

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
E.A.P. Ingeniería Ambiental



Una Institución Adventista

Evaluación de los riesgos ergonómicos por posturas y psicosociales en trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, para el diseño de un programa de prevención de riesgos ergonómicos por posturas y psicosociales.

Por:

Jairo Luis Pizarro Lucich

Sandra Diana Huamán Camavilca

Asesores:

Ing. Dennis Omar Diaz Bulnes

Mg. Iliana Del Carmen Gutiérrez Rodríguez

Lima, junio del 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Mg. Iliana Del Carmen Gutiérrez Rodríguez de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Escuela Profesional de Ing. Ambiental, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***“EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS POR POSTURAS Y PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN, PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS POR POSTURAS Y PSICOSOCIALES.”*** constituye la memoria que presentan los **Bachilleres Sandra Diana Huamán Camavilca y Jairo Luis Pizarro Lucich** para aspirar al título de Profesional de Ingeniero Ambiental ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en *Lima* a los dos de *Julio* del año 2019



Mg. Iliana Del Carmen Gutiérrez Rodríguez

Evaluación de los riesgos ergonómicos por posturas y psicosociales
en trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la
Universidad Peruana Unión

TESIS

Presentada para optar el Título Profesional de Ingeniero Ambiental

JURADO CALIFICADOR

Mg. Jackson Edgardo Pérez Carpio
Presidente

Mg. Joel Hugo Fernández Rojas
Secretario

Ing. Orlando Alan Poma Porras
Vocal

Ing. Nancy Curasi Rafael
Vocal

Mg. Iliana Del Carmen Gutiérrez Rodríguez
Asesora

Lima, 21 de junio de 2019

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico al forjador de mi camino, el que me acompaña, guía y levanta cada día de mi vida, a ti mi Dios. A mis padres y hermana cuyo apoyo incondicional fueron el pilar de esta tesis. A mi abuela por su amor incondicional y a todas aquellas personas que creyeron en mí, con mi más sincero amor.

Jairo Pizarro Lucich.

A mis Abuelos por su apoyo incondicional, su motivación constante de ser mejor cada día. A mi Madre por ser ejemplo de esfuerzo y dedicación, a mis hermanos por su paciencia, comprensión y tolerancia y a todas aquellas personas que creyeron y siempre me apoyaron.

Sandra Huamán.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por permitir que este trabajo se haya podido concluir y por estar con nosotros en todo momento.

A mis asesores la Mg. Iliana Del Carmen Gutiérrez Rodríguez y el Ing. Dennis Omar Díaz Bulnes, por su orientación, paciencia y confianza en la presente Investigación.

A la Facultad de Ciencia de la Salud y a todas las personas que nos apoyaron en el proceso de investigación

A aquellas personas que estuvieron apoyándonos en el proceso, en especial nuestra familia, mil gracias por todo.

El camino no ha sido sencillo hasta ahora, pero gracias a su amor, paciencia, bondad y apoyo esta meta se pudo concluir con éxito.

Índice General

RESUMEN.....	xxii
SUMMARY.....	xxiv
CAPITULO I:.....	26
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	26
1.1. Descripción del problema.....	26
1.2. Justificación.....	31
1.2.1. Presuposición Filosófica.....	31
1.3. Objetivo general.....	32
1.3.1. Objetivos específicos.....	32
CAPITULO II:	33
REVISIÓN DE LA LITERATURA	33
• 2.1. Antecedentes de Investigación.....	33
• 2.2. Marco Teórico.....	36
2.2.1. Normatividad.....	36
2.2.2. Introducción a los riesgos psicosociales y ergonómicos.....	38
2.2.3. La ergonomía.....	38
2.2.3.1. Propósito de la Ergonomía.....	39
2.2.3.2. Sistemas de Trabajo.....	41
2.2.3.3. Tipos de Ergonomía.....	41
2.2.3.4. Ergonomía en la oficina.....	42

2.2.3.5.	Evaluación de los puestos de trabajo.	43
2.2.3.6.	Técnicas para realizar el análisis ergonómico del puesto de trabajo.....	43
2.2.4.	Riesgo psicosocial.....	52
2.2.4.1.	Potenciales causas o factores que causan Riesgo Psicosociales	52
2.2.4.2.	Entorno o contexto laboral y condiciones de trabajo	53
2.2.4.3.	La gestión de los cambios organizaciones y la utilización de nuevas tecnologías ..	53
2.2.4.4.	La burocracia organizacional en el entorno o contexto laboral	53
2.2.4.5.	Principales riesgos psicosociales.....	55
2.2.4.6.	Técnicas para realizar el análisis psicosocial	56
2.3.	Marco Conceptual.....	58
CAPITULO III:.....		62
MATERIALES Y MÉTODOS.....		62
• 2.4.	Ámbito de estudio.....	62
2.4.1.	Lugar de estudio.....	62
2.4.2.	Población muestra.....	62
2.4.3.	Tipo de investigación.....	63
2.4.4.	Diseño de investigación	63
• 2.5.	Materiales y equipos	64
• 2.6.	Procedimientos	65
2.6.1.	Evaluación de riesgos	65
2.6.2.	Técnicas de análisis de datos, instrumentos y validación de instrumentos	65
	Riesgos Psicosociales	65

2.6.3. Análisis de Datos	67
2.6.4. Diseño de Programa.....	68
2.6.5. Flujograma.....	68
• 2.7. Matriz de consistencia	69
• 2.8. Operacionalización de variables.....	70
CAPITULO IV:.....	71
RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	71
• 4.1. Resultados de la aplicación de encuesta	71
• 4.1.1. Resultados de evaluación de Riesgo Psicosocial: método Ista 21.....	71
4.1.1.1. Resultados según SPSS	71
4.1.1.2. Resultado según Software de Ista21- (CopsoQ) versión 2	107
• 4.1.2. Resultados de evaluación de Riesgo Ergonómico: método RULA	173
4.1.2.1. Resultados según SPSS	242
• 4.2. Discusiones.	243
CAPÍTULO V.....	246
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	246
• 5.1. Conclusiones.....	246
• 5.2. Recomendaciones.	248
REFERENCIAS.....	249
ANEXOS.....	254

Índice de Figuras

Figura 1 Interrelación hombre-artefacto Fuente: Escobar de la Cruz (2010).....	39
Figura 2 Análisis de brazos, antebrazos y muñecas. Fuente Quinteros (2013).	46
Figura 3 Análisis de brazos, antebrazos y muñecas. Fuente Quinteros (2013).	47
Figura 4 Análisis de brazos, antebrazos y muñecas. Fuente Quinteros (2013).	47
Figura 5 Análisis de la posición del cuello. Fuente Quinteros (2013).....	49
Figura 6 Análisis de la posición del tronco Fuente Quinteros (2013)	49
Figura 7 Ubicación de área de estudio Fuente Google Earth.....	62
Figura 8 Flujograma de diseño de investigación	64
Figura 9 Flujograma de procedimiento para la evaluación de los riesgos ergonómicos por postura y psicosociales.	68
Figura 10 Prevalencia de exposición a Riesgos Psicosociales Fuente: Software Ista.....	109
Figura 11. Prevalencia de exposición a Riesgos Psicosociales Fuente: Software Ista.....	111
Figura 12. Localización de Riesgo Fuente: Software Ista.....	112
Figura 13. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista.....	114
Figura 14. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Ista.....	115
Figura 15. Prevalencia de exposición por Área Fuente: Software Ista.....	115
Figura 16. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. Fuente: Software Ista.....	118
Figura 17. Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software Ista.....	118
Figura 18. Prevalencia de exposición por Area. Fuente: Software Ista.....	119
Figura 19. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. Fuente: Software Ista.....	121
Figura 20. Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software Ista.....	121
Figura 21. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista.....	122
Figura 22. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista.....	124
Figura 23. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Ista.....	125

Figura 24. Prevalencia de exposición por Áreas Fuente: Software Iastas	125
Figura 25. Doble presencia por puesto de trabajo. Fuente: Software Iastas	128
Figura 26. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Iastas	128
Figura 27. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Iastas.....	129
Figura 28. Claridad de rol por puesto de trabajo Fuente: Software Iastas.....	131
Figura 29. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Iastas	131
Figura 30. Prevalencia de exposición por Area Fuente: Software Iastas	132
Figura 31. Apoyo Social de compañeros por puesto de trabajo	134
Figura 32. Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software Iastas.....	134
Figura 33. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Iastas	135
Figura 34. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. Fuente: Software Iastas.....	136
Figura 35 Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software	137
Figura 36 Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Iastas.....	137
Figura 37. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. Fuente: Software Iastas.....	139
Figura 38. Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software Iastas	140
Figura 39. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Iastas	140
Figura 40. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Iastas	142
Figura 41. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Iastas	143
Figura 42. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Iastas	143
Figura 43. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. Fuente: Software Iastas.....	145
Figura 44. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Iastas.....	146
Figura 45. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Iastas	148
Figura 46. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Iastas	148
Figura 47. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Iastas	150
Figura 48. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Iastas	151

Figura 49. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista.....	151
Figura 50. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista.....	154
Figura 51. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Ista.....	154
Figura 52. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista.....	155
Figura 53. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista.....	157
Figura 54. Prevalencia de exposición por sexo área Fuente: Software Ista.....	157
Figura 55. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista.....	158
Figura 56. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista.....	160
Figura 57. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Ista.....	160
Figura 58. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista.....	161
Figura 59 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista.....	163
Figura 60 Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software Ista.....	163
Figura 61. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista.....	164
Figura 62. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista.....	166
Figura 63. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Ista.....	166
Figura 64. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista.....	167
Figura 65. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista.....	168
Figura 66. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Ista.....	169
Figura 67. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista.....	169
Figura 68. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista.....	171
Figura 69. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Ista.....	172
Figura 70. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista.....	172

Índice de Tablas

Tabla 1. Interrelación hombre-artefacto.	40
Tabla 2 Valoración OWAS.....	44
Tabla 3 Valoración REBA.....	45
Tabla 4 Valoración RUBA.	45
Tabla 5 Metodologías seleccionadas según problemas presentados.....	46
Tabla 6 Puntajes de zonas superiores	48
Tabla 7 Puntaje por fuerza o carga.	49
Tabla 8 Puntajes de cuello, tronco y piernas.....	50
Tabla 9 Puntaje por fuerza o carga.	50
Tabla 10 Puntaje total.	51
Tabla 11 Evaluación según puntaje total	51
Tabla 12 Materiales.	64
Tabla 13. Matriz de consistencia	69
Tabla 14 Operacionalización de Variables	70
Tabla 15 Resumen de procesamiento de casos y Estadísticas de fiabilidad del Alfa de Cronbach... 71	71
Tabla 16 Frecuencia de Genero.	72
Tabla 17 Frecuencia de Edad.....	72
Tabla 18 Frecuencia de Áreas de trabajo.....	73
Tabla 19 Frecuencia de puestos de trabajo.	73
Tabla 20 Frecuencia de si el personal realiza tareas distintas a su puesto trabajo.....	74
Tabla 21 Frecuencia de si en el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?.	75
Tabla 22 Frecuencia de si el trabajo que realizas es reconocido salarialmente justa.	75
Tabla 23 Frecuencia de antigüedad en el puesto.	76

Tabla 24 Frecuencia de ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Facultad de Ciencias de la Salud?.....	77
Tabla 25 Frecuencia de si Desde que entraste a la Facultad de Ciencias de la Salud ¿has ascendido de categoría o puesto de trabajo?	77
Tabla 26 Frecuencia de si tienes influencia sobre si qué haces en el trabajo.	78
Tabla 27 Frecuencia de si Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?.....	78
Tabla 28 Frecuencia de cuál es tu horario de trabajo.....	79
Tabla 29 Frecuencia de si tienes influencia sobre si qué haces en el trabajo.	79
Tabla 30 Frecuencia de Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	80
Tabla 31 Frecuencia de ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?.....	81
Tabla 32 Frecuencia de ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	82
Tabla 33 Frecuencia de si habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Facultad de Ciencias de la Salud?	82
Tabla 34 Frecuencia de si Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?.....	83
Tabla 35 ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?.....	84
Tabla 36 Frecuencia de si se tiene que trabajar rápido	84
Tabla 37 Frecuencia de si en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente.	85
Tabla 38 Frecuencia de si ¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	86
Tabla 39 Frecuencia de si tu trabajo requiere que te calles tu opinión.	86
Tabla 40 Frecuencia de la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo.	87

