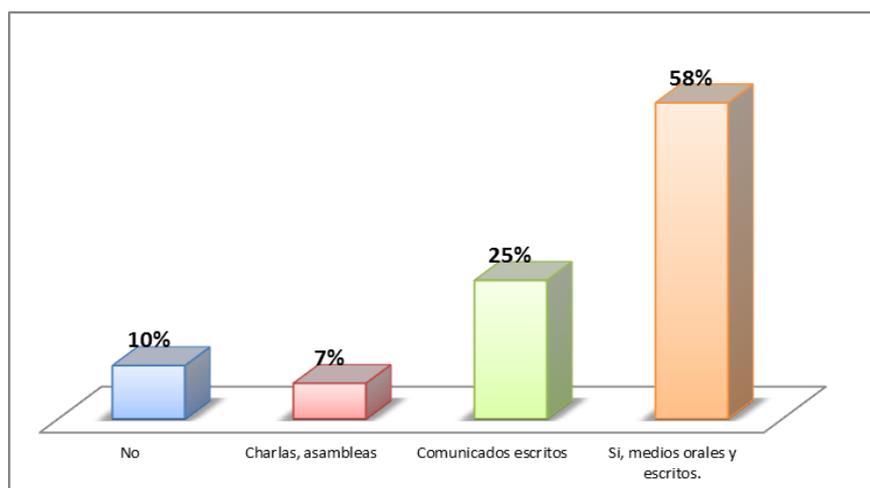
### INFORMACIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS FORMALES. ESPOCH 2012.

INF. MEDIOS FORMALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	15	9.80%
Charlas, asambleas.	10	6.54%
Comunicados escritos.	39	25.49%
Si, medios orales y escritos.	89	58.17%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 14**

### INFORMACIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS FORMALES. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 14

En la encuesta aplicada se ha identificado que el 10% de personas encuestadas contestan que. No se utilizan medios formales para transmitir la información a los trabajadores, el 7% de encuestados contestan que lo hacen a través de charlas o asambleas para que se informen los servidores, el 25% de encuestados contestan que lo hacen a través de Comunicados escritos y el 58% contestan que los hacen por medios escritos y orales a los servidores.

Si se utilizan los medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los servidores y de esta manera puedan estar enterados de lo que se va realizar.

## 12.- POSIBILIDAD DE RELACIONES AMISTOSAS EN TRABAJO.

TABLA No. 15

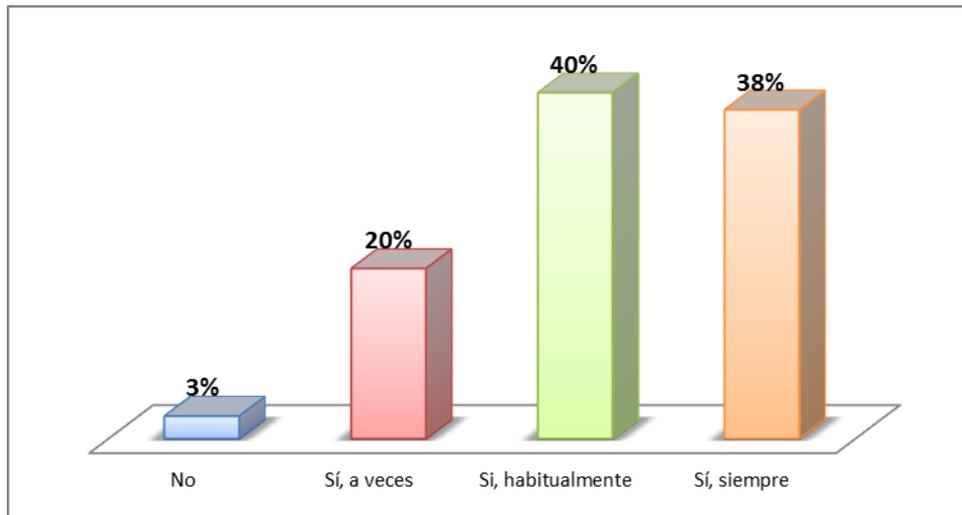
### POSIBILIDAD DE RELACIONES AMISTOSAS EN TRABAJO. ESPOCH 2012.

RELACIONES AMITOSAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	4	2.61%
Sí, a veces.	30	19.61 %
Si, habitualmente.	61	39.87%
Sí, siempre.	58	37.91%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 15

### POSIBILIDAD DE RELACIONES AMISTOSAS EN TRABAJO. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 15

Como se puede observar en el gráfico N° 15. No existe un buen ambiente de trabajo ni buenas relaciones amistosas con los empleados con el 3%, el 20% de encuestados contestan que Si lo hacen a veces, el 40% contestan que Si lo hacen habitualmente y el 38% contestan que Si lo hacen siempre que existe armonía entre los trabajadores de esta institución.

En tanto se identifica que si existe coordinación en el trabajo ya que el ambiente de trabajo es bueno y tienen buenas relaciones personales entre trabajadores, empleados y docentes de esta institución.

### 13.- ACTUACIÓN DEL MANDO CON RESPECTO A LOS SUBORDINADOS

**TABLA No. 16**

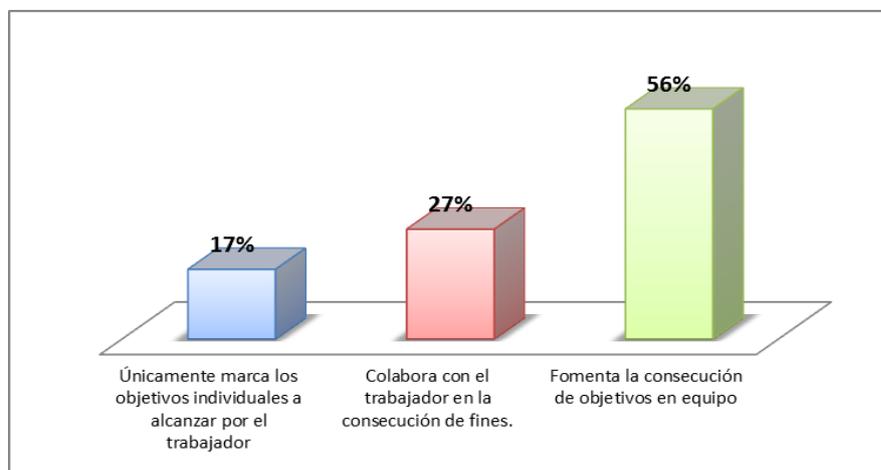
**ACTUACIÓN DEL MANDO CON RESPECTO A SUS SUBORDINADOS.  
ESPOCH 2012.**

<b>MANDO A SUBORDINADO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador	26	16.99%
Colabora con el trabajador en la consecución de fines.	41	26.80%
Fomenta la consecución de objetivos en equipo.	86	56.21%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 16**

**ACTUACIÓN DEL MANDO CON RESPECTO A SUS SUBORDINADOS.  
ESPOCH 2012.**



Fuente: Tabla No. 16

El 17% Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar el trabajador, el 27% contestan que colaboran con los servidores en la consecución de fines y el 56% de personas encuestadas que fomentan la consecución de objetivos en equipo. El trabajo en equipo hace que se integren el grupo tienen que tener claro los objetivos en equipo y se han de orientar en su trabajo en la consecución de tareas.

## 14.- RECUPERAR LOS RETRASOS. ESPOCH 2012

TABLA No. 17

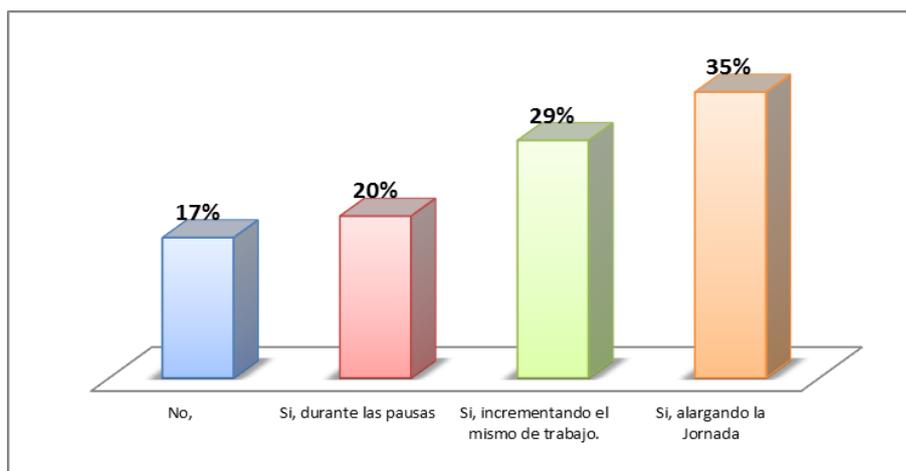
### RECUPERAR LOS RETRASOS. ESPOCH 2012

RECUPERAR LOS RETRASOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No.	26	17%
Si, durante las pausas.	30	19.61%
Si, incrementando el mismo de trabajo.	44	28.76%
Si, alargando la Jornada.	53	34.63%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 17

### RECUPERAR LOS RETRASOS. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 17

Se observa en el gráfico N° 17. No se puede recuperar los retrasos que tenga en el trabajo con el 17%, que Si durante las pausas que se ocasión durante el trabajo con el 20%, el 29% que Si, se ha incrementado el mismo de trabajo y el 35% contestan que Si, se alargado la jornada de trabajo para cumplir con lo que se les ha establecido. Por lo tanto los servidores politécnicos deben recuperar los retrasos de su trabajo ya que deben cumplir la carga horaria que se les ha asignado.

## 15.- RETRIBUCIONES

**TABLA No. 18**

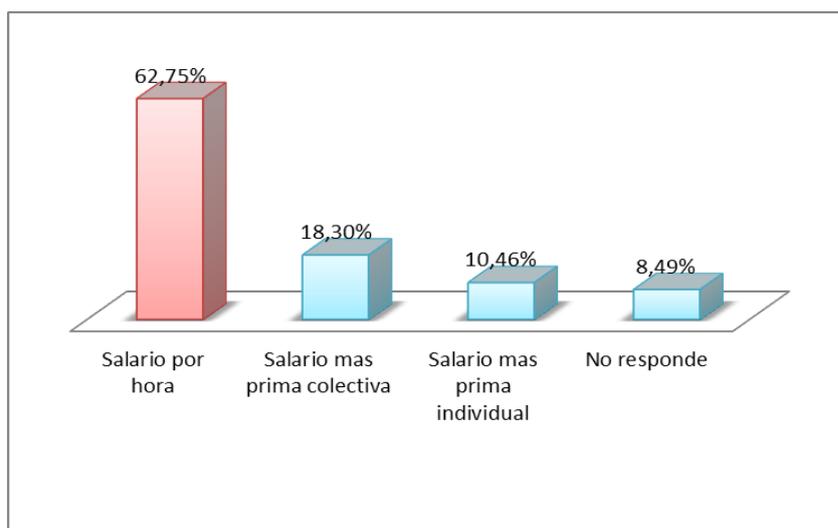
### RETRIBUCIONES. ESPOCH 2012

RETRIBUCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Salario por hora (fijo).	96	62.75%
Salario más prima colectiva.	28	18.30%
Salario más prima individual.	16	10.46%
No responde	13	8.49%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 18**

### RETRIBUCIONES. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 18

Se observa que en el gráfico el 63% piensan que se debe retribuir mediante el salario por hora (fijo), el 18% contestan que el salario más prima se debe retribuir, el 10% de encuestados contestan que el salario más prima individual debe ser retribuido el trabajador y el 8% contesta que ninguna puesto que cada quien tiene su salario y no debería existir retribuciones para que el trabajador pueda desempeñar mejor su trabajo.

## 16.- INSTRUCCIONES PRECISAS SOBRE SU TRABAJO.

**TABLA No. 19**

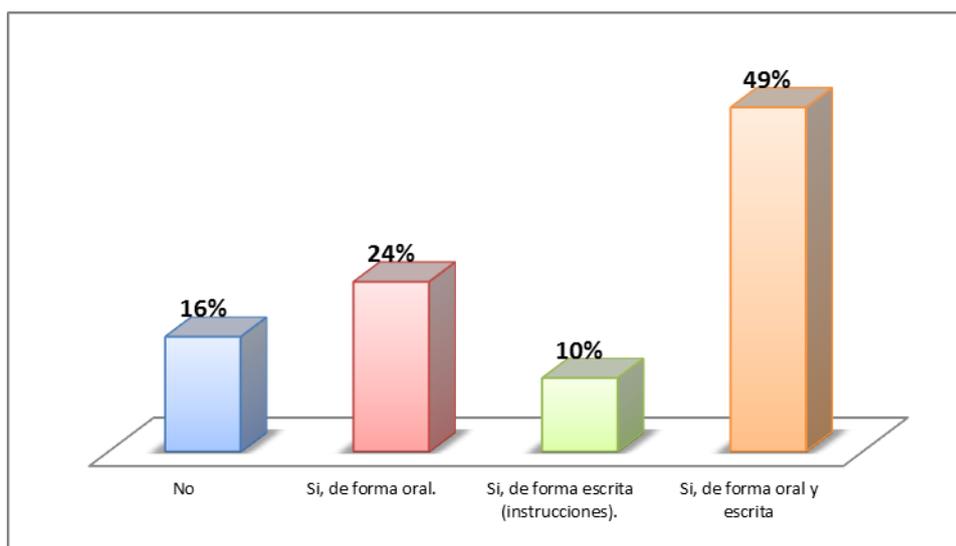
### INSTRUCCIONES PRECISAS SOBRE SU TRABAJO. ESPOCH 2012

INSTRUCCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	25	16.34%
Si, de forma oral.	37	24.18 %
Si, de forma escrita (instrucciones).	16	10.46%
Si, de forma oral y escrita.	75	49.02%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 19**

### INSTRUCCIONES PRECISAS SOBRE SU TRABAJO. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 19

Según la encuesta realizada se ha obtenido el 16% de personas encuestadas que No existen instrucciones para realizar bien la tarea, el 24% de encuestados contestan que Si, pero se hace de forma oral, el 10% contestan que Si de forma escrita se lo hacen las instrucciones para que cumpla su tarea y el 49% contestan que Si, hacen de forma oral y escrita las instrucciones de tarea para el trabajador. Por lo tanto a los trabajadores si les facilitan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas en su labor.

## 17.- POSIBILIDAD DE HABLAR MIENTRAS TRABAJA.

TABLA No. 20

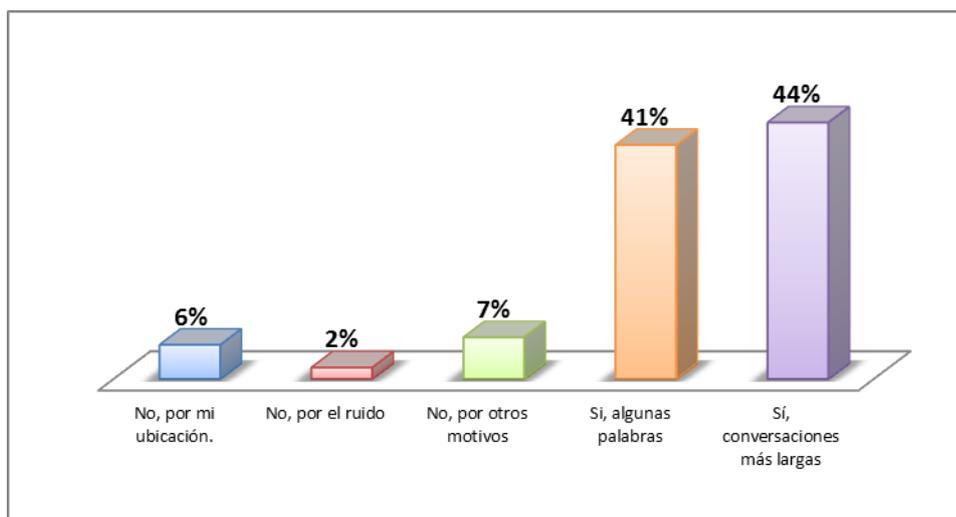
### POSIBILIDAD DE HABLAR MIENTRAS TRABAJA.ESPOCH 2012.

HABLAR MIENTRAS TRABAJA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No, por mi ubicación.	9	5.88%
No, por el ruido.	3	1.96%
No, por otros motivos.	11	7.19%
Si, algunas palabras.	62	40.53%
Sí, conversaciones más largas.	68	44.44%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 20

### POSIBILIDAD DE HABLAR MIENTRAS TRABAJA.ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 20

Los docentes trabajadores y empleados encuestados contestan el 6% No tiene la posibilidad de realizar la tarea por su ubicación, el 2% que No por el ruido, el 7% contestan que no por otros motivos, el 41% contestan que Si tiene la posibilidad de la realización de la tarea en algunas palabras y el 44% contestan que SI tiene la posibilidad de conversar más en la realización de las tareas.

Por lo tanto Si tienen la posibilidad de hablar durante la realización de la tarea sin tener ningún inconveniente.