Tabla 41 Frecuencia de tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas.	88
Tabla 42 Frecuencia si tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo	88
Tabla 43. Frecuencia de si tienes influencia sobre el ritmo al que trabajo	89
Tabla 44 Frecuencia de si tienes influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo.	90
Tabla 45 Frecuencia de si tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo.	90
Tabla 46 Frecuencia de si tienes influencia sobre si qué haces en el trabajo.	91
Tabla 47 Frecuencia de si hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez.....	92
Tabla 48 Frecuencia de si sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares.	92
Tabla 49 Frecuencia de si ¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?.	93
Tabla 50 Frecuencia de piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa..	94
Tabla 51 Frecuencia de si ¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?.....	94
Tabla 52 Frecuencia de si ¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	95
Tabla 53 Frecuencia de si ¿tus tareas tienen sentido?.....	95
Tabla 54 Frecuencia de si ¿las tareas que haces te parecen importantes?.	96
Tabla 55 Frecuencia de si ¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	96
Tabla 56 Frecuencia de si ¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?.....	97
Tabla 57 Frecuencia de si ¿te sientes comprometido con tu profesión?.....	98
Tabla 58 Frecuencia de si tus compañeros escuchan tus problemas.	98
Tabla 59 Frecuencia de si tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo.....	99
Tabla 60 Frecuencia de si tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional.	100

Tabla 61 Frecuencia de si ¿te has sentido calmado/a y tranquilo/a?.....	101
Tabla 62 Frecuencia de ¿si te has sentido feliz?.....	101
Tabla 63 Frecuencia de cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomando todo en consideración.	102
Tabla 64 Contingencia entre Eres * Indica en puesto de trabajo ocupas en la actualidad.....	103
Tabla 65 Contingencia entre Eres * Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora.	103
Tabla 66 Contingencia entre Eres * te retrasas en la entrega de tu trabajo?.....	104
Tabla 67 Contingencia entre Eres * te retrasas en la entrega de tu trabajo?.....	105
Tabla 68 Contingencia entre Eres * te retrasas en la entrega de tu trabajo.	106
Tabla 69 Tasa de Respuesta y de muestra.	106
Tabla 70 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo..	107
Tabla 71 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol..	107
Tabla 72 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.	108
Tabla 73 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.....	113
Tabla 74 Prevalencia de exposición por doble presencia.	117
Tabla 75 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.	120
Tabla 76 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.	123
Tabla 77 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	127
Tabla 78 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad...	130

Tabla 79 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a sentimiento de grupo.	133
Tabla 80 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo	136
Tabla 81 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores	138
Tabla 82 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.....	141
Tabla 83 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.	144
Tabla 84 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.	147
Tabla 85. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.....	149
Tabla 86 Frecuencia de si la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores.....	153
Tabla 87 Frecuencia de si has estado tenso/a.	156
Tabla 88 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.....	159
Tabla 89 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.....	162
Tabla 90 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento..	165
Tabla 91 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.	168
Tabla 92 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.....	170
Tabla 93 Colaborador 1- RULA.	173

Tabla 94 Colaborador 2- RULA.	174
Tabla 95 Colaborador 3- RULA.	175
Tabla 96 Colaborador 4- RULA.	176
Tabla 97 Colaborador 5- RULA.	177
Tabla 98 Colaborador 6- RULA.	178
Tabla 99 Colaborador 7- RULA.	179
Tabla 100 Colaborador 8- RULA.	180
Tabla 101 Colaborador 9- RULA.	181
Tabla 102 Colaborador 10- RULA.	182
Tabla 103 Colaborador 11- RULA.	183
Tabla 104 Colaborador 12- RULA.	184
Tabla 105 Colaborador 13- RULA.	185
Tabla 106 Colaborador 14- RULA.	186
Tabla 107 Colaborador 15- RULA.	187
Tabla 108 Colaborador 16- RULA.	188
Tabla 109 Colaborador 17- RULA.	189
Tabla 110 Colaborador 18- RULA.	190
Tabla 111 Colaborador 19- RULA.	191
Tabla 112 Colaborador 20- RULA.	192
Tabla 113 Colaborador 21- RULA.	193
Tabla 114 Colaborador 22- RULA.	194
Tabla 115 Colaborador 23- RULA.	195
Tabla 116 Colaborador 24- RULA.	196
Tabla 117 Colaborador 25- RULA.	197
Tabla 118 Colaborador 26- RULA.	198

Tabla 119 Colaborador 27- RULA.	199
Tabla 120 Colaborador 28- RULA.	200
Tabla 121 Colaborador 29- RULA.	201
Tabla 122 Colaborador 30- RULA.	202
Tabla 123 Colaborador 31- RULA.	203
Tabla 124 Colaborador 32- RULA.	204
Tabla 125 Colaborador 33- RULA.	205
Tabla 126 Colaborador 34- RULA.	206
Tabla 127 Colaborador 35- RULA.	207
Tabla 128 Colaborador 36- RULA.	208
Tabla 129 Colaborador 37- RULA.	209
Tabla 130 Colaborador 38- RULA.	210
Tabla 131 Colaborador 39- RULA.	211
Tabla 132 Colaborador 40- RULA.	212
Tabla 133 Colaborador 41- RULA.	213
Tabla 134 Colaborador 42- RULA.	214
Tabla 135 Colaborador 43- RULA.	215
Tabla 136 Colaborador 44- RULA.	216
Tabla 137 Colaborador 45- RULA.	217
Tabla 138 Colaborador 46- RULA.	218
Tabla 139 Colaborador 47- RULA.	219
Tabla 140 Colaborador 48- RULA.	220
Tabla 141 Colaborador 49- RULA.	221
Tabla 142 Colaborador 50- RULA.	222
Tabla 143 Colaborador 51- RULA.	223

Tabla 144 Colaborador 52- RULA.	224
Tabla 145 Colaborador 53- RULA.	225
Tabla 146 Colaborador 54- RULA.	226
Tabla 147 Colaborador 55- RULA.	227
Tabla 148 Colaborador 56- RULA.	228
Tabla 149 Colaborador 57- RULA.	229
Tabla 150 Colaborador 58- RULA.	230
Tabla 151 Colaborador 59- RULA.	231
Tabla 152 Colaborador 60- RULA.	232
Tabla 153 Colaborador 61- RULA.	233
Tabla 154 Colaborador 62- RULA.	234
Tabla 155 Colaborador 63- RULA.	235
Tabla 156 Colaborador 64- RULA.	236
Tabla 157 Colaborador 65- RULA.	237
Tabla 158 Colaborador 66- RULA.	238
Tabla 159 Colaborador 67- RULA.	239
Tabla 160 Colaborador 68- RULA.	240
Tabla 161 Colaborador 69- RULA.	241
Tabla 162. Frecuencia de Nivel de Riesgo Ergonomico	245

Índice de Anexos

Anexo 1. Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo	256
Anexo 2. Fiabilidad de la encuesta	267
Anexo 3. Programa de prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales.....	280
Anexo 4. Manual de metodología ISTAS.....	330
Anexo 5. Indicadores	339
Anexo 6. Cuestionario de Aprobación.....	341
Anexo 7. Tablas de frecuencias de encuesta de aceptación de procedimientos.....	343

Símbolos

RULA: Evaluación rápida de los miembros superiores

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

TME: Trastornos musculo esqueléticos

ISTAS: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

FIA: Facultad de Ingeniería y Arquitectura

RM: Resolución Ministerial

RESUMEN

El propósito de la investigación fue evaluar la relación entre los riesgos ergonómicos- psicosociales con las posturas y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión para el diseño de un programa de prevención. La presente investigación se inició con un diagnóstico de los riesgos Ergonómicos por postura y psicosociales en los 69 colaboradores a partir de la muestra. Para el riesgo ergonómico se aplicó la metodología RULA, donde mediante fotografías y mediciones de ángulos se determinó si el colaborador está realizando sus actividades de forma correcta. Para el riesgo psicosocial se aplicó una encuesta ISTAS 21, esta metodología consta de 141 preguntas cuyos indicadores se dividen en “Exigencia psicológicas”, “Control sobre el trabajo” y “Apoyo social y calidad de liderazgo” cada uno con sus dimensiones especificadas en el Anexo 5. Esta encuesta fue validada usando el Alpha de Cronbach obteniendo un nivel de confianza de 0.88. Los datos obtenidos de las evaluaciones se analizaron mediante el programa SPSS y el software del ISTAS 21, para lo cual se realizó tablas de frecuencia y cruzadas; asimismo se obtuvo resultados estadísticos por el mismo software del ISTAS. Los resultados obtenidos para el riesgo ergonómico muestran que el 0% se encuentran en el nivel 1 es decir una postura aceptable, el 21.7% en el nivel 2 es decir tiene la necesidad de una evaluación más detalladas, el 37.7% en el nivel 3 es decir tiene la necesidad de efectuar un estudio a profundidad y corregir la postura lo antes posible, el 40.6% es decir la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Con respecto a la evaluación psicosocial la dimensión con mayor riesgo psicosocial es “el ritmo de trabajo” con un 95.7%, seguido de “el conflicto de rol” con 56.5%, “exigencias cuantitativas, emocionales y doble presencia” con 52.2%, “claridad de rol” con 43.5%, “apoyo social a compañeros” con 42% e “inseguridad sobre la condiciones de trabajo” con 36.2%.

A partir de los resultados se concluye que el personal no tiene satisfacción con el trabajo y existen irregularidades sobre sus posturas, confirmando que existe una relación significativa con respecto a

los riesgos detectados. Por lo tanto se realizó un programa tomando en cuenta los resultados obtenidos y los puntos más críticos, esto será un gran aporte para la toma de medidas preventivas en la Facultad de Ciencias de la Salud.

Palabras claves: Ergonomía, Psicosociales, RULA, ISTAS 21, postura, ritmo de trabajo, estrés, trastornos musculoesqueléticos.

SUMMARY

The purpose of the research was to evaluate the relationship between the ergonomic-psychosocial risks with the positions and the satisfaction of the administrative workers of the Faculty of Health Sciences of the Universidad Peruana Unión for the design of a prevention program. The present investigation was initiated with a diagnosis of ergonomic postural and psychosocial risks in the 69 collaborators from the sample. For the ergonomic risk the RULA methodology was applied, where by means of photographs and measurements of angles it was determined if the collaborator is carrying out his activities correctly. For the psychosocial risk an ISTAS 21 survey was applied, this methodology consists of 141 questions whose indicators are divided into "Psychological demand", "Control over work" and "Social support and quality of leadership" each with its dimensions specified in the Annex 5. This survey was validated using the Cronbach's Alpha obtaining a confidence level of 0.88. The data obtained from the evaluations were analyzed through the SPSS program and the ISTAS 21 software, for which frequency tables and crossings were made; Likewise, statistical results were obtained through the same ISTAS software. The results obtained for the ergonomic risk show that 0% are in level 1, that is, an acceptable posture, 21.7% in level 2, that is, it needs a more detailed evaluation, 37.7% in level 3 is To say it is necessary to carry out an in-depth study and correct the position as soon as possible, 40.6%, that is, the need to correct the posture immediately. Regarding psychosocial assessment, the dimension with the highest psychosocial risk is "the work rate" with 95.7%, followed by "the role conflict" with 56.5%, "quantitative, emotional and double presence" with 52.2%, " clarity of role "with 43.5%," social support to colleagues "with 42% and" insecurity about working conditions "with 36.2%.

Based on the results, it is concluded that the personnel has no satisfaction with the work and there are irregularities about their positions, confirming that there is a significant relationship with respect to the risks detected. Therefore, a program was carried out taking into account the results obtained

and the most critical points, this will be a great contribution for the taking of preventive measures in the Faculty of Health Sciences.