## 18.- FORMACIÓN PARA UN ADECUADO DESEMPEÑO.

**TABLA No. 21**

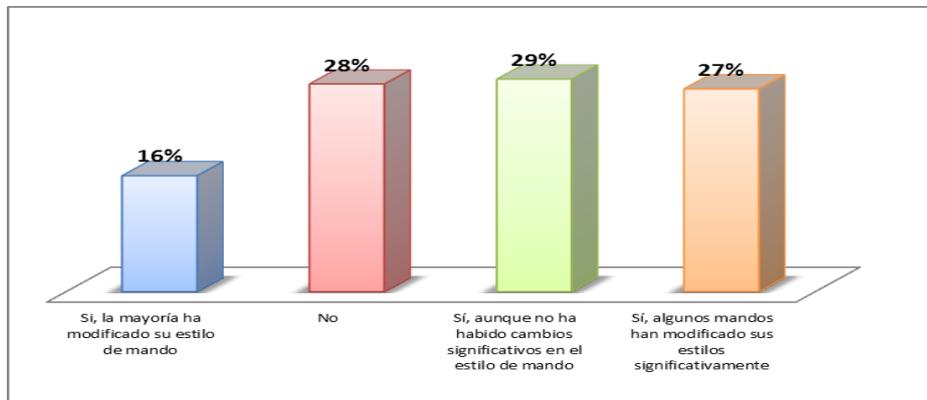
### FORMACIÓN PARA UN ADECUADO DESEMPEÑO. ESPOCH 2012

ADECUADO DESEMPEÑO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si, la mayoría ha modificado su estilo de mando	24	15.69%
No	43	28.10%
Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.	44	28.76%
Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.	42	27.45%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 21**

### FORMACIÓN PARA UN ADECUADO DESEMPEÑO. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 21

Más del 16% de encuestados contestan que Si están preparados para mandos intermedios modificando su estilo de mando, el 28% de encuestados contestan que No están aptos para mandos intermedios en la empresa, el 29% de encuestados contestan que Si aunque no habido cambios significativos en el estilo de mando es decir un cambio con respecto a las autoridades o personas que están a cargo de los servidores politécnicos y el 27% contestan que SI algunos mandos han modificado sus estilos significativamente. Por lo tanto la empresa debe estar preparada a sus mandos intermedios con formación e instrucciones para un adecuado desempeño en sus funciones.

## 19.- TRABAJO EN EQUIPO.

TABLA No. 22

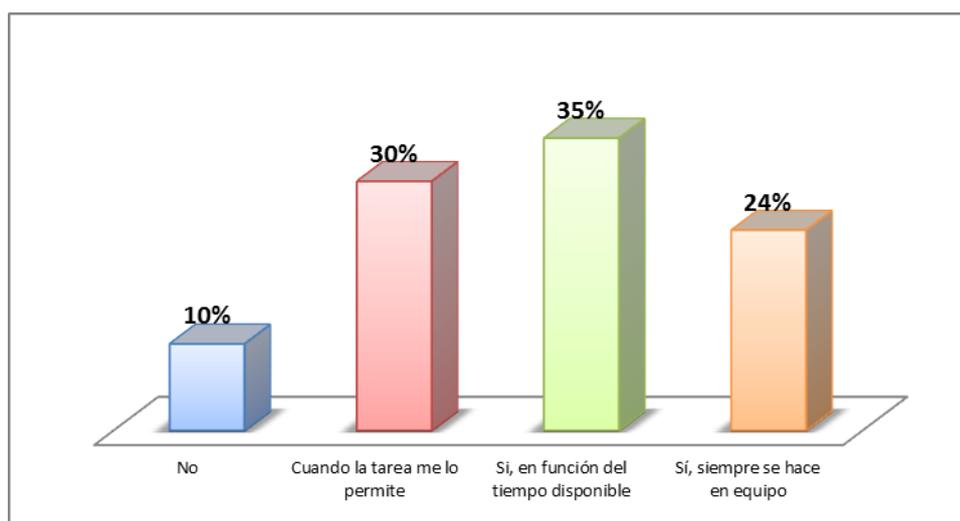
## TRABAJO EN EQUIPO. ESPOCH 2012

TRABAJO EN EQUIPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	16	10.46%
Cuando la tarea me lo permite.	46	30.07%
Si, en función del tiempo disponible.	54	35.29%
Sí, siempre se hace en equipo.	37	24.18%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 22

## TRABAJO EN EQUIPO. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 22

El 10% de encuestados contestan que No existe la posibilidad de organizarse en el trabajo, el 30% de encuestados contestan que Cuando le permite la tarea realizar, el 35% contestan que Si, pero en función de tiempo disponible se puede organizar el trabajo en equipo mientras tanto que el 24% contestan que Si, siempre se hacen una organización para trabajar en equipo.

Por lo tanto Si existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo de acuerdo a la disponibilidad que tengan en el tiempo disponible.

## 20.- CONTROLAR RESULTADOS Y CORREGIR ERRORES

**TABLA No. 23**

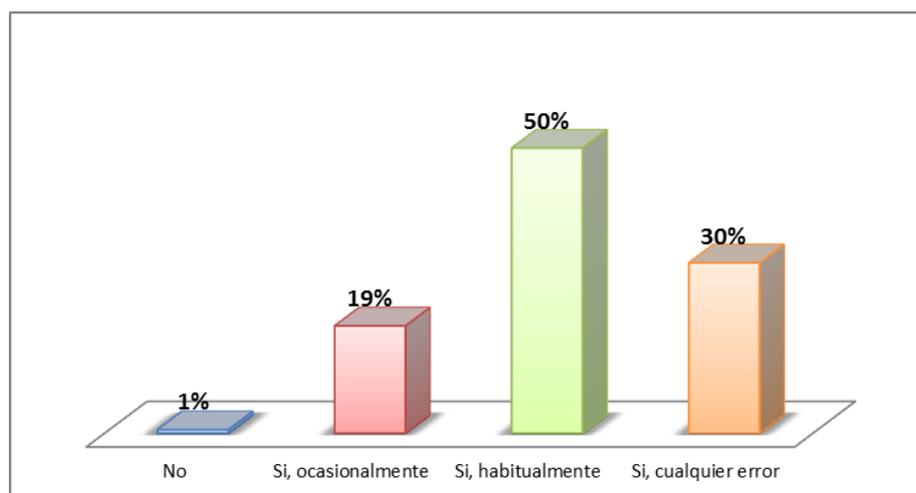
### CONTROLAR RESULTADOS Y CORREGIR ERRORES. ESPOCH 2012

CONTROLAR Y CORREGIR ERRORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	1	0.65%
Si, ocasionalmente.	29	18.95 %
Si, ocasionalmente.	77	50.33%
Si, cualquier error.	46	30.07%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 23**

### CONTROLAR RESULTADOS Y CORREGIR ERRORES. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 23

El 1% de encuestados contestan que No controlan el resultado de su trabajo y pueden corregir los errores cometidos o defectos que se les haya presentado en su trabajo, el 1% contestan que el 19% Si, lo hacen ocasionalmente, el 50% Si, habitualmente les controlan le resultado de su trabajo y el 30% de encuestados contestan que Si son controlados el resultado por algún error que hayan tenido en el trabajo. Se debe buscar una táctica para corregir errores que se ha cometido en el trabajo por lo tanto no se debería volver a cometerlos esos defectos que de una u otra manera se hacen habitualmente.

## 21.- ACTIVIDADES DE GRUPO.

**TABLA No. 24**

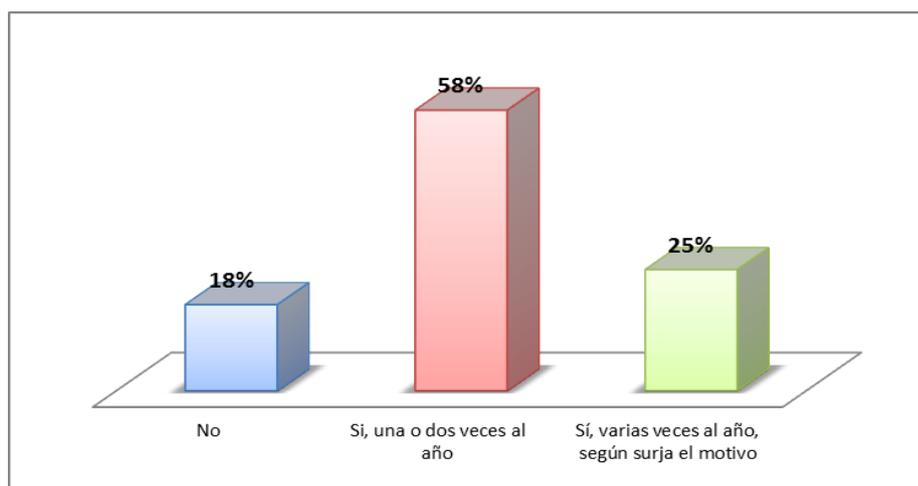
### ACTIVIDADES DE GRUPO. ESPOCH 2012.

ACTIVIDADES DE GRUPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No.	27	17.65%
Si, una o dos veces al año.	88	57.52%
Sí, varias veces al año, según surja el motivo.	38	24.83%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 24**

### ACTIVIDADES DE GRUPO. ESPOCH 2012.



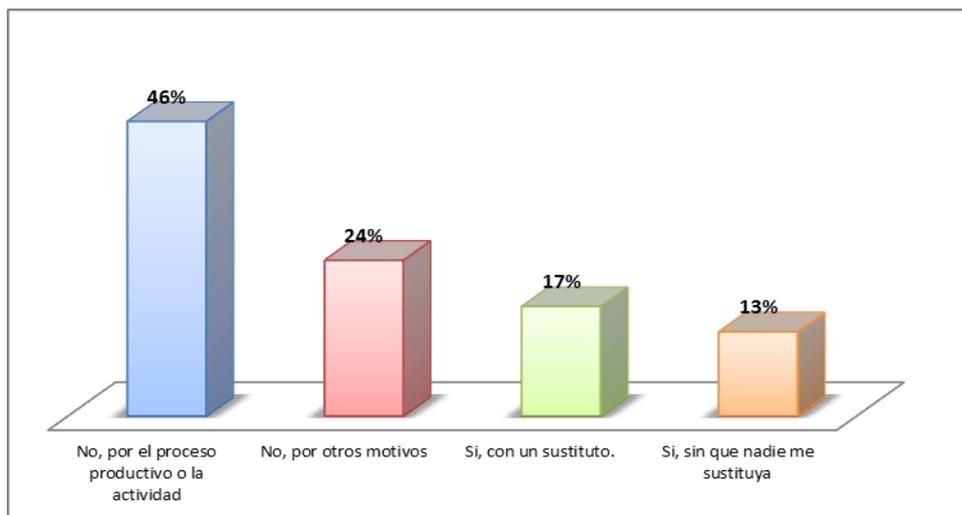
Fuente: Tabla No. 24

Del resultado de la encuesta aplicada se ha obtenido que el 18% de encuestados contestan que No se organizan, de forma espontánea, en celebraciones o actividades de grupo en las que participa la mayoría de la gente, el 58% contestan que Si una o dos veces al año se realizan celebraciones en la institución y el 25% de encuestados contestan que Si se hacen varias veces en el año según surja el motivo de dicha celebración. Una actividad que se realiza son las celebraciones que se hace varias veces al año para que de esta manera exista armonización en el trabajo y pueden desempeñar mejor su tarea laboral.

**22.- DETENER O AUSENTARTE DEL TRABAJO.****TABLA No. 25****DETENER O AUSENTARTE DEL TRABAJO. ESPOCH 2012.**

<b>DETENER O AUSENTARSE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
No, por el proceso productivo o la actividad.	70	45.75%
No, por otros motivos.	37	24.18%
Si, con un sustituto.	26	16.99%
Si, sin que nadie me sustituya.	20	13.07%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 25****DETENER O AUSENTARTE DEL TRABAJO. ESPOCH 2012.**

Fuente: Tabla No. 25

La muestra encuestada según el gráfico el 46% No se puede ausentar del trabajo por algún proceso productivo o alguna actividad, el 24% de encuestados contesta que No porque no existe motivos para hacerlo y ausentarse del trabajo, el 17% contestan que si puede existir ausentismo en el trabajo por tanto deja un reemplazo en su tarea y el 13% contestan que Si, sin que nadie me sustituya ya que se ausenta por algún inconveniente de fuerza mayor. Existe el derecho a un permiso retribuido para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En materia de permisos retribuidos en que se produce el hecho que da lugar a su tenencia.

**23.- AMBIENTE DE APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO  
TABLA No. 26**

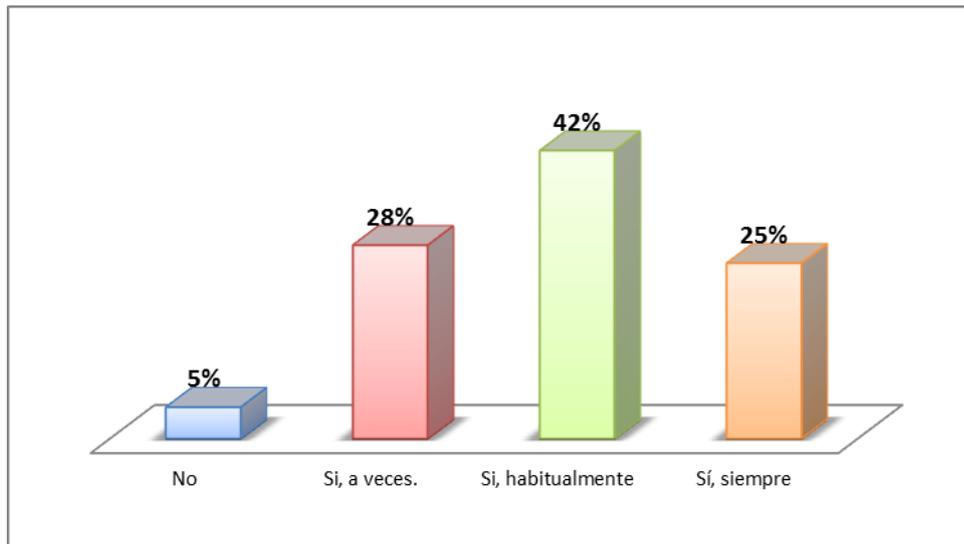
**AMBIENTE DE APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO.ESPOCH  
2012.**

<b>AMBIENTE DE A/C</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
No	7	4.58%
Si, a veces.	43	28.10%
Si, habitualmente.	64	41.83%
Sí, siempre.	39	25.49%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 26**

**AMBIENTE DE APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO.ESPOCH  
2012.**



Fuente: Tabla No. 26

Como se describe en el gráfico el 5% de encuestados contestan que No existe apoyo y colaboración en el lugar de trabajo, el 28% contestan que Si a veces existe apoyo y colaboración en el lugar de trabajo, el 42% contestan que Si existe habitualmente apoyo y colaboración en el lugar de trabajo y el 25% contesta Que Si, siempre apoyo y colaboración en el lugar de trabajo.

Si existe, en general, un ambiente de apoyo y colaboración en el lugar de trabajo netamente de forma habitual por tanto se debería buscar táctica para mejor colaboración y apoyo entre trabajadores.

## 24.- INFORMACIÓN SOBRE RESULTADOS DEL TRABAJO

TABLA No. 27

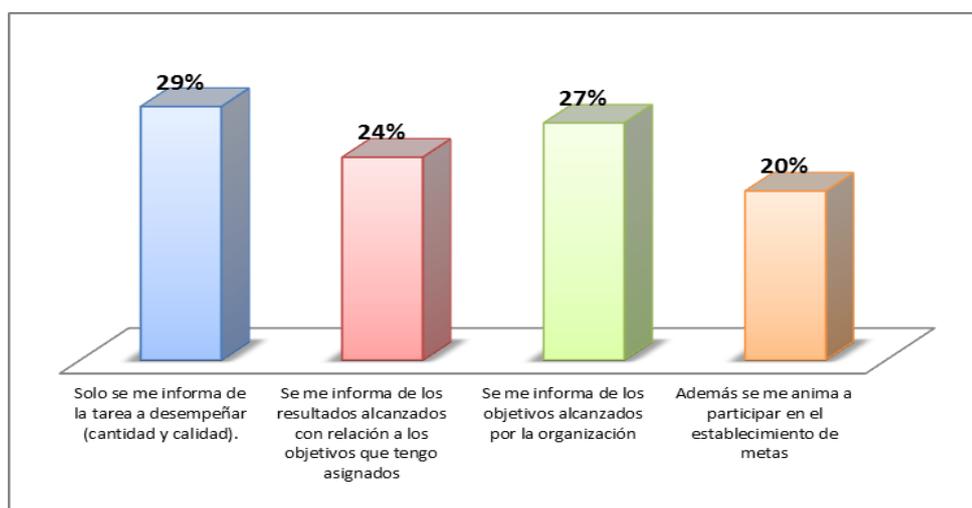
### INFORMACIÓN SOBRE RESULTADOS DEL TRABAJO. ESPOCH 2012.

RESULTADOS DEL TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Solo se me informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad).	45	29.40%
Se me informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tengo asignados.	36	23.52 %
Se me informa de los objetivos alcanzados por la organización.	42	27.48%
Además se me anima a participar en el establecimiento de metas.	30	19.60%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 27

### INFORMACIÓN SOBRE RESULTADOS DEL TRABAJO. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 27

El 29% de encuestados contestan que reciben información suficiente sobre los resultados de su trabajo solo de la tarea que va a desempeñar, el 24% contestan que se informan de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que se les asigna, el 27% contestan que les informan de los objetivos alcanzados en la organización y el 20% contestan que reciben información si se animan a participar en el establecimiento de metas. La información es muy requerida para saber sobre resultados óptimos a la vez si es bien organizada es muy útil en el trabajo.