Keywords: Ergonomics, Psychosocial, RULA, ISTAS 21, posture, work rhythm, stress, musculoskeletal disorders

CAPITULO I: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La globalización ha originado alteraciones en las dinámicas de trabajo, donde las organizaciones deben buscar anticiparse y adaptarse a estos, llevando a que los trabajadores se vean expuestos a condiciones que antes no se consideraba significativas (Rodríguez & Molano, 2012). Según Gómez y Abelló (2014) cada día 6,300 personas mueren como resultado de accidentes de trabajo. Asimismo 5,500 mueren de enfermedades relacionadas con el trabajo (OIT, 2013a). Además, la OIT (2015) menciona que los accidentes de laborales y las enfermedades ocupaciones provocan más de dos millones de muertes por año, de las cuales trescientos cincuenta mil son por accidentes laborales, y aproximadamente dos millones son por enfermedades ocupacionales.

Se sabe que las enfermedades ocasionadas por el trabajo matan seis veces más colaboradores que los accidentes de trabajo (OIT, 2013a). Asimismo, aquellas que han sido notificadas varían según los estados, así en países de Europa y Asia los trastornos musculo-esqueléticos y trastornos mentales han aumentado de manera significativa en los últimos tiempos.

Casos como los informes de la Comisión Europea donde mencionan que los trastornos musculoesqueléticos son causa de 49.9% de ausencias por más de tres días y el 60% de casos de incapacidad permanente para trabajar (OIT, 2013b). Así mismo según la quinta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo se verifico que más 59% de colaboradores ejercen muchos movimientos repetitivos en la ejecución de sus actividades diarias, así como un 36% tienen posturas inadecuadas. (Marroquin, 2017).

Además, en el artículo de la OIT, publicado el 5 de julio de 2012 por Seiji Machida director del Programa Safe Work de la OIT, expresa: “que en la mayoría de los países, el costo total de los accidentes y las enfermedades relativas al ambiente laboral, considerando los asociados con el estrés, es muy alto” (Raffo L., Raez G., & Cachay B., 2013).

Según la OIT (2013b) en el Reino Unido donde se registró un total de 1'073,000 casos de los cuales la mayor parte eran casos musculoesqueléticos y enfermedades relacionadas al estrés. Por otro lado, estudios afirman que en España cerca del 20% de todas las daños producidas en el ambiente laboral son lesiones de espalda, y casi del 30% son causadas a sobreesfuerzos musculoesqueléticos (López A., Martínez A., & Martín G., 2011). Además, en la Unión Europea se estima entre 2,6 y 3,8 por ciento del PIB, donde los estudios sugieren que el estrés es la causa de entre 50 y 60 por ciento de todas las jornadas laborales perdidas (Raffo L. et al., 2013).

En EE.UU la causa más frecuente de ausencia laboral en menores de 45 años es por problemas ergonómicos, y el dolor lumbar (Marroquin, 2017). Así mismo las personas con edad promedio de 55 años en los Estados Unidos tienen un riesgo mucho mayor de padecer enfermedades cardiovasculares, cuya enfermedad es la mayor causa de muerte en países desarrollados y está asociado al estrés en el trabajo (Landsbergis, s. f.).

A nivel de América Latina y el Caribe (ALC), ocurren treinta y seis accidentes laborales por minuto y que aproximadamente trescientos colaboradores fallecen al día (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Igualmente, la OIT (2015) menciona que cerca de 5 millones de accidentes laborales suceden al año, de los cuales un estimado que noventa mil accidentes laborales son mortales.

En el caso de enfermedades ocupacionales en países en desarrollo, como es el caso de ALC, las notificaciones son muy limitadas esto se debe a la escasa capacidad de vigilancia de la salud (OIT, 2013a). Con respecto a esto, la OPS identificó que solamente del 1% al 5% de los casos de enfermedades ocupacionales en América Latina se registran; ya que por lo general solo los casos de incapacidad sujeto a indemnización son registrados; o bien no son registrados como tales, sino que son clasificados como enfermedades comunes o accidentes laborales (Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo, 2016).

Como se afirma arriba en el caso de Perú se desconoce la información estadística de la población que labora se encuentra expuesta a diferentes riesgos ocupacionales que provocan

enfermedades ocupacionales (Albinagorta J. & Tello M., 2005) esto se debe a la limitación de un sistema integrado de información. Situación que se refleja en uno de los pocos estudios realizados en el periodo 2010-2014 donde se reporta 54 596 accidentes laborales no mortales, 674 accidentes mortales, 3 432 incidentes y 346 enfermedades laborales (Cano C., Francia R., & Heredia L., 2018); además el autor identifica la falta de homogenización y cumplimiento en el proceso de realizar las notificaciones por los responsables.

Así mismo en relación a las condiciones de empleo la situación es que el 71% de los trabajadores laboran en condiciones de informalidad, situación que condiciona a exposiciones perjudiciales en lo que respecta a accidentes y enfermedades ocupacionales.

Respecto a la gravedad de los riesgos en los puestos de trabajos administrativos los riesgos psicosociales y ergonómicos están tomando protagonismo en la actualidad; estos se originan en el ambiente y la organización del trabajo; asimismo cuando se produce, tienen una afectación en la salud de los colaboradores mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos; la existencia de estos riesgos en el trabajo puede afectar, además de la salud de los colaboradores al calidad del trabajo (Raffo L. et al., 2013).

Según Tobergte & Curtis (2013) los factores de riesgo más comunes es el denominado estrés laboral que es considerado un riesgo moderno en un trabajo tradicional. Tobergte & Curtis (2013) indica que esto se debe a la disfunción que provoca inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés; convirtiéndose en un factor psicosocial de riesgo que actúa como un desencadenante de tensión.

Según Stavroula y Cox (2004) explica que el estrés es un problema frecuente y costoso en los lugares de trabajo; tanto así que en la actualidad cerca de un tercio de los trabajadores notifican altos niveles de estrés, los cuales están asociados a aumentos significativos en la utilización de los servicios de salud; Del Hoyo D.(2001) agrega que este padecimiento afecta al corazón, los vasos sanguíneos y el riñón, e incluso de algunas clases de artritis y afecciones de la epidermis. Asimismo, Del Hoyo

D. añade que también trae consecuencias a la salud mental provocando ansiedad, frustración, depresión, alcoholismo, alteraciones mentales como incapacidad para concentrarse, habilidades para tomar decisiones. Incluso en casos extremos el estrés puede conducir al suicidio (Raffo L. et al., 2013). Todo esto debido a excesos de información, intensificación del trabajo y presiones temporales, mayores exigencias de movilidad y flexibilidad, estar siempre disponible en el móvil y el miedo a perder el trabajo (Raffo L. et al., 2013).

Por otro lado, el uso de la tecnología en organizaciones se ha convertido en una herramienta fundamental (Corinne & Flores, 2007). Por tal razón estas deben tener centros de trabajo diseñados bajo criterios ergonómicos, que le posibiliten al colaborador ejecutar sus labores sin que se afecte su salud (sobreesfuerzo) y por lo tanto el desempeño laboral, igualmente con las posturas que realicen durante las tareas diarias (Corinne & Flores, 2007).

Sin embargo, el ambiente laboral de hoy busca lograr una reducción en el uso de papel y lograr la automatización de labores, las cuales aumentan la posibilidad de sufrir un daño ergonómico denominado trastorno musculoesquelético (Departamento de Seguros de Texas, s. f.)

Estas molestias músculo esqueléticas son de manifestación lenta y de carácter inofensivo, por lo que se suele no darle importancia a las molestias hasta que se hace grave, es ahí donde ocurre un el daño permanente, asimismo debido a estos trastornos son considerados perjudiciales, y su presencia en el ámbito laboral representa un problema de salud ocupacional y requiere urgentemente ser atendido. (Mestanza, 2013).

Por otro lado, toda organización y sus áreas tiene un desafío en el aspecto de seguridad y salud que es prevenir los riesgos laborales sean de actividad administrativa como operaria, esto se evidencia en la actualidad debido a la conciencia sobre la importancia en la mejora de las condiciones de trabajo tanto en seguridad como higiene ocupacional (Mestanza, 2013). De ahí que los riesgos ergonómicos y psicosociales están adquiriendo importancia debido a su influencia innegable en el desempeño y salud de los colaboradores.

En la Universidad Peruana Unión, Gamarra K. (2018), realizó el estudio de “Evaluación del riesgo ergonómico en trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión para el establecimiento de propuestas correctivas y de adecuación”. Los resultados obtenidos en la encuesta arrojaron un 42.03% de niveles desfavorables, llegando a la conclusión que el personal no tiene conocimientos en riesgos ergonómicos. Asimismo, con la evaluación de la metodología RULA se obtuvo un 52.54% de riesgo moderado, 37.28% riesgo crítico (requiere el rediseño de la tarea) y un 10.17% inaceptable; dando a entender la falta de conocimientos en seguridad y la exposición a enfermedades ocupacionales.

La Facultad de Ciencias de la Salud (FCS) , de la Universidad Peruana Unión (UPeU), no cuenta con un estudio específico en riesgos ergonómicos y psicosociales para el personal administrativo; según el área de SSOMA (Seguridad Salud Ocupacional y Medio Ambiente), se han realizado exámenes médicos ocupacionales y se tomaron encuestas generales sobre riesgo psicosocial y ergonómicos (percepción) a nivel de toda la Universidad; demostrándose que las actividades diarias y el clima laboral estarían provocando fatigas musculares, agotamiento, disminución de productividad, estrés laboral, etc. todo esto conllevaría a que se produzca el ausentismo laboral en el puesto de trabajo.

Por esta razón, es importante la evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales, en los trabajadores administrativos de la FCS, para prevenir los trastornos musculo-esqueléticos y estrés laboral y diseñar un programa de prevención que pueda incidir en la reducción de enfermedades ocupacionales y mejorar la calidad de vida de los colaboradores; el presente trabajo está orientado en ese sentido.

1.2. Justificación

Debido a la alta prevalencia de problemas musculoesqueléticos y factores de riesgo psicosocial que como consecuencia trae consigo el ausentismo en las jornadas laborales provocando pérdidas de horas hombre; la presente investigación busca determinar el nivel de exposición a enfermedades físicas y psicológicas en los trabajos de oficina, considerando el tipo de tarea, posturas y el ambiente laboral en donde desarrollan sus actividades. La FCS de la UPeU cuenta con 142 colaboradores que laboran en todas las áreas administrativas, con una jornada laboral de 8 horas diarias de lunes a viernes; por tal motivo la presente investigación plantea evaluar los riesgos ergonómicos y psicosociales para poder diagnosticar la situación actual y plantear el diseño de un programa que mejore el rendimiento y la calidad del entorno laboral; asimismo puede adaptarse a otras facultades con el fin de fomentar una cultura de prevención a nivel de toda la Universidad.

1.2.1. Presuposición Filosófica

La salud del ser humano implica el cuidado del aspecto físico, psíquico y moral sin sufrir ningún tipo de menoscabo en cualquiera de estas tres dimensiones. Asimismo, el vivir una vida en integridad significa realizar actos tomando precauciones para su cuidado, es así como el ser humano debe equilibrar su vida evitando excesos en el trabajo que provoquen sobrecargas cuyas consecuencias se vean reflejadas en su salud y familia.

La biblia nos menciona lo siguiente “ser prudente para evitar los peligros” Proverbios 27:12, esto implica el cuidado que se debe tener en el centro de labores tanto, al realizar las actividades como en el ambiente laboral, ya que los peligros expuestos provocan daños a la salud, para lo cual la Biblia nos incita a poder practicar una cultura de prevención desde el punto de vista laboral; teniendo en cuenta lo que menciona 1 Corintios 3:16-17 que es la responsabilidad y mayordomía que debe tenerse en cuenta con el templo del Espíritu Santo. Este cuidado no solo va depender de uno mismo sino del contexto social en el cual se relaciona y la seguridad al realizar las actividades, por tanto, si se vive en armonía se encontrará una mejora en la salud e integridad físico-mental (Aldana, 2014).

1.3. Objetivo general

Evaluar la relación entre los riesgos ergonómicos- psicosociales con las posturas y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión para el diseño de un programa de prevención.

1.3.1. Objetivos específicos

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y las exigencias psicológicas de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el control sobre el trabajo de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el apoyo social de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.

Determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y la carga postural de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión

Diseñar un programa de prevención de riesgos ergonómicos-psicosociales para los trabajadores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.

CAPITULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes de Investigación

Se han realizado diversas investigaciones en lo que respecta a los riesgos ergonómicos y psicosociales tales como:

Andrés, Palmer, Guarch, & Jj (2000) en Sevilla- España desarrollo un análisis y valoración ergonómica utilizando el método Sue Rodgers (carácter repetitivo) y el método NIOSH (actividades de manipulación manual de cargas), el trabajo tuvo como propósito disminuir la severidad del puesto hasta unos valores admisibles; con la información obtenida se planteó soluciones con vistas a identificar las causas probables de efectos sobre la salud y operativos ocasionados por el diseño inadecuado de puestos de trabajo.

Tituaña J.(2016) en Ecuador – Quito desarrollo el estudio “Identificación y Evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales aplicando el método Rula Office y F-Psico 3.1 en la empresa ST Servicios y propuestas de medidas preventivas para los factores significativos”, el trabajo tuvo como objetivo la identificación de riesgos y peligros en ocho puestos de trabajo de ST SERVICIOS, se pudo identificar los principales riesgos ergonómicos y psicosociales, la metodología usada para la estimación de los riesgos fue la realizada por el INSHT, con los resultados se realizó la evaluación de factores ergonómicos por posturas y psicosociales. Se aplicó un cuestionario individual para identificar problemas osteo musculares y ligar estos problemas a las posturas que adopta el trabajador; además se obtuvo el problema psicosocial era relacionados a la carga de trabajo, a la poca participación que tiene los trabajadores en los métodos de trabajo. Por último, se realizó una lista de chequeo como inspección para identificar las condiciones ambientales y los equipos que utiliza el trabajador como; escritorio, silla, mouse, porta documentos y reposa pies. Con la información obtenida se realizó la propuesta de control para los riesgos significativos como son los ergonómicos y psicosociales.

Quinteros M. (2013) en, El Salvador, desarrollo el estudio Evaluación de los riesgos ergonómicos a los cuales exponen los colaboradores del área administrativa en una empresa concretera nacional, el trabajo tuvo como propósito la evaluación de los riesgos ergonómicos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores del área administrativa, así como brindar la información necesaria para prevenir y/o minimizar los riesgos ergonómicos a que están sometidos los empleados. Aplicando la metodología RULA y RULA OFFICE, la metodología utilizada para la estimación fue del INSHT, con los resultados obtenidos se aplicó una propuesta de mejoras en base al diseño de mejoras, ofreciendo información al personal administrativo, para prevenir y/o minimizar gran parte de los riesgos laborales.

Gómez J. (2014) en Cotopaxi- Ecuador, desarrollo el estudio (“Los riesgos ergonómicos y su incidencia en las enfermedades ocupacionales en el personal administrativo de Nevado Ecuador del Cantón Salcedo en la Provincia de Cotopaxi”, el trabajo tuvo como propósito determinar cómo incide la falta de control de riesgo ergonómico en el área administrativa, el estudio fue descriptivo y de campo; la metodología utilizada fue la recopilación de información mediante una encuesta validada para luego interpretarla. Los resultados mostraron que los colaboradores encuestada respondió que no ha sufrido incapacidad laboral permanente parcial por lo que en el presente estudio no se encuentre mayor problemática según los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación. Finalmente con la información obtenida se realizó un registro de las enfermedades ocupacionales y generar las posibles alternativas de control de los riesgos ergonómicos y su incidencia en las enfermedades ocupacionales que se detectaron a los colaboradores administrativos de Nevado Ecuador del Cantón Salcedo en la Provincia de Cotopaxi

Calderón O.(2014) en Guayaquil- Ecuador, desarrollo el estudio “Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo de usuarios de pantalla de visualización de datos (PVD) en las oficinas administrativas de Guayaquil de Pacificard S.A, el trabajo tuvo como propósito evaluar una realidad ergonómica en los trabajadores que dedican la mayor parte del tiempo de su labor ante un computador y que adoptan posturas inadecuadas y movimientos repetitivos; utilizando el método del Rula Office para evaluar el nivel de riesgo ergonómico al que están expuestos los trabajadores. La metodología utilizada fue el levantamiento de información a partir de la matriz de riesgo, una encuesta sobre el estado emocional y el confort; y el estudio antropométrico a cada puesto de trabajo, con la información obtenida se dio a conocer los resultados para evidenciar los factores que afectan en el puesto de trabajo, así como el planteamiento de la solución que incluye los costos y beneficios.

Rodríguez E.(2002) en Guayaquil- Ecuador, desarrollo el estudio “Incidencia de los estándares de riesgos ergonómicos en la salud del personal administrativo que realiza labores de secretaria en las oficinas de la Universidad Estatal Península de San Elena: Diseño de un plan de prevención, el trabajo tuvo como propósito “Incidencia de los estándares de riesgos ergonómicos en la salud del personal administrativo que realiza labores de secretaria en las oficinas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: Diseño de un Plan de Prevención”, la metodología utilizada fueron encuestas al personal administrativo para conocer sus dolencias ergonómicas que los afectan, método FODA. Con la información obtenida se realizó un Plan de Prevención.

Marroquín J. (2017), en Lima, desarrollo el estudio “Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud” aplicando el método RULA Office y la Escala de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) en dicho instituto. El trabajo tuvo como propósito determinar la relación entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud. La metodología utilizada fue Hipotético Deductivo. Con la información obtenida se realizó la evaluación de factores ergonómicos por posturas, el método RULA OFFICE. Se aplicó la Escala de Satisfacción para medir la satisfacción

laboral. Donde se demostró una relación entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral, cuando aumenta el riesgo ergonómico disminuye la satisfacción laboral y viceversa.

Alegre & Elena (2015), en Lima, desarrollo el estudio “ Análisis, evaluación y control de riesgos Disergonomicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos” aplicando el método REBA, OWAS y para psicosocial uso el método ISTAS 21 versión 1.5 corta. Luego de identificar los problemas se procedió a plantear propuestas de mejora. Finalmente planteo un estudio costo-beneficio para la viabilidad de la propuesta de mejora.

Solórzano (2017) en Huancayo- Perú, desarrollo el estudio ”Incidencia y factores asociados a riesgo psicosociales en personal de emergencia en hospital MINSA Huancayo” aplicando el método Cuestionario Istas 21; la población fu de 54 trabajadores. Luego de identificar se analizó los datos dando como resultado que se encuentra con mayor riesgo en los colaboradores de género masculino con 65%, la profesionales con más exposición son los médicos con un 51.7%, el grupo de colaboradores más expuestos fueron los menores de 31 años (45%) y las dimensiones con mayor riesgo de exposición son: ritmo de trabajo (98.1%), exigencias emocionales (72.2%), conflicto de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%) y apoyo social de superiores (59.3%).

2.2.Marco Teórico

2.2.1. Normatividad.

La Constitución Política del Perú establece en el Capítulo II Artículo 7 que todo ser humano tiene derecho a la protección de su salud.

La Ley 29783 modificada por la ley N° 30222, de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece las obligaciones del empleador de poder identificar los riesgos a los que están expuestos los colaboradores para poder garantizar que el medio y condiciones del trabajo protejan la vida, salud y bienestar de los colaboradores. El reglamento que desarrolla la Ley 29783 está dado por la RM 050.2012- TR.

Asimismo, la ley de Seguridad menciona en su artículo 56 que el empleador debe prevenir y evaluar disposiciones a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo. En el Artículo 103 en conformidad con el Artículo 56 considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica a la salud de los colaboradores causando estrés y enfermedades a largo plazo, dichas enfermedades se encuentran en la RD.312.2011- MINSA.

Resolución Ministerial RM. 375, Normativa básica de Ergonomía y de Procedimientos de Evaluación de riesgo Disergonómico, tiene por objetivo principal, establecer parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los colaboradores.

El reglamento de la ley de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual 010.2003 MIMDES menciona que se debe adoptar medidas contra la protección que garantice la integridad física, psíquica y moral del colaborador.

La ley 26644 regula los riesgos a los cuales está sometida una colaboradora gestante y los monitores que se deben realizar para prevenirla. Asimismo, en la Resolución 374.2008-TR se encuentra el listado de agentes que provocan riesgos a la salud de una gestante y los lineamientos para que la empresa pueda realizar evaluaciones.

Por lo tanto, toda empresa debe brindar las condiciones adecuadas para que el centro de trabajo sea seguro y estable con el fin de proporcionar, bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño tomando en cuenta que las mejores condiciones de trabajo contribuyen a una mayor eficacia y productibilidad laboral.

2.2.2. Introducción a los riesgos psicosociales y ergonómicos

En la normativa peruana de Seguridad y Salud en el trabajo se establece la obligación de poder identificar los riesgos a los que el colaborador está expuesto, para poder controlar y evaluar aquellos que se puedan evitar a fin de poder obtener la información para planificar la actividad preventiva y así evitar gastos a la empresa por sanciones (Carrasco, 2012). Dentro de ese análisis de riesgos se encuentra los monitoreos ergonómicos y psicosociales que permiten identificar factores personales que afecta el comportamiento humano, así como factores de la organización que está relacionado a la empresa (Vanegas, 2010).

Estos análisis se deben realizar para poder asegurar que no solo el colaborador sufra accidente sino para poder proteger su integridad física y psicológica ya que para la OMS se considera “salud” al estado completo de bienestar físico, psicológico y mental y no solo ausencia de afecciones y enfermedades (Aboitiz & Pereira, 2010). De acuerdo a lo mencionado se debe eliminar los riesgos existentes del puesto de trabajo incluyendo los ergonómicos y psicosociales para garantizar un ambiente laboral bueno con una cultura de prevención enraizada en los colaboradores. Por esta razón en los presentes capítulos se dará mención a los conceptos y metodologías de cómo realizar un análisis ergonómico y psicosocial.

2.2.3. La ergonomía

Etimológicamente hablando la palabra ergonomía proviene de dos vocablos: “ergo” y “nomos”, los cuales significan trabajo y principios, respectivamente (Calderon, 2011).

Según Rodríguez E. (2013) La ergonomía se puede considerar al estudio de todas las condiciones físicas en relación con el colaborador y el puesto de trabajo.

Así mismo también se puede considerar a la relación directa entre el ser humano y su medio, métodos, entornos y ocupación (Ramos & Ocaña, 2017).

Se usa para decidir cómo es el diseño del lugar de trabajo al colaborador, con el objetivo de incrementar la eficiencia y poder disminuir distintos problemas de salud. El diseño ergonómico es la aplicación de estos conocimientos para el diseño de máquinas, sistemas, ambientes seguros y confortables para el ser humano (Ramos & Ocaña, 2017).

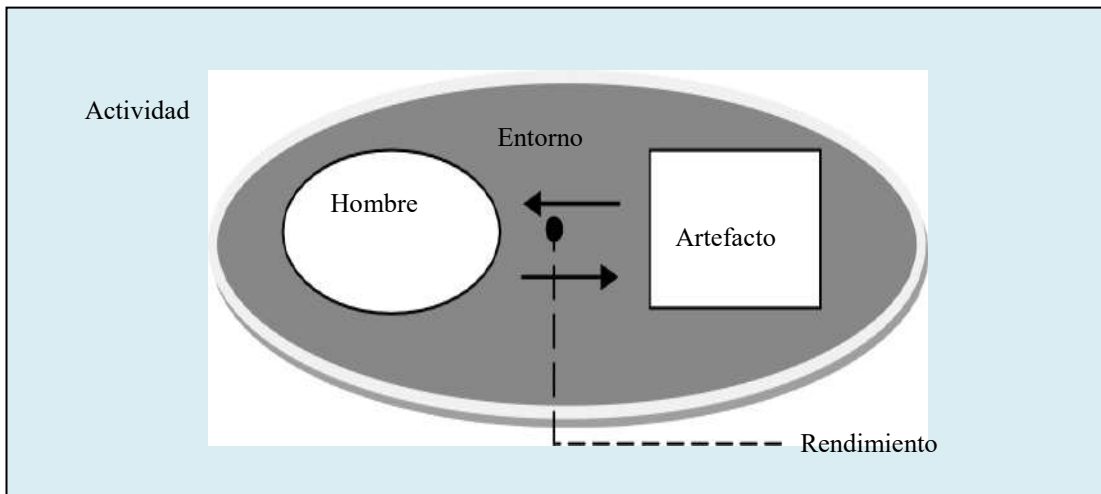


Figura 1 Interrelación hombre-artefacto Fuente: Escobar de la Cruz (2010)

Por otro lado, la definición de la R.M. 375-2008-TR que brinda el Ministerio del Trabajo (2008) es llamada también ingeniería antropometría, es la ciencia que busca perfeccionar la interacción entre el colaborador, la máquina y ambiente de trabajo con el fin lograr una adecuación al puesto, ambiente y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el objetivo de disminuir el estrés y la fatiga y aumentar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

2.2.3.1. Propósito de la Ergonomía

La Ergonomía busca proponer un diseño de puesto de trabajo buscando la adaptación del trabajador con el fin de mejorar confort en el puesto de trabajo (Gómez M., 2014).

Asimismo Laurig & Vedder (1998) menciona lo siguiente:

- El objetivo básico de la ergonomía es lograr la eficiencia en todas las actividad ejecutadas con un propósito, de lograr la eficiencia sin desperdiciar recursos, sin cometer fallas y sin lesiones al colaborador.

- Es garantizar que el ambiente laboral esté en armonía con las actividades que ejecutara el colaborador.

Además, Alegre & Elena (2015) menciona objetivos ergonómicos y psicosociales haciendo que estas dos disciplinas trabajen juntas ver Tabla 1:

Tabla 1.

Interrelación hombre-artefacto.

Objetivos de la Ergonomía y psicología aplicada

-
- Diagnosticar, identificar, planificar, analizar y reducir los riesgos laborales.
 - Adaptar el lugar de trabajo y las condiciones de trabajo en base al colaborador.
 - Mantenerse a la vanguardia teniendo en cuenta las evoluciones de las situaciones laborales considerando las condiciones materiales, y los aspectos socio-organizativos con el objetivo de que el trabajo cuide la salud y seguridad, con el máximo confort, de satisfacción y de eficacia.
 - Verificar y proponer medidas para la utilización de las nuevas tecnologías en la organización y la adaptación de los colaboradores existente.
 - Establecer estándares ergonómicos para la compra de útiles, herramientas y materiales diversos.
 - Aumentar la satisfacción en el trabajo.
 - Mejorar la salud de los colaboradores y así disminuir el absentismo, presentismo, sabotajes, etc.) y promocionar la salud en el trabajo (según la OMS (2005)).

Nota. Recuperado de Alegre & Elena (2015).

2.2.3.2.Sistemas de Trabajo

El sistema de trabajo, según Rodríguez, (2013) es una relación directa entre eficacia, elementos y variables independientes dirigidas con un objetivo, interactuando entre sí, juntan en los siguientes elementos:

- La persona
- El trabajo que se realizara
- Los resultados en términos de cantidad y calidad
- Los efectos positivos y negativos en los colaboradores en términos de salud física o riesgo de accidente.
- Las adaptaciones a los efectos y resultados ocurridos

2.2.3.3.Tipos de Ergonomía.

Según Calderón (Calderon, 2011) los clasifica :

- **Ergonomía preventiva:** se usa cuando no existe un sistema de estudio. La Ergonomía en fase de proyecto, tiene como objetivo proponer un diseño efectivo antes de su puesta en funcionamiento, ya que resultaría complicado modificar las existentes.

- **Ergonomía correctora:** es de menor eficaz que la ergonomía preventiva, aunque más sencilla porque ayuda en la observación de errores de un sistema ya realizado, en vez de analizar las tareas de una forma abstracta.

- **Ergonomía geométrica:** se define como el estudio de la interacción entre el colaborador y condiciones de su puesto, con una tendencia a conseguir el máximo confort.

Asimismo Según Ramos & Ocaña (Ramos & Ocaña, 2017) añade las siguientes clasificaciones:

- **Ergonomía cognitiva:** Estudia la comunicación y estructura de la información para facilitar la comprensión entre los colaboradores y las maquinas. Involucrando procesos mentales (memoria, razonamiento, respuestas motoras). Su diseño se basa en la utilización de textos, señalizaciones de seguridad en el trabajo.

- **Ergonomía organizacional:** Se interesa el perfeccionamiento de sistemas socio técnico añadiendo la estructura organizacional, políticas, y procesos.

- **Biomecánica:** Se centra en el estudio del cuerpo humano vista desde la mecánica clásica, también se basa en la relación de conocimientos de la medicina laboral, fisiología y la antropología.

- **Ergonomía Ambiental:** Estudia las condiciones físicas que rodean al colaborador, incluyendo el ambiente térmico, ambiente visual, calidad de aire, vibraciones y las horas que desempeñan en su trabajo.

- **Ergonomía física:** Se preocupa por las características antropométricas, anatómicas, biomecánicas y fisiológicas humanas en tanto se relacionan con la actividad física.

- **Ergonomía participativa:** es la intervención en el lugar de trabajo en lo cual los trabajadores y otros actores implicados participan activamente en el diagnóstico de los problemas ergonómicos.

2.2.3.4.Ergonomía en la oficina.

El trabajo en oficinas con el paso del tiempo y con el incremento de operarios ha provocado que salgan a la luz una serie de factores de riesgo que anteriormente no se conocían, por el mínimo de quejas que generaba. Esto se debe porque está siendo afectada de múltiples y variadas formas por el desarrollo tecnológico (Mondelo et al., 2013)

Asimismo ante el incremento de profesionales de esta actividad parece claro que los riesgos y las consecuencias necesitan de un análisis ergonómico, que lo evalué para aportar soluciones en el diseño del puesto de trabajo (Mondelo et al., 2013).

La ergonomía de oficina tiene el objetivo de corregir y diseñar el ambiente de trabajo para así poder disminuir los riesgos asociados a este tipo de labor (postura, iluminación, ruido, etc.) y sus consecuencias (Quinteros, 2013).

2.2.3.5. Evaluación de los puestos de trabajo.

Es de valiosa importancia tener en consideración el contexto donde el colaborador va a realizar sus funciones laborales, comúnmente conocido como puestos de trabajo; de ello depende la efectividad. (Rodríguez, 2013).

Rodríguez (Rodríguez, 2013) indica que se tiene que considerar el diseño del área, puesto de trabajo, para que el trabajador labore de manera correcta y evite lesiones. Logrando mantener una postura corporal correcta y cómoda. Evitando enfermedades relacionadas con condiciones laborales. (Quinteros, 2013). Tales como disfuncionalidades fisiológicas, cansancio, aburrimiento y por ende, un impacto adverso en el proceso productivo de la empresa (Quinteros, 2013).

Las principales causas según Quinteros (Quinteros, 2013) son:

- Asientos, sillas mal diseñados, o no ergonómicas
- Realizar actividades en pie durante toda la jornada laboral;
- No tener un diseño del puesto de trabajo, donde te permita tener los objetos cerca para evitar tener que alargar demasiado los brazos.
- Una iluminación insuficiente.

2.2.3.6. Técnicas para realizar el análisis ergonómico del puesto de trabajo

Para poder emplear las herramientas que permitan realizar un análisis ergonómico adecuado en cada puesto de trabajo y que esta aplicación siga una secuencia lógica, se procederá a describir la metodología a utilizar.

2.2.3.7. Tipos de metodologías para analizar los riesgos ergonómicos

Luego de identificar los puestos críticos y seleccionar la metodología que corresponde a cada peligro encontrado, se aplicarán las metodologías. Entre los métodos ergonómicos que se aplicarían según los tipos de puestos de trabajo encontrados se tienen los siguientes:

2.2.3.7.1. Método OWAS

Según la Norma Básica de Ergonomía (2008), Método destinado a medir el esfuerzo postural de cuerpo entero. A pesar de que el ámbito de aplicación se puede generalizar, la fiabilidad puede disminuir en operaciones de tipo repetitivo o de esfuerzo mantenido localizado en extremidades superiores, cuello y hombros ver Tabla 2.

Tabla 2

Valoración OWAS

Categoría de riesgo	Efectos sobre el sistema musculo esquelético	Acción correctiva
1	Postura normal sin efectos dañinos en el sistema musculo esquelético	No requiere acción
2	Postura con posibilidades de causar daño al sistema musculo esquelético	Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano
3	Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo- esquelético	Se requieren acciones correctivas lo antes posible
4	La carga causada por esta postura tiene efectos sumamente dañinos sobre el sistema musculo esquelético	Se requiere tomar acciones correctivas inmediatamente

Nota. Recuperado de Coral (2014)

2.2.3.7.2. Método REBA

Según la Norma Básica de Ergonomía (2008), Método destinado a valorar el esfuerzo postural de cuerpo entero. A pesar de que el ámbito de aplicación se puede generalizar, la fiabilidad puede disminuir en operaciones de tipo repetitivo o de esfuerzo mantenido localizado en extremidades superiores, cuello y hombros. La valoración de este método se determina por intervalos, tal y como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3.

Valoración REBA

Puntuación Final	Nivel de Acción	Nivel de Riesgo	Actuación
1	0	Inapreciable	No es necesaria actuación
2-3	1	Bajo	Puede ser necesaria la actuación
4-7	2	Medio	Es necesaria la actuación
8-10	3	Alto	Es necesaria la actuación cuanto antes
11-15	4	Muy Alto	Es necesaria la actuación de inmediato

Nota. Recuperado de Coral (2014).

2.2.3.7.3. Método OCRA

Según la Norma Básica de Ergonomía (2008), Método destinado a valorar tareas con movimientos repetitivos y permite, con menor esfuerzo, obtener un resultado básico de valoración del riesgo por movimientos repetitivos de los miembros superiores (mano, muñeca, antebrazo y brazo), previniendo sobre la necesidad de realizar estudios más detallados.

Su escala de valoración está definida por 6 niveles, los cuales se muestran en la tabla 4.

Tabla 4.

Valoración REBA

Índice Check List OCRA	Riesgo	Acción Sugerida
Menor o igual a 5	Óptimo	No se requiere
Entre 5,1 y 7,5	Aceptable	No se requiere
Entre 7,6 y 11	Muy ligero	Se recomienda un nuevo análisis o mejora del puesto
Entre 11,1 y 14	Ligero	Se recomienda mejora del puesto, supervisión médica y entrenamiento
Entre 14,1 y 22,5	Medio	Se recomienda mejora del puesto, supervisión médica y entrenamiento
Más de 22,5	Alto	Se recomienda mejora del puesto, supervisión médica y entrenamiento

Nota. Recuperado de Coral (2014)

Según Norma Básica de Ergonomía (2008), los problemas encontrados en los puestos críticos, se habrá determinado qué metodología conviene utilizar para evaluar el puesto de trabajo. Se puede observar en la tabla 5, las metodologías que convienen por cada tipo de problema encontrado.

Tabla 5.

Metodologías seleccionadas según problemas presentados

Problemas	Método OWAS	Método OCRA	Método REBA
Carga postural	X		
Postura de trabajo	X		X
Fuerza de agarre			X
Actividades repetitivas		X	X
Musculoesqueléticos	X	X	
Trastornos		X	

Nota. Recuperado de Coral (2014)

2.2.3.7.4. Método RULA

A continuación, se muestra el procedimiento paso a paso para evaluar un puesto de trabajo según el método RULA

a. Análisis de brazo, antebrazo y muñeca

Análisis de la posición del BRAZO, según el ángulo del hombro como se muestra en la figura 2.

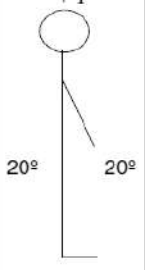
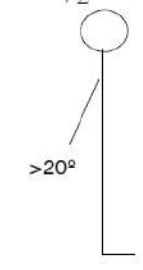
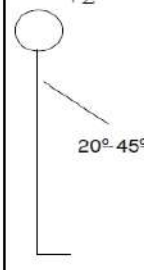
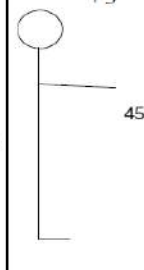
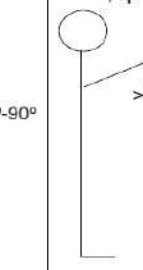
+20° a -20°	-20° en ext.	20° a 45°	45° a 90°	>90°	Corrija
+1 	+2 	+2 	+3 	+4 	Añadir 1, si levanta el hombro Añadir 1, si hay abducción (separación del cuerpo) Restar 1, si el brazo está apoyado o sostenido.