## 25.- CAMBIO DE PUESTO DURANTE LA JORNADA

TABLA No. 28

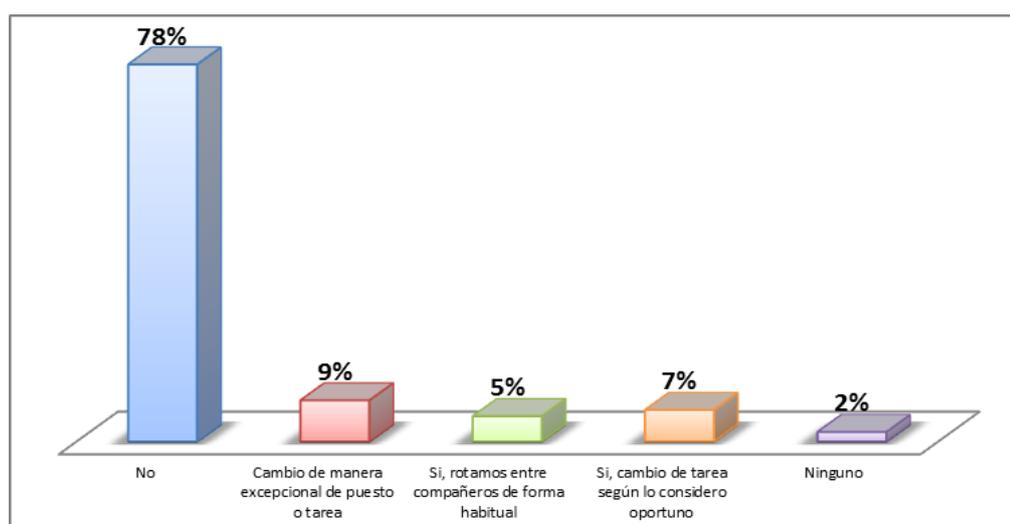
### CAMBIO DE PUESTO. ESPOCH 2012.

CAMBIO DE PUESTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	119	77.77%
Cambio de manera excepcional de puesto o tarea.	13	8.50%
Si, rotamos entre compañeros de forma habitual.	8	5.23%
Si, cambio de tarea según lo considero oportuno.	10	6.54%
Ninguno	3	1.96%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 28

### CAMBIO DE PUESTO. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 28

En la encuesta aplicada se ha observado que el 78% de encuestados contestan No que tienen la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de tu jornada laboral, el 9% de encuestados contestan que tiene la opción de hacer un Cambio de manera excepcional de puesto o tarea, el 5% contestan que Si tiene la opción de Rorar entre compañeros de forma habitual, el 7% contestan que Si, existen cambios de tarea según se considere oportuno y el 2% dan un respuesta que ninguna de las anteriores opciones son necesarias para cambiar la jornada laboral. Se debe aportar la tarea que le permita al trabajador dentro del tiempo establecido para que cumpla con sus metas propuestas y tenga un mejor ritmo de trabajo en el área que desempeñe.

## 26.- ADAPTACIÓN A NUEVAS SITUACIONES.

TABLA No. 29

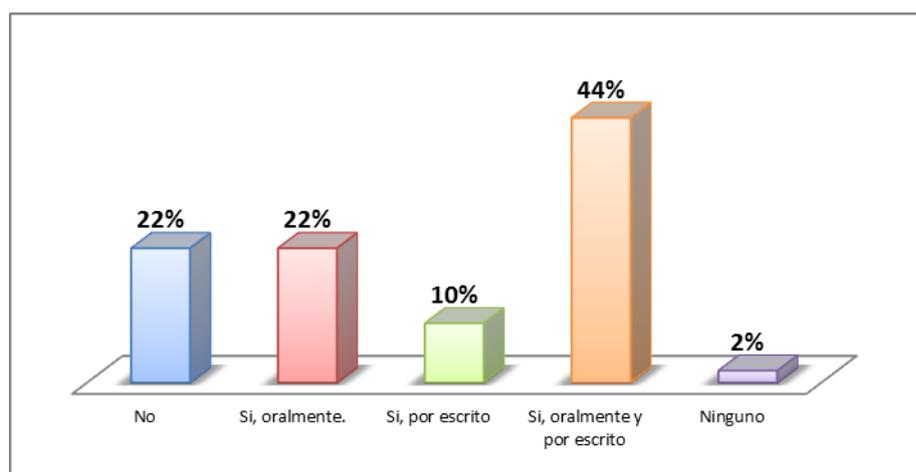
### ADAPTACIÓN A NUEVAS SITUACIONES. ESPOCH 2012.

ADAPTACIÓN A SITUACIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	34	22.22%
Si, oralmente.	34	22.22%
Si, por escrito.	15	9.80%
Si, oralmente y por escrito.	67	43.79%
Ninguno	3	1.97%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 29

### ADAPTACIÓN A NUEVAS SITUACIONES. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 29

Al realizar esta pregunta No. 29 han contestado que el 22% de encuestados No se han incorporado a las nuevas tecnologías a la vez que Si fueran informados oralmente sobre estas nuevas tecnologías se adaptarían a esta tarea, el 10% constatan que Si hacen por escrito se adaptarían a esta nueva situación, el 44% contestan que Si tienen la información tanto oral como escrito se adaptaría a las nuevas tecnologías y el 2% de encuestados contestan que no están de acuerdo. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, maquinaria y/o métodos de trabajo debe adaptarse a esas nuevas situaciones los trabajos puestos que tiene la posibilidad de ser más efectivo en la participación.

## 27.- RELACIONES HABITUALES EN LA EMPRESA.

**TABLA No. 30**

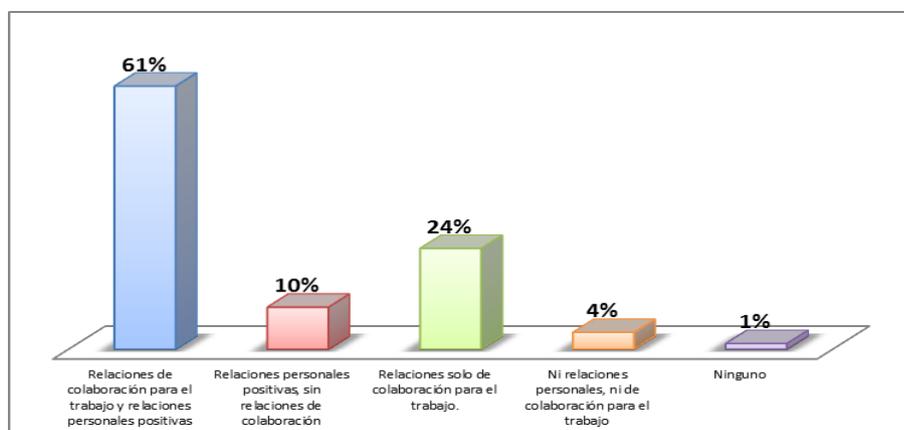
### RELACIONES HABITUALES EN LA EMPRESA. ESPOCH 2012

RELACIONES HABITUALES EN LA EMPRESA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.	94	61.44%
Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.	15	9.80%
Relaciones solo de colaboración para el trabajo.	36	23.53%
Ni relaciones personales, ni de colaboración para el trabajo.	6	3.93%
Ninguno	2	1.30%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 30**

### RELACIONES HABITUALES EN LA EMPRESA. ESPOCH 2012



Fuente: Tabla No. 30

El 61% de encuestados contestan que las relaciones son las habituales en la empresa, el 10% contestan que las relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración, el 24% son las Relaciones solo de colaboración para el trabajo, 4% de encuestados contestan que Ni las relaciones personales ni las de colaboración son útiles para el trabajo, y el 1% No acepta ninguna de las opciones anteriores. Requiere de una planificación y coordinación teniendo en cuenta que las relaciones habituales en la empresa sean las más utilizadas y sobre todo que las relaciones personales y de colaboración estén íntimamente ligadas.

**28.- DE LOS PROBLEMAS QUE EXISTE, ESTA SIENDO CULPADO ALGUIEN EN PARTICULAR.**

**TABLA No. 31**

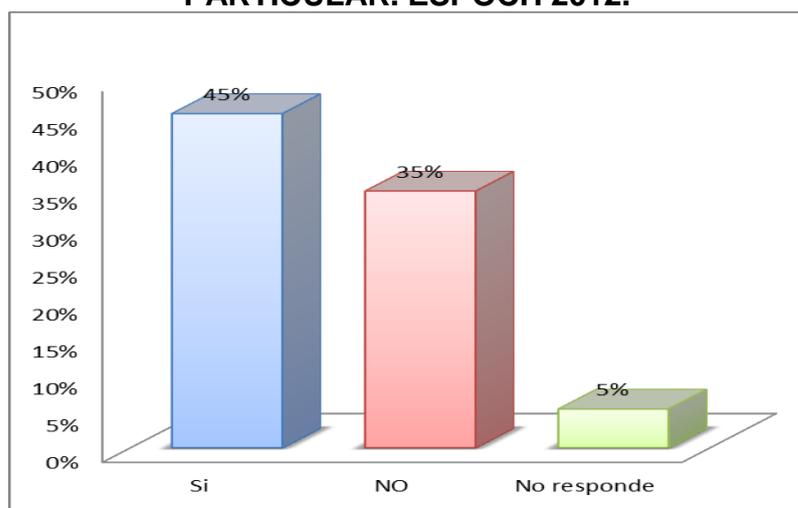
**DE LOS PROBLEMAS QUE EXISTE, ESTA SIENDO CULPADO ALGUIEN EN PARTICULAR. ESPOCH 2012.**

<b>CULPABILIDAD A UNA SOLA PERSONA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	37	24.18%
No	114	74.51%
No responde	2	1.31%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

**GRÁFICO No. 31**

**DE LOS PROBLEMAS QUE EXISTE, ESTA SIENDO CULPADO ALGUIEN EN PARTICULAR. ESPOCH 2012.**



Fuente: Tabla No. 31

El 24% de encuestados contestan que Si existen problemas en algún departamento, sección, y que poder ser culpada a alguna persona del trabajo, el 75% de encuestados contestan que no porque no se sabe con seguridad que es la persona en cuestión que existan problemas en algún departamento o sección de la empresa y el 1% contestan que se puede como no se puede culpar a una persona de departamento o sección. Realizar un control de supervisión adecuadamente al trabajador cuando haya existido algún problema en el departamento o sección para que de esta manera se pueda identificar concretamente a la persona que ocasionado cierto problema en la institución.