Figura 2 Análisis de brazos, antebrazos y muñecas. Fuente Quinteros (2013).

- Análisis de la posición antebrazo

Se analiza la posición del antebrazo agregando +1 en caso que se encuentre entre 60° a 100°, caso contrario se coloca +2. Asimismo, se asigna +1 si cruza la línea media del cuerpo como se muestra en la figura 3.

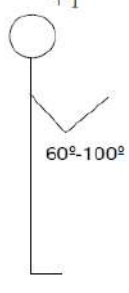
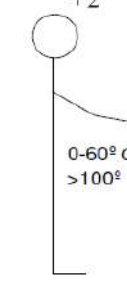
60° a 100° +1	0-60° ó >100° +2	Corrija
		Añadir 1, si el brazo cruza la línea media del cuerpo ó se sitúa fuera de la línea a más de 45°

Figura 3 Análisis de brazos, antebrazos y muñecas. Fuente Quinteros (2013).

- Análisis de la posición de la muñeca.

Se evalúa de acuerdo a los puntajes de la figura 4, teniendo en cuenta la posición de la muñeca y los ángulos que forman al estar frente a la computadora. Para el caso de la torsión de muñecas se califica por el rango de giro colocando +1 cuando se encuentre en la mitad del rango de giro y +2 cuando se encuentre en el inicio o final del rango de giro.

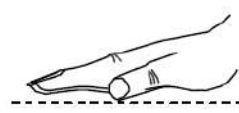



0° +1	+15° a -15° +2	>+15° o <-15° +3	Corrija
			Añadir 1, si: 

Figura 4 Análisis de brazos, antebrazos y muñecas. Fuente Quinteros (2013).

Luego de efectuar el análisis se ubica los puntajes en la tabla de acuerdo a las zonas analizadas (Brazo, antebrazo, muñeca y giro de muñeca) según como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6.

Puntajes de zonas superiores

Brazo	Antebrazo	Muñeca							
		1		2		3		4	
		Giro de Muñeca		Giro de Muñeca		Giro de Muñeca		Giro de Muñeca	
		1	2	1	2	1	2	1	2
1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
	2	2	2	2	2	3	3	3	3
	3	2	3	3	3	3	3	4	4
2	1	2	3	3	3	3	4	4	4
	2	3	3	3	3	3	4	4	4
	3	3	4	4	4	4	4	5	5
3	1	3	3	4	4	4	4	5	5
	2	3	4	4	4	4	4	5	5
	3	4	4	4	4	4	5	5	5
4	1	4	4	4	4	4	5	5	5
	2	4	4	4	4	4	5	5	5
	3	4	4	4	5	5	5	6	6
5	1	5	5	5	5	5	6	6	7
	2	5	6	6	6	6	7	7	7
	3	6	6	6	7	7	7	7	8
6	1	7	7	7	7	7	8	8	9
	2	8	8	8	8	8	9	9	9
	3	9	9	9	9	9	9	9	9

Nota. Recuperado de Quinteros (2013).

Asimismo, se agrega el puntaje +1 por uso muscular si la postura es principalmente estática (mantenida por más de 1 minuto), o; si hay actividad repetitiva (4 veces por minuto o más).

Además, se agrega puntaje por fuerza o carga según la siguiente tabla 7.

Tabla 7.

Puntaje por fuerza o carga

FUERZA	Menor de 2	De 2 a	De 2 a 10 kilos, estática	Mayor de 10 kilos, estática
O	kilos,	10 kilos,	o repetitiva; o Mayor de 10	o repetitiva; o Carga de
CARGA	intermitente		kilos, intermitente	impacto, de cualquier intensidad

Nota. Recuperado de Cuenca (2010)

b. Análisis de cuello, tronco y piernas

- Análisis de la posición del cuello

De acuerdo a la siguiente tabla se realiza el puntaje evaluando los ángulos del cuello. Como se muestra en la figura 5

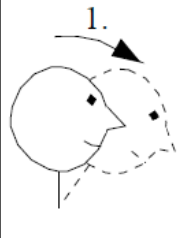
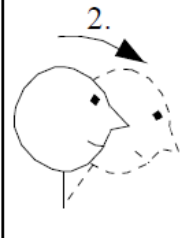
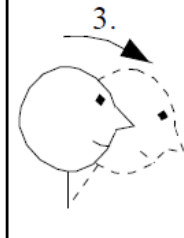
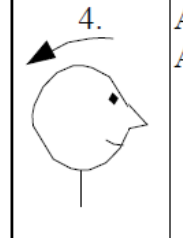
0 a 10°	10° a 20°	>20°	Extensión	Corrija
1.	2.	3.	4.	Añadir 1, si gira cuello Añadir 1, si lateraliza el cuello
				

Figura 5 Análisis de la posición del cuello. Fuente Quinteros (2013).

- Análisis de la posición del tronco.
- De acuerdo a la siguiente tabla se evalúan el ángulo del tronco


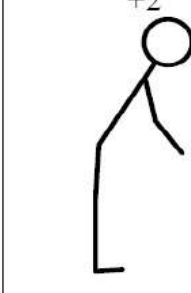
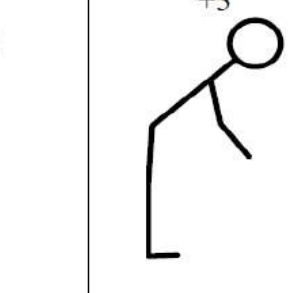
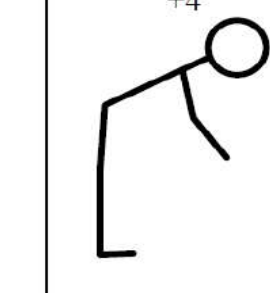
0°	0° a 20°	20° a 60°	>60°	Corrija
+1	+2	+3	+4	Añadir 1, si torsiona el tronco Añadir 1, si lateraliza el tronco
				

Figura 6 Análisis de la posición del tronco Fuente Quinteros (2013)

- Análisis de la posición de piernas.
- Se agregará +1 si las piernas están bien apoyadas caso contrario +2.

EXTREMIDADES INFERIORES	1	2
	Si piernas y pies están bien apoyados y equilibrados	Si piernas o pies no están correctamente apoyados o equilibrados

- Se asigna los puntajes de las posturas del cuello, tronco y piernas en la siguiente tabla 8

Tabla 8.

Puntajes de cuello, tronco y piernas

	Cuello		Tronco									
	Piernas		Piernas		Piernas		Piernas		Piernas		Piernas	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	1	3	2	3	3	4	5	5	6	6	7	7
2	2	3	2	3	4	5	5	5	6	7	7	7
3	3	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	7
4	5	5	5	6	6	7	7	7	7	7	8	8
5	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8
6	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9

Nota. Recuperado de Cuenca (2010)

Se agrega el puntaje +1 por uso muscular si la postura es principalmente estática (mantenida por más de 1 minuto), o; si hay actividad repetitiva (4 veces por minuto o más).

- Se agrega puntaje por fuerza o carga según la siguiente tabla 9

Tabla 9.

Puntaje por fuerza o carga

FUERZA	Menor de 2 kilos,	De 2 a 10 kilos,	De 2 a 10 kilos,	Mayor de 10 kilos,
O	intermitente		estática o repetitiva;	estática o repetitiva;
CARGA			o Mayor de 10 kilos,	o Carga de impacto,
			intermitente	de cualquier intensidad

Nota. Recuperado de Cuenca (2010)

Finalmente se ubica los puntajes totales de las tablas anteriores en la siguiente tabla 10

Tabla 10.

Puntaje total

Puntuación extremidades superiores	Puntuación cuello, tronco y piernas						
	1	2	3	4	5	6	7+
1	1	2	3	3	4	5	5
2	2	2	3	4	4	5	5
3	3	3	3	4	4	5	6
4	3	3	3	4	5	6	6
5	4	4	4	5	6	7	7
6	4	4	5	6	6	7	7
7	5	5	6	6	7	7	7
8	5	5	6	7	7	7	7

Nota. Recuperado de Cuenca (2010)

Para finalizar se realiza la evaluación según el puntaje obtenido ver tabla 11

Tabla 11.

Evaluación según puntaje total.

NIVEL	DESCRIPCION Y PUNTUACION
Nivel de acción 1:	Puntuación 1 ó 2: Indica que postura aceptable si no se repite o mantiene durante largos períodos.
Nivel de acción 2:	Puntuación 3 ó 4: Indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.
Nivel de acción 3:	Puntuación 5 ó 6: Indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible
Nivel de acción 4:	Puntuación 7 ó +: Indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

2.2.4. Riesgo psicosocial

Según López (2017) Indica que son aquellas condiciones que se presentan en una situación laboral y que están relacionadas con la organización, el puesto de trabajo, la realización de la actividad del puesto, que afecten o alteren el bienestar o a la salud (psíquica, física y social) del colaborador, como al desarrollo de sus actividades.

Mientras que Fuller & Álvarez,(2012) menciona que son condiciones en las cuales se desarrolla el colaborador, relacionándose con el medio, sin embargo, estas condiciones se convierten en un riesgo cuando impactan de manera negativa en la salud de las personas, afectando la capacidad del trabajador, su cultura, necesidades y consideraciones personales de la vida laboral.

Los riesgos Psicosociales abarcan más de un tercio de los accidentes y enfermedades laborales, eso debido a los cambios en el mundo laboral junto con los socioeconómicos, demográficos y políticos, pueden ocasionar un mayor estrés laboral, repercutiendo en la salud y le seguridad de los colaboradores. (Llanquecha C., Nancy H., & Evelyn Jessica, 2018)

La Resolución Ministerial 375-TR 2008, Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de riesgos disergonómicos la define como “Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo”

2.2.4.1.Potenciales causas o factores que causan Riesgo Psicosociales

Muchos riesgos psicosociales se presentan en el ambiente de trabajo debido a las características del ambiente físico del trabajo, factores propios de la tarea ocupacional o profesional, horarios de trabajo, cambios tecnológicos, estructura jerárquica y a relaciones humanas o interprofesionales (López, 2017).

Agrupándolo de la siguiente manera

2.2.4.2. Entorno o contexto laboral y condiciones de trabajo

- Presión asistencial: puede provocar estrés, insatisfacción laboral y pérdida de bienestar psicológico. Generalmente originada en la impotencia, o en el hecho de no demostrar sentimiento de cansancio emocional. Ya que el profesional debe demostrar una imagen apropiada.

- La actitud: es la manera en la cual uno enfrentará las dificultades, que puedan afectar su motivación o satisfacción profesional y personal.

- Burnout: es un síndrome que parece en consecuencia de presencia de estrés, disminuyendo su rendimiento y constituyen un riesgo en las labores que realiza, lo cual puede desencadenar la insatisfacción laboral, influir en la toma de decisiones.

- Exceso de carga de trabajo: constituye un factor importante de riesgo laboral, preferentemente en el ambiente de trabajo administrativo.

2.2.4.3. La gestión de los cambios organizaciones y la utilización de nuevas tecnologías

Cambios o utilización de nuevas tecnologías: la adaptación a cambios resulta ser de alguna manera estresantes, aun más si es combinada con la sobrecarga laboral por las demandas de las actividades.

2.2.4.4. La burocracia organizacional en el entorno o contexto laboral

- Según López, (2017), existen tipo de burocracias las cuales incluyen de manera directa e indirecta en el factor es de riesgos psicosociales.

- La burocracia simple: es un tipo de burocracia deficiente con donde existen pocos niveles jerárquicos, una división de trabajo vaga y un nivel bajo de formalización del comportamiento. Donde la toma de decisiones recae solo un director y apenas existe un tipo de mandos intermedios o apoyo técnico.

- La burocracia de carácter mecánico: caracterizada por procesos repetitivos, simples estandarizados y con muchas reglas, donde se brinda a los supervisores o jefes diferentes funciones

entre las cuales resolver problemas, facilitar el pase de información e introducen nuevas reglas o normas. Esta es considerada como la más eficiente debido que reparte responsabilidades entre varias personas, logrando una toma de decisión sin presiones ni estrés.

2.2.4.4.1. Capacidad en toma de decisiones

La toma de decisiones se caracteriza por que un colaborador realice un razonamiento y pensamiento crítico para la solución de un problema, la magnitud de la decisión se siente abrumado por las decisiones que tiene que tomar, generalmente por temor obsesivo a equivocarse. La cual puede causar estrés y quizá trastornos.

2.2.4.4.2. Las relaciones con los superiores

Para tener un mejor ambiente laboral tenemos que tener una buena relación laboral como nuestros jefes, pero el problema es que no todos saben cómo expresarse o comunicarse de manera adecuada. Al presentarse esa debilidad puede obstaculizar el desempeño de las actividades, a la vez confundir roles laborales.

2.2.4.4.3. Hostigamiento psicológico o mobbing

Es considerado como el principal generador de riesgos psicosociales en el trabajador, debido a que ha cobrado numerosas las consecuencias negativas, y que inciden en la salud del trabajador. El Síndrome Burnout (quemado, fundido) es estrés laboral, que causa agotamiento físico, emocional o mental teniendo como resultado problemas con la autoestima, y se caracteriza por ser de proceso lento, causando que los colaboradores pierden interés en sus actividades, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones.

2.2.4.4.4. Los procesos de intercambio social en el trabajo

La relación entre los colaboradores, la organización y los servicios, pueden causar riesgos, debido miedo a la crítica, o lo cual ocasiona estrés, hasta incluso puede llegar hasta agresividad en el comportamiento.

2.2.4.5. Principales riesgos psicosociales

2.2.4.5.1. Estrés

El estrés es el principal riesgo psicosocial es la consecuencia del incremento de los factores psicosociales. Mollo M.,(2015) define el estrés como un “patrón de reacciones cognitivas, fisiológicas, emocionales y de comportamiento a condiciones adversas o nocivas del contenido de trabajo, organización del trabajo y del medio laboral, caracterizado por un al nivel de exaltación y de respuesta y la emoción de no brindar soluciones a los problemas”

2.2.4.5.2. Fatiga mental o Bournout

La fatiga mental y emocional es un estado de cansancio físico y psicológico crónico, que resulta de un exceso de exigencias personales y estrés mental que puede estar expuesto él colaborador. Es la sensación de sentirse emocionalmente agotados por las situaciones que ocurrir en el trabajo.

2.2.4.5.3. La violencia laboral

Es considerado el segundo riesgo psicosocial en importancia debido a sus manifestaciones verbal, física y psicológica

Podemos definirla como “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (OIT, 2003).

En cuanto a los tipos de violencia, podemos hablar de tres tipos distintos:

- Violencia de tipo I): Actos violentos procedentes de personas que están relacionadas con el propio trabajo.
- Violencia de tipo II) Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio.
- Violencia de tipo III) Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo.

2.2.4.5.4. Acoso laboral o mobbing

El mobbing es en la actualidad es un tipo de violencia laboral, considerado uno de los riesgos psicosociales más significativos laboralmente hablando por las características y las consecuencias que puede originarse

Se puede definir como Acoso Laboral a toda forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que un colaborador en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el objetivo de alinearla”.(Luis M., Lahera, & Carlos, 2006)

2.2.4.6. Técnicas para realizar el análisis psicosocial

Los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo no solo se centran en el estudio, y disminución de riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también en los factores psicosociales que afectan el bienestar físico y mental del colaborador. En varios países comprometidos con la protección de la salud del trabajador, que velan por salvaguardar la integridad física, mental, moral y social de los mismos han creado numerosos métodos de evaluaciones (algunos más amplios que otros) para determinar si el empleador realmente se encuentra comprometido con la seguridad y salud ocupacional, ya que ésta no solo se debe medir con los índices de accidentes y enfermedades laborales, sino también con un adecuado clima organizacional, y el control de los factores psicosociales. Existen varias metodologías, siendo las más representativas:

2.2.4.6.1. Metodología FPSICO

El ámbito para la utilización de este método es independientemente de su tamaño o actividad. Aunque a partir de este método es posible obtener los resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente, se desaconseja cualquier utilización de datos individualizados, tanto por el carácter interno de la utilización de este método como por la naturaleza de la información que se trata de obtener.

Esta metodología estudia los siguientes factores: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones personales.

2.2.4.6.2. Metodología ISTAS 21

El Método CoPsoQ fue desarrollado originariamente por el Centro Nacional de Investigación para el Ambiente de Trabajo de Dinamarca (CNIATD), es un instrumento usado en las investigaciones y en la práctica de la prevención de riesgos psicosociales en las empresas de distintos países. Cuenta con tres versiones: dos versiones fueron diseñadas en base al tamaño de la empresa (versión media para empresas que cuenten con veinticinco colaboradores y versión corta para empresas con menos de veinticinco colaboradores), y la última y tercera versión es más compleja ya que es para el uso del investigador. El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), fundación española de carácter técnico-sindical cuyo objetivo es aplicar medidas para la mejora de las condiciones laborales y la promoción de la salud de los colaboradores, adaptaron en el año 2003 la herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales al español. Mantuvieron las tres versiones originales del método. De esta manera surge el método llamado CoPsoQ- istas21.

Esta metodología se basa en la Teoría General de estrés, donde se integra modelos conceptuales más resaltantes, como la "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y el "esfuerzo- compensaciones" de Siegrist, el Vitámico (Warr) y el Socio-técnico de Cherns, De Sitter, y otras aportaciones de mayor influencia como las relacionadas con el trabajo y las relaciones emocional de Zapf, el modelo de inseguridad de Ferrie o los conflictos que nacen en la necesidad de juntas tareas y tiempos laborales y familiares de Hall, Chandola.

2.3. Marco Conceptual

Según el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 005-2012-TR, y La Guía Básica de Autodiagnóstico en Ergonomía para oficinas publicado por el MINTRA, se define los siguientes términos:

Accidente de trabajo: es toda situación repentina que causa o con ocasión que produzca en el colaborador algún tipo de lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez permanente, temporal o incluso hasta la muerte. Es llamado también accidente de trabajo el cual se produce durante la ejecución órdenes directas e indirectas del empleador.

Accidente leve: Es como resultado de la evaluación médica, el afectado debe volver antes de las 24 horas a sus labores habituales.

Accidente Mortal: A causa del accidente ocurre la muerte del trabajador, no se debe considerar la fecha del accidente y el deceso. Para un registro estadística en el sistema de gestión se debe considerar la fecha del deceso.

Auditoria: Es un procedimiento documentado para evaluar, medir y verificar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional implementado.

Capacitación: Es una actividad que ayuda a crear, fortalecer conocimientos teóricos y prácticos del trabajo, en los colaboradores.

Carga Mental de trabajo: Es un tipo esfuerzo intelectual que realiza el colaborador, frente a las demandas a las labores que realiza en su trabajo

Carga de trabajo: Es la unión de reacciones psicofísicos a los que se ve sometido el colaborador al largo de la actividad laboral diaria.

Condiciones de Salud: Son variables objetivas de tipo fisiología, psicológico y sociocultural que muestran un perfil sociodemográfico y de morbilidad de los colaboradores en general

Cultura de Prevención: Es la relación de valores, principios y normas que rigen el comportamiento y conocimiento que dirige una organización, con respecto a la prevención de riesgos, peligros, incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales que puede afectar a los colaboradores.

Emergencia: Evento fortuito que se origina debido a factores interno o externos pueden ser naturales o como consecuencia de accidentes, tales como: deslizamientos, incendios, accidentes de tránsito, explosiones, sismos, etc.

Empleador: Es una persona natural o jurídica que contrata a uno o varios colaboradores.

Enfermedad ocupacional: Es resultado de una exposición de riesgos como agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Productos de actividad laboral.

Equipo de protección personal: Son equipos específicos diseñados a ser utilizados correctamente por el empleador para que le protejan de riesgos que amenacen la salud de los trabajadores.

Ergo acústica: Es el estudio del ruido como elemento que se origina de la actividad de trabajo a nivel del sistema hombre-hombre que afecta la comunicación y transmisión y percepción del mensaje.

Ergonomía Cognitiva: Es el estudio de actividades humanas como capacidades y relacionadas con el conocimiento y el proceso de la información que influye el diseño de elementos, objetos y máquinas que son usadas por los trabajadores, relacionados con procesos de ejecución de trabajo.

Ergonomía física: Se ocupa del impacto de la biomecánica, fisiológica, antropometría y el entorno físico. Las áreas en la cual se enfoca la ergonomía física se centran en el estudio de los movimientos repetitivos, comodidad en el uso de dispositivos portátiles, seguridad en el lugar de trabajo, diseño de teclado, posturas de trabajo y el ambiente de trabajo

Ergonomía organizacional: Es la optimización de los sistemas sociotécnicos, donde incluye las estructuras organizacionales, las políticas y sus procesos.

Ergonomía: es la disciplina que propone el diseño de ambientes laborales, herramientas y actividades, de modo que ayuden a mantener con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los colaboradores. (MINTRA, 2015).

Evaluación de riesgos: Es el proceso en el cual se establece y se registra estadísticamente mediante indicadores de probabilidad y la gravedad de que los riesgos se muestran obteniendo la

información correcta para el empleador tenga la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre las acciones preventivas.

Exámenes ocupacionales: Son exámenes médicos que se le programa al trabajador antes de que ingrese a trabajar. Tiene como objetivo verificar el estado de salud al momento del ingreso, esto también se puede dar al término de la relación con el trabajador.

Falta de Control: Esto se origina en las fallas, errores o debilidades en el control que tiene el empleador.

Incidente: Suceso inoportuno que ocurre en el desarrollo de las actividades o en relación con el trabajo, en colaborar afectado no sufre daños corporales, o solo requiere primeros auxilios.

Inspección: Proceso de verificación observacional, el objeto es identificar no conformidades con los estándares impuestos para identificar falencias en el sistema de gestión.

Peligro: Propiedad o característica intrínseca de un objeto, elemento que puede ocasionar daños algún tipo de daño a los colaboradores, equipo, procesos y ambiente.

Plan de contingencia: Es un procedimiento donde se plasman las medidas que se deben tomar bajo emergencia. En este procedimiento de debe incluir responsabilidades de colaboradores, áreas recursos de la empresa disponibles, fuentes de ayuda externas, autoridad para tomar decisiones.

Prevención de accidentes: Es una medida razonable, donde se propone políticas, estándares, procedimientos y prácticas, que ayudan organización a minimizar peligros y riesgos y de esta manera, alcanzar los objetivos de disminuir accidentes.

Psicosocial: Es la conducta humana en relación al comportamiento en la sociedad, son las acciones individuales estudiadas desde los aspectos sociales, éticos y morales.

Reglamento: son las reglas, procedimientos, prácticas o disposiciones, pueden ser estandarizas muchos de ellos son de carácter obligatorio.

Riesgo: Es probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas condiciones y produzca daños, lesiones a los colaboradores, equipos y al ambiente

Salud ocupacional: Es parte de la Salud, tiene como objetivo promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los colaboradores en todos puestos de trabajo; tiene como objetivo prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones laborales y por los factores de riesgo.

Seguridad: Son todas acciones, medidas y actividades que permiten que el colaborador, realizar sus actividades de manera segura, con el fin de conservar la buena salud y preservar los recursos humanos y materiales.

CAPITULO III: MATERIALES Y MÉTODOS

2.4.Ámbito de estudio

2.4.1. Lugar de estudio

El presente trabajo de investigación se realizó en la FCS de la UPeU. La Universidad Peruana Unión, se ubica en la Carretera Central Km. 19.5, Ñaña, Lurigancho-Lima., a 580 msnm, a una latitud 0299741S, UTM 8672262, el área total es 2300 m². La FCS cuenta con 4 escuelas profesionales: EAP. Enfermería, EAP. Nutrición, EAP. Medicina Humana, EAP. Psicología



Figura 7 Ubicación de área de estudio Fuente Google Earth

2.4.2. Población muestra.

La FCS cuenta con un total de 142 trabajadores. Distribuidos entre las 4 escuelas académicas profesionales. Para la selección de la población se escogió por conveniencia a trabajadores Administrativos de la facultad de Ciencias de la Salud, que cumplían con los siguientes requisitos:

- Personal docente, administrativo y asistentes con una jornada laboral de 8 horas diarias.