## 29.- BAJAS POR ORIGEN PSICOLÓGICO

TABLA No. 32

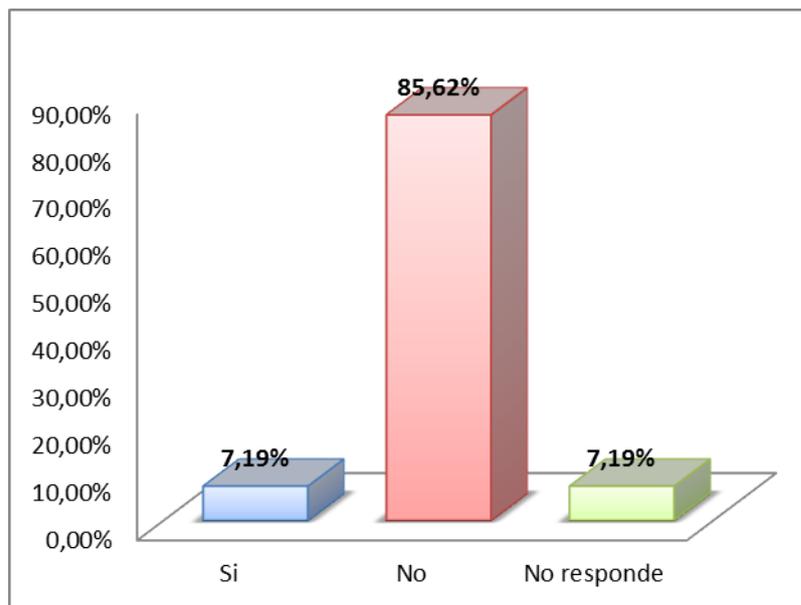
### BAJAS POR ORIGEN PSICOLÓGICO. ESPOCH 2012.

BAJAS POR PSICOLÓGICO	ORIGEN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si		11	7.19%
No		131	85.62%
Ninguno		11	7.19%
<b>TOTAL</b>		<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 32

### BAJAS POR ORIGEN PSICOLÓGICO. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 32

Se ha observado que el 7% de encuestados contestan que se ha incrementado las bajas de larga duración, el 86% No han tenido problemas de este tipo y el 7% de encuestados contesta que desconocen de este tipo de problemas en la empresa.

Por lo tanto se debe llevar esta situación netamente a un psicólogo ya que debe dar su punto de vista sobre este inconveniente presentado.

### 30.- EXCLUSIÓN POR CARACTERÍSTICAS FÍSICAS O PERSONALES.

TABLA No. 33

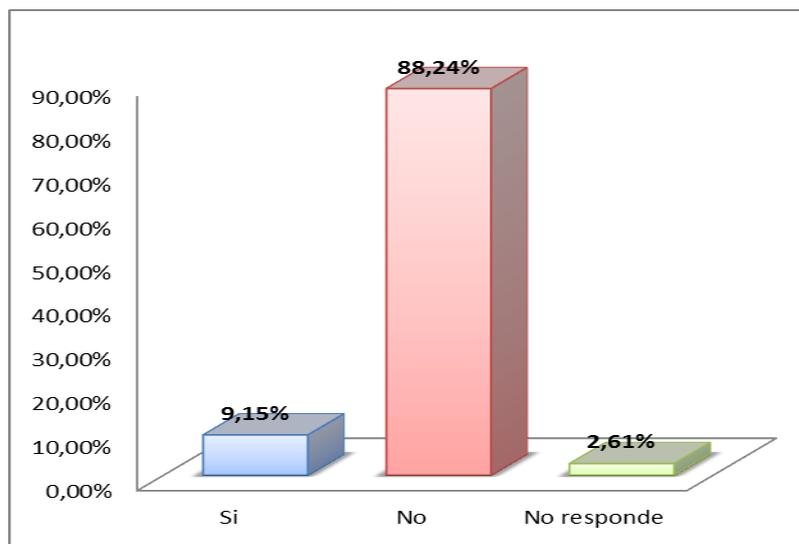
#### EXCLUSIÓN POR CARACTERÍSTICAS FÍSICAS O PERSONALES. ESPOCH 2012.

EXCLUSIÓN POR CARACTERÍSTICAS PERSONALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	9.15%
No	135	88.24%
Ninguno	4	2.61%
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de diagnóstico sobre riesgos psicosociales. ESPOCH 2012

GRÁFICO No. 33

#### EXCLUSIÓN POR CARACTERÍSTICAS FÍSICAS O PERSONALES. ESPOCH 2012.



Fuente: Tabla No. 33

El 9% de personas contestan que Si existe una persona que puede ser aislada e ignorado por tener una característica física o personal algún problema, el 88% contestan que no existen este tipo de problemas en la empresa y el 3% contestan que en ciertas ocasiones existe este tipo de problema.

En la actualidad se han dado este tipo de problemas en las organización por tanto debe existir la ayuda que necesitan entre sí a las personas de esta empresa.

**PROPUESTA**

**TÍTULO**

**DISEÑO DE UNA PROPUESTA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA ESCUELA SUPERIOR  
POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO. 2012.**

**AUTORA:**

**BEATRIZ MARIBEL TAYUPANDA PAUCAR**

## I. ANTECEDENTES

En las últimas décadas se viene incrementando a todos los niveles la conciencia social sobre la importancia del estrés en el trabajo. Más recientemente va tomando cuerpo el convencimiento de que el estrés en el trabajo influye negativamente tanto en la salud y la seguridad de las personas como en la de las organizaciones. Todo ello se refleja en la presencia pública de los temas relacionados con el estrés laboral a través de los medios de comunicación y en el creciente interés manifestado por los sindicatos, los estamentos profesionales y los investigadores científicos

En distintos países, especialmente en los del norte de Europa, la investigación y la actuación de los Gobiernos en materia de estrés en el trabajo no ha dejado de crecer como queda reflejado, por ejemplo, en el informe del Ministerio de Asuntos Sociales Holandés. *Inspection policies on psycho-social factors in the Nederland's, Denmark, Norway and Sweden* de 1995.

Esta toma de conciencia puede observarse, también, en las actuaciones de significados organismos internacionales relacionados con la salud laboral. En 1984 el comité conjunto OIT/OMS publicaba el informe. Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control, que daría lugar posteriormente a sendos documentos sobre actuaciones de cada una de ambas organizaciones. Una vez evaluados los riesgos hay que intervenir, desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control. La

intervención frente a los riesgos psicosociales implicará introducir cambios en las estrategias de gestión de personal y producción para que la organización del trabajo sea saludable. Los trabajos no son como son porque sí, por naturaleza, han sido diseñados de una manera determinada y este diseño puede cambiarse.

La organización del trabajo no es intocable, constantemente se realizan cambios para adaptarse a las necesidades productivas. Los cambios que se están introduciendo en muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad o buscando la adaptabilidad del tiempo de trabajo son una prueba de ello.

Se trata de introducir cambios favorables para la salud, y de que la salud sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas en este caso de nuestra institución. Diversas experiencias avalan que aumentar la democracia y la justicia en el trabajo es una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores (Di Marino y Karasek, OIT 1992). La prevención es posible, se trata de diseñar una organización del trabajo más saludable, es decir, más justa y democrática.

Desde el punto de vista de la prevención lo que es razonable y exigible es que actuemos para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de herramientas y criterios de prevención.

## II.- JUSTIFICACIÓN

Partiendo de la evidencia científica y atendiendo a los criterios legales, en términos estrictamente de prevención, la acción tiene que centrarse, por un lado, en los riesgos psicosociales y por otro en la organización del trabajo. Los riesgos psicosociales son la exposición que debemos evitar o reducir y la organización del trabajo es el origen de esta exposición.

Hay que evaluar estos riesgos y combatirlos en el origen. La evaluación de los riesgos y la selección y puesta en marcha de las medidas preventivas deben realizarse con la participación activa de los trabajadores y trabajadoras.

El estrés y las enfermedades asociadas se consideran efectos de estas exposiciones, y su tratamiento entraría ya en el campo de la vigilancia de la salud.

Respecto características sociodemográficas, la edad comprendida de 20 a 40 años pertenece a la mayoría de los encuestados con un 45% seguido de las personas que oscilan las edades de 41 a 60 con un 35% mientras que de 60 a 80 pertenece el 5%, referente al sexo existe más hombres con un porcentaje de 59% en relación al 41% mujeres, estado civil 61% casado/a por primera vez, el 6% casados más de una vez al igual que los divorciados 1 vez, divorciados más de una vez y unión libre el 2% y personas soltero/as el 22%. Riesgos psicosociales; con relación a atención a las sugerencias o reclamos de los trabajadores el 32% responde que no existe un procedimiento de atención, el 13 % si aunque en la práctica no se utiliza, de la información de los

riesgos generales y específicos del puesto, el 42% responde que no, el 35% si por la intervención del mando, recibe información suficiente sobre resultados de su trabajo 29% solo se le informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad) el 27% se les informa de los objetivos alcanzados por la organización.

La intervención frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características que la intervención frente a cualquier otro riesgo. Por tanto, en primer lugar, en todas las empresas deben evaluarse los riesgos psicosociales y esta evaluación debe realizarse con una finalidad preventiva. Y en segundo lugar, la adopción de medidas preventivas deberá realizarse en origen y anteponiendo las medidas de protección colectiva frente a las medidas de protección individual.

### **III.- OBJETIVOS**

#### **A.- OBJETIVO GENERAL**

Promocionar iniciativas que dinamicen la atención social sobre la prevención de riesgos psicosociales en docentes, empleados, trabajadores de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba 2012.

#### **B.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Facilitar un instrumento de planificación para los grupos profesionales con una mayor exposición a riesgos de tipo psicosocial.
- b) Analizar las causas que dificultan una mayor atención preventiva a este tipo de riesgos.
- c) Definir propuestas de formación continua para mejorar la capacidad de los delegados y delegadas de prevención en este terreno.

#### **IV.- METAS**

- Lograr que la población mejore su nivel de conocimientos y prácticas referentes a los riesgos psicosociales.
- Disminuir la incidencia de las enfermedades existentes en la población a causa de los riesgos psicosociales.
- Lograr que la población adopte prácticas saludables de prevención de riesgos psicosociales.

#### **A.- METODOLOGIA**

El método propuesto para la realización de la propuesta educativa es el método grupal participativo y con técnicas adaptables a las características del grupo.

#### **B.- TÉCNICAS**

Las técnicas a utilizar son de integración y motivación grupal.

- ✓ Dinámicas
- ✓ Intervención educativa
- ✓ Lluvia de ideas
- ✓ Trabajo en grupo

#### **C.- ESTRATEGIAS**

##### **Combatir en el origen es posible**

En este campo de la salud laboral, como en otros, no se interviene. En los pocos casos en los que se interviene, podemos afirmar que no es habitual combatir los riesgos psicosociales en el origen, es decir, desarrollar medidas preventivas que impliquen cambios en la organización del trabajo.

Se propone que se pongan en práctica medidas preventivas concretas que tiendan:

a) **Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores en la realización de las tareas**, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.

b) **Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades, para el aprendizaje, el desarrollo de nuevas habilidades**, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.

c) **Promocionar la autonomía de los servidores politécnicos en la realización de las tareas**, acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja influencia.

d) **Garantizar el respeto y el trato justo a las personas**, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.

e) **Fomentar la claridad y la transparencia organizativa**, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.

f) **Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo** (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.

g) **Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo** para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.

h) **Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar personas de forma saludable**. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.

i) **Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral**, por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.

j) **Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada** a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.

k) **Realizar intervenciones educativas sobre temas de educación para la salud**, a través de una planificación con la elaboración de planes de clase y la elaboración de módulos con temas como la salud laboral, el estrés, autoestima, seguridad laboral, etc.





## **VII. CONCLUSIONES.**

- Dentro de los riesgos psicosociales que inciden en la población de estudio tenemos, la desinformación sobre los riesgos generales y específicos que pueden existir en el lugar de trabajo; con relación a la atención a sugerencias y/o reclamos de los servidores politécnicos no existe un procedimiento.
- Sobre las características socio demográficas que la mayoría de servidores politécnicos oscilan entre las edades de 20 a 40 años y la mayoría son hombres.
- Con la realización de este trabajo se puede evitar los riesgos psicosociales existentes en la población de estudio a través de la aplicación de la propuesta diseñada.
- La propuesta esta validada, por expertos en la materia, por lo tanto, es un estudio para ponerlo en práctica.

## VIII. RECOMENDACIONES

- Buscar mecanismos de aplicación de la propuesta diseñada y los resultados de la encuesta aplicada para prevenir los riesgos psicosociales en los empleados docentes y trabajadores de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- A la Facultad de Salud Pública con sus escuelas coordinar acciones dentro de la salud laboral e integral de los servidores politécnicos.
- Que la Escuela de Medicina podría apoyar con un diario clínico integral sobre las condiciones de salud de los servidores politécnicos.
- A las escuelas de Gastronomía y Nutrición realizar programas en el ámbito nutricional y alimenticio del grupo estudiado.
- Escuela de Educación para la Salud está en la capacidad de organizar e implementar intervenciones educativas, sobre prevención de riesgos psicosociales para crear conciencia en el personal sobre todos los pasos a seguir para mantener una buena salud laboral.
- A las Autoridades de la Institución brindar el apoyo necesario para que se aplique de la mejor manera la propuesta diseñada, con el fin de mejorar la salud laboral de los servidores politécnicos.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. **Schaufeli, W.** Evaluación de Riesgos Psicosociales y Prevención del estrés laboral: Algunas experiencias holandesas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Holanda. 1999 Vol. 15 N. 2, 147-171.
  
2. **Castro, M. E. Llanes, J.** Evaluación del Modelo Preventivo de riesgos Psicosociales. Chimalli. Grupo interinstitucional de Evaluación de Modelos. CONADIC. *San Antonio: Universidad Veracruzana.2009* [en línea ]  
<http://congreso.academiajournals.com>  
2012-06-04
  
3. **Llanes, J. Castro, M. E.** CHIMALLI. Resultados de las aplicaciones del Modelo preventivo de riesgos psicosociales. Cuadernos de Prevención Liberad dictus No.84. San Antonio: *Universidad Veracruzana*. 2009. [en línea ]  
<http://congreso.academiajournals.com>  
2012-06-07
  
4. **Gottbascher, M. Salazar, C. Castro, M. E. Llanes, J.** Un Modelo de auto evaluación para el empoderamiento. Aboni Natabo. *Revista de la Universidad Autónoma Metropolitana*. EEUU. 2005.
  
5. **Llanes, J. Castro, M. E. Margain, M.** Chimalli Hábitat. Modelo Preventivo de Riesgos psicosociales para las comunidades. En prensa. Secretaria de Desarrollo Social. SEDESOL. EEUU.2008.

- 6. Daza, M. F. Bilbao, P. J.** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 476. Madrid 1998. *[en línea]*  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/>  
2012- 05-27
- 7. Daza, M. F. Bilbao, P. J.** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1998. *[en línea]*  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/>  
2012-05-28
- 8. Bassman, E. S.** Abuse in the workplace: Management remedies and bottom line impact. EEUU. 1992. *[en línea]*  
[http://books.google.com.ec/books/about/Abuse\\_in\\_the\\_workplace](http://books.google.com.ec/books/about/Abuse_in_the_workplace)  
2012-06-12
- 9. Einarsen, S. Hoel, H. Zapf, D.** Guia de salud laboral. The concept of bullying at work. The European tradidtion. EEUU. 2003.
- 10. Rigol, C. A. Ugalde, A. M.** Enfermería de salud mental y psiquiatría. 2a.ed. Bilbao: Masson; 2001.
- 11. Leon, J. M. Avargues, M. L.** Evaluación del Estrés Laboral. Universidad de Sevilla. (2004).

- 12. Artazcoz, L. Molinero, E.** Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Riesgos Laborales*; 7 (4): 134-142. Madrid. (2004).
- 13. Moriana, J. A.** Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4, nº 3, 597-621. Madrid. (2004).
- 14. Armadans, I. Del Cerro, S. Ferrer, R.** ¿Cuáles son los principales riesgos del profesor universitario? Evaluar e intervenir en las organizaciones docentes. *Psicología social y problemas sociales. Psicología de las organizaciones, del trabajo y los Recursos Humanos y de la Salud*. V. IV. Pàg. 675-681. Sevilla. (2005).
- 15. SALUD LABORAL**  
[www.stes.es/salud/Libro\\_Riesgos\\_laborales/libroriesgos.htm](http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/libroriesgos.htm)  
2012 – 07 – 09
- 16. RIESGOS PSICOSOCIALES**  
<http://primaef.org/Documents/PRIMA-EF%20eBOOK.pdf>.  
2012 – 07 – 11
- 17. FACTORES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/54/en/1/.pdf>.  
2012 – 08 – 16

**X. ANEXOS**

**A**

**N**

**E**

**X**

**O**

**S**

## ANEXO 1

### CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA DOCENTES, TRABAJADORES Y EMPLEADOS POLITÉCNICOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

UNIVERSIDAD:.....

AREA DE TRABAJO .....

CATEGORIA: .....

AÑOS DE SERVICIO: .....

SEXO: Masculino

Femenino

EDAD:.....

ESTADO CIVIL:

**CASADO/A (1 vez)**  **CASADO/A (más de 1 vez)**  **DIVORCIADO/A (1 vez)**

**DIVORCIADO/A (más de 1 vez)**  **UNION LIBRE** **SOLTERO/A**

Pregunta 1 ¿Tienes libertad para decidir cómo hacer tu propio trabajo?

A. No

B Si, ocasionalmente

C. Si, cuando la tarea me lo permite

D. Sí, es la práctica habitual

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 2 ¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A. No, no existe.
- B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza.
- C. Si, se utiliza ocasionalmente.
- D. Si, se utiliza habitualmente.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 3 ¿tienes la posibilidad de ejercer el control sobre tu ritmo de trabajo?

- A. No
- B. Si, ocasionalmente.
- C. Si, habitualmente.
- D. Si, puedo adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 4 ¿Dispones de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, procedimientos, instrucciones, etc.) para realizar tú tarea?

- A. No
- B. Si, algunas veces.
- C. Si, habitualmente.
- D. Si, -siempre.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 5 Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A. No
- B. Si, oralmente.
- C. Si, por escrito.
- D. Si, por escrito y oralmente.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 6 ¿Cuándo necesitas ayuda y/o tienes cualquier duda acudes a:

- A. Un compañero de otro puesto.
- B. Una persona cualificada técnicamente, mantenimiento, informático, calidad, refuerzo,...
- C. Un encargado y/o jefe superior.
- D. No tengo esa opción por cualquier motivo.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 7 Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A. No
- B. Si, por medio de la intervención del mando.
- C. Si, entre todos los afectados.
- D. Si, mediante otros procedimientos.

A  B  C  D

#### OBSERVACIONES

Pregunta 8 ¿Puedes elegir tus días de vacaciones?

A. No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.

B. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.

C. Si, la empresa concede o no a demanda del trabajador.

D. Si, los trabajadores nos organizamos entre nosotros, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.

A  B  C  D

#### OBSERVACIONES

Pregunta 9 intervienes y/o corriges los incidentes en tu puesto de trabajo (equipo, maquina, relación con paciente/cliente, etc.)?

A. No, es función del jefe superior o persona encargada.

B. Si, solo incidentes menores.

C. Si, cualquier incidente.

A  B  C  D

#### OBSERVACIONES

Pregunta 10 ¿Tienes posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?

A. No, por la continuidad del proceso o actividad.

B. No, por otras causas.

C. Si, las establecidas.

D. Si, según necesidades.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 11 ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

A. No

B. Charlas, asambleas.

C. Comunicados escritos.

D. Si, medios orales y escritos.

A B C D

OBSERVACIONES

Pregunta 12 En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

A. No

B. Sí, a veces.

C. Si, habitualmente.

D. Sí, siempre.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 13 La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.

B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines.

C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 14 ¿Se recuperan los retrasos?

A. No.

B. Si, durante las pausas.

C. Si, incrementando el mismo de trabajo.

D. Si, alargando la Jornada.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 15 ¿Cuál es el criterio de retribución?

A. Salario por hora (fijo).

B. Salario más prima colectiva.

C. Salario más prima individual.

A  B  C

OBSERVACIONES

Pregunta 16 ¿Sete facilitan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

A. No

B. Si, de forma oral.

C. Si, de forma escrita (instrucciones).

D. Si, de forma oral y escrita.

A  B  C  D

## OBSERVACIONES

Pregunta 17 ¿Tienes posibilidad de hablar durante la realización de tu tarea?

- A. No, por mi ubicación.
- B. No, por el ruido.
- C. No, por otros motivos.
- D. Si, algunas palabras.
- E. Sí, conversaciones más largas.

A  B  C  D  E

## OBSERVACIONES

Pregunta 18 ¿La empresa está preparando a sus mandos intermedios con formación e instrucciones para un adecuado desempeño de sus funciones?

- A. Si, la mayoría ha modificado su estilo de mando
- B. No
- C. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.
- D. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.

A  B  C  D

## OBSERVACIONES

Pregunta 19 ¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- A. No
- B. Cuando la tarea me lo permite.
- C. Si, en función del tiempo disponible.
- D. Sí, siempre se hace en equipo.

A  B  C  D

#### OBSERVACIONES

Pregunta 20 ¿Controlas el resultado de tu trabajo y puedes corregir los errores cometidos o defectos?

- A. No
- B. Si, ocasionalmente.
- C. Si, habitualmente.
- D. Si, cualquier error.

A  B  C  D

#### OBSERVACIONES

Pregunta 21 ¿Se organizan, de forma espontánea, celebraciones o actividades de grupo en las que participa la mayoría de la gente?

- A. No.
- B. Si, una o dos veces al año.
- C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.

A  B  C  D

#### OBSERVACIONES

Pregunta 22 ¿Puedes detener el trabajo o ausentarte de tu puesto?

- A. No, por el proceso productivo o la actividad.
- B. No, por otros motivos.
- C. Si, con un sustituto.

D. Si, sin que nadie me sustituya.

A  B  C  D

#### OBSERVACIONES

Pregunta 23 ¿Existe, en general, un ambiente de apoyo y colaboración en el lugar de trabajo?

A. No

B. Si, a veces.

C. Si, habitualmente.

D. Sí, siempre.

A  B  C  D

#### OBSERVACIONES

Pregunta 24 ¿Recibes información suficiente sobre los resultados de tu trabajo?

A. Solo se me informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad).

B. Se me informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tengo asignados.

C. Se me informa de los objetivos alcanzados por la organización.

D. Además se me anima a participar en el establecimiento de metas.

A  B  C  D

#### OBSERVACIONES

Pregunta 25 ¿Tienes la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de tu Jornada laboral?

A. No

B. Cambio de manera excepcional de puesto o tarea.

C. Si, rotamos entre compañeros de forma habitual.

D. Si, cambio de tarea según lo considero oportuno.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 26 Ante la incorporación de nuevas tecnologías, maquinaria y/o métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

A. No

B. Si, oralmente.

C. Si, por escrito.

D. Si, oralmente y por escrito.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 27 ¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.

B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.

C. Relaciones solo de colaboración para el trabajo.

D. Ni relaciones personales, ni de colaboración para el trabajo.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 28 De los problemas que existen en algún departamento, sección, ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?

A. Si

B. No

A  B  C  D

OBSERVACIONES

Pregunta 29 ¿En la plantilla de la empresa han aumentado las bajas de larga duración por origen psicológico?

A. Si

B. No

A  B

OBSERVACIONES

Pregunta 30 ¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada y/o excluida del grupo en virtud de sus características físicas o personales?

A. Si

B. No

A  B

OBSERVACIONES

## **ANEXO 2**

### **RECURSOS**

Los recursos a utilizar en la investigación propuesta son:

#### **Humanos**

- Directora de tesis
- Miembro
- Docente
- Trabajadores
- Empleados
- Personal administrativo
- Encuestadora

#### **Materiales**

- Copias
- Anillados
- Transporte

#### **Técnicos**

- Hora/uso Internet
- Horas/uso computador

**ANEXO 3**  
**PRESUPUESTO**

<b>RUBROS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
<b>PERSONAL</b>			
1. Directora de tesis			
2. Miembro			
3. Docente			
4. Trabajadores			
5. Empleados			
6. Personal administrativo			
7. Encuestadora			
<b>Subtotal</b>			
<b>RECURSOS MATERIALES</b>			
Copias	Varios	50	100
Anillado	4 resmas	5	20
Transporte	20 pasajes	0,25	1,25
Varios	Materiales (borrador, carpetas, esferos)	50	100
<b>Subtotal</b>			<b>221,25</b>
<b>C. OTROS</b>			
Alquiler de equipos, internet, ( computadora)	120 horas	0,50	60
<b>Subtotal</b>			<b>60</b>
<b>IMPREVISTOS</b>			20.00
<b>TOTAL</b>			<b>361.25</b>

## ANEXO 4

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	Nombre de la Tarea	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
		Se. 1	Se. 2	Se. 3	Se. 4																				
1	Presentación y Aprobación del Tema																								
2	Recopilación de información																								
3	Sistematización de la información																								
4	Presentación del primer borrador																								
5	Correcciones del Tutor																								
6	Presentación del 2do borrador																								
7	Correcciones del Tutor																								
8	Presentación al tribunal de tesis																								
9	Corrección del Tribunal de tesis																								
10	Presentación y aprobación final																								
11	Presentación de la Defensa de Tesis																								
12	Documento Aprobado																								