- Personal docente, administrativo y asistente que dediquen más de 2 horas continuas al día al uso de computadoras
- Personal docente, administrativo y asistente que se encuentre registrado en planilla de la organización
- Personal docente, administrativo y asistente de tiempo parcial que tenga oficina en las instalaciones de la FCS

Siendo un total de 69 trabajadores como muestra para este estudio

2.4.3. Tipo de investigación

Es del tipo Descriptivo porque se realiza la medición de varias muestras en solo momento esto se puede aplicar a diferentes puestos de trabajos dentro de la facultad de ciencias de la Salud

2.4.4. Diseño de investigación

Para esta investigación se han identificado las siguientes variables

Variable independiente:

- Riesgos psicosociales
- Riesgo ergonómico

Variables dependientes:

- Satisfacción con el trabajo
- Posturas del trabajador.

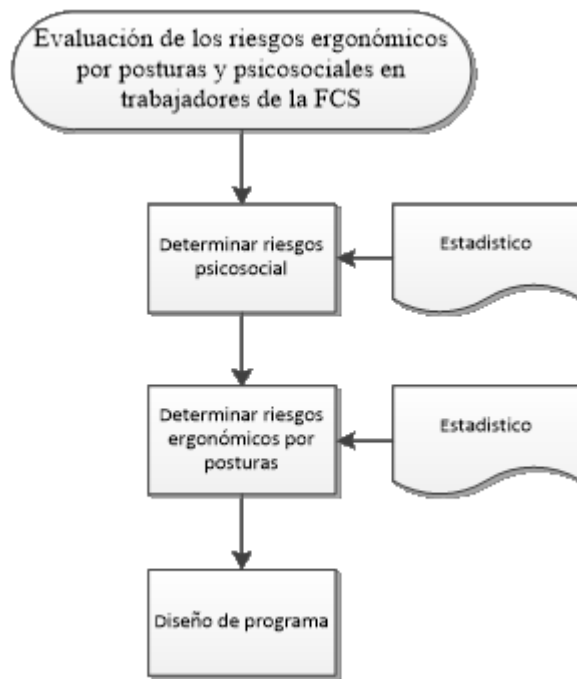


Figura 8 Flujograma de diseño de investigación

2.5. Materiales y equipos

- Los materiales que se utilizaron en la investigación se detallan en la tabla 12

Tabla 12.

Materiales

Materiales	Equipos
- Laptop	- Alquiler laptop
- Hojas bond	- Alquiler impresor
- Lapiceros	- Investigador
- Impresiones	- Alquiler de cámara de fotos
- Fotocopias	
- Engrapadora	
- Afiches	
- Impresora	
- Encuesta	
- Formatos	

2.6. Procedimientos

2.6.1. Evaluación de riesgos

2.6.1.1. Evaluación Psicosocial

Para el riesgo psicosocial se aplicó una encuesta estandarizada, ISTAS 21 (Anexo 1), esta metodología implica una encuesta que consta 141 preguntas cuyas dimensiones son: datos demográficos, salud y bienestar personal, trabajo, salario y elementos vinculados, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia. Esta encuesta se validó estadísticamente, para obtener un mayor grado de confianza. Los resultados de la metodología ISTAS 21 se evaluó introduciendo los datos a un software libre “ISTAS 21” en el que se obtendrá mediante graficas estadísticas los resultados donde se verifico el porcentaje de cumplimiento según las dimensiones mencionadas. Ver Anexo 1

2.6.1.2. Evaluación Ergonómica

Para el riesgo ergonómico por posturas se realizó la metodología RULA, esta metodología permite mediante toma de fotografías y mediciones de ángulos poder determinar si el colaborador está realizando su actividad de manera correcta, adoptando las posiciones del cuerpo de manera que no le genere alguna lesión.

2.6.2. Técnicas de análisis de datos, instrumentos y validación de instrumentos

Riesgos Psicosociales

2.6.2.1. Validación de encuesta (Metodología ISTAS 21)

Se utilizó el coeficiente de Cronbach para determinar la fiabilidad de la encuesta. Se aplicó la encuesta a 20 personas de otra facultad para poder evaluar la congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.

2.6.2.2. Plan de procesamiento de datos

Una levantadas la información con las técnicas mencionadas se realizó el siguiente procedimiento:

- **Validación y edición.**

En esta etapa se verifico que todo el cuestionario este resuelto, de acuerdo con lo establecido.

La edición implica una verificación manual de varios problemas incluyendo si el entrevistador no hizo ciertas preguntas o no registró respuestas, si se siguieron patrones o el entrevistador parafraseo las respuestas.

- **Codificación**

Se asignará códigos numéricos a varias respuestas a algunas preguntas. La mayoría de las preguntas son cerradas y están precodificadas.

- **Proceso de Codificación**

- Hacer un listado de respuestas
- Consolidar las respuestas
- Determinar los códigos
- Introducir los códigos
- Igualar respuestas individuales con la lista consolidada.

- **Introducción de datos.**

Una vez los cuestionarios estén validados, editados y codificados se procedió a introducir los datos al software SPSS las cuales será almacenada en un disco duro.

2.6.2.3.Riesgos Ergonómicos

2.6.2.3.1. Plan de procesamiento de datos

- **Validación y edición.**

En esta etapa se verifico las fotos, teniendo en cuenta la claridad, y la utilidad para el método.

- **Codificación**

Se asignó códigos numéricos a cada foto para poder llevar un control por cada puesto.

- **Proceso de Codificación**

- Determino los códigos
- Introdujo los códigos

2.6.3. Análisis de Datos

2.6.3.1.Psicosocial

La información recolectada se procesó con el paquete estadístico SPSS versión 11, comprendiendo:

- Frecuencia y tablas de contingencia
- Tablas de contingencia: Se empleó para registrar y analizar la asociación entre dos o más variables.
- Tablas cruzadas
- Frecuencias: se usó para determinar el número de veces en que dicho evento se repite durante la muestra estadística, para la visualización de la distribución de la frecuencia se usará histograma.

Así mismo la metodología, cuenta con un software libre, en el cual también se procesarán los datos. Los resultados los cuales serán procesados en gráficas para su mayor comprensión y su interpretación para determinar el grado de riesgo.

2.6.3.2.Ergonómico

Usando un transportador, se verifico los ángulos de todas las extremidades registradas en las fotografías en cada puesto de trabajo, y usando las tablas del método Rula se determinó el grado de riesgo.

2.6.4. Diseño de Programa

Luego de obtener los resultados de las evaluaciones se diseñó un programa para el control de riesgos ergonómicos por posturas y psicosociales en los puestos de trabajo evaluados. Con el formato FCS-JS-001, ver anexo 2

2.6.5. Flujograma

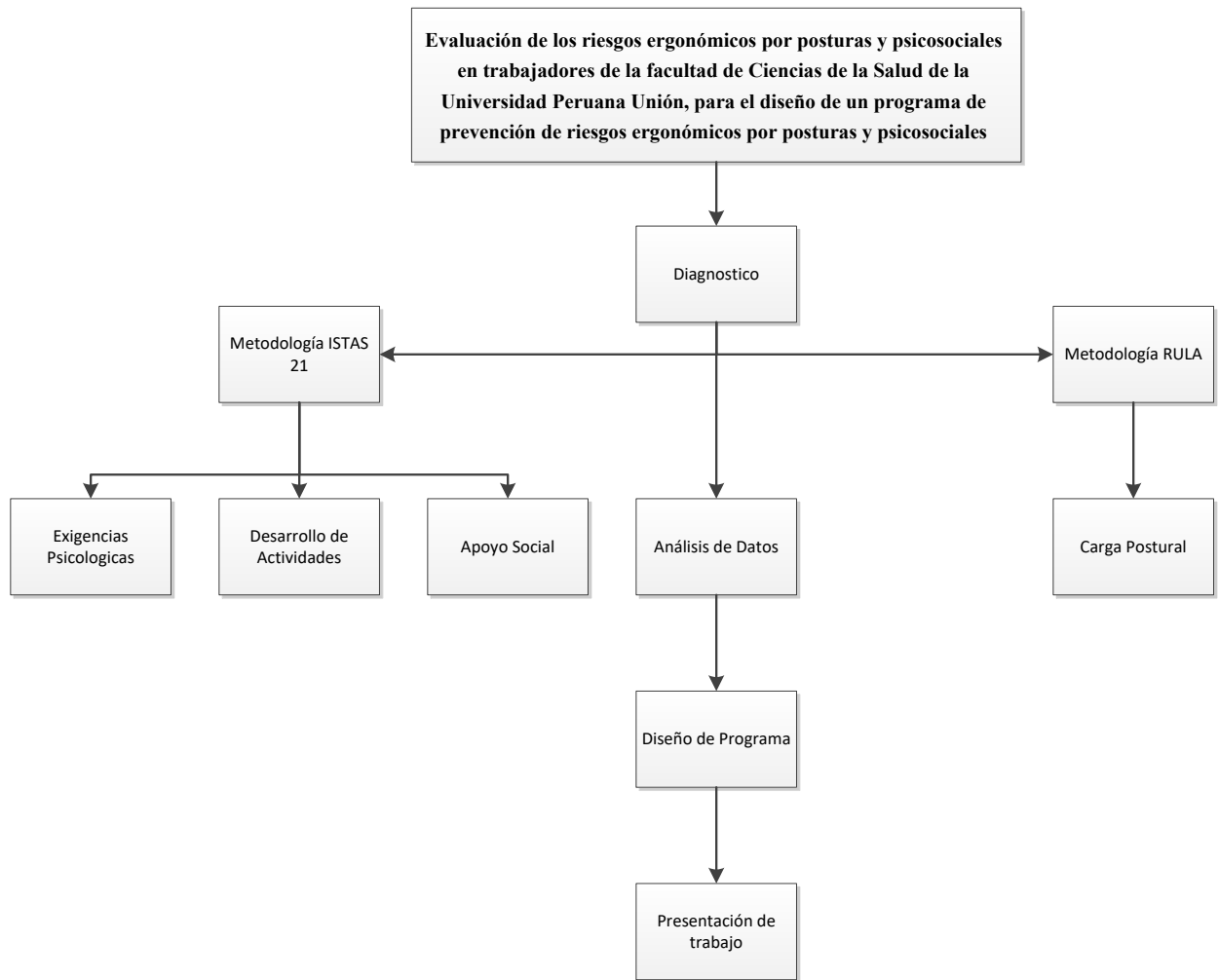


Figura 9 Flujograma de procedimiento para la evaluación de los riesgos ergonómicos por postura y psicosociales.

2.7. Matriz de consistencia

Para la presente investigación se realizó la matriz de consistencia (Tabla 13).

Tabla 13. *Matriz de consistencia*

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>Pregunta General</p> <p>¿Cuál es la relación entre los riesgos ergonómicos- psicosociales con las posturas y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Evaluar la relación entre los riesgos ergonómicos- psicosociales con las posturas y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión para el diseño de un programa de prevención</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Los riesgos ergonómicos- psicosociales presentan una relación significativa con las posturas y la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión</p>	<p>VARIABLES Independientes</p> <p>Riesgos psicosociales Riesgo ergonómico</p>	<p>Muestra Población</p> <p>Trabajadores administrativos de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.</p>	<p>Ámbito de estudio</p> <p>Universidad Peruana Unión</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Descriptivo</p>
<p>Pregunta Específica</p> <p>¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y las exigencias psicológicas de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión?</p>	<p>Objetivo Específico:</p> <p>Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y las exigencias psicológicas de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y las exigencias psicológicas de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión</p>	<p>VARIABLES Dependientes</p> <p>Satisfacción con el trabajo Posturas del trabajador</p> <p>Indicadores de satisfacción con el trabajo</p> <p>Exigencias psicológicas Control sobre el trabajo Apoyo social</p> <p>Indicadores de posturas del trabajador</p> <p>Carga postural</p>	<p>Muestra</p> <p>69 colaboradores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Procedimiento</p> <p>ISTAS 21 y RULA</p> <p>Análisis de datos</p> <p>Rula (Fotografías) y Análisis estadístico SPSS</p>
<p>¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el control sobre el trabajo de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión?</p>	<p>Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el control sobre el trabajo de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.</p>	<p>Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el control sobre el trabajo de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el apoyo social de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión?</p>	<p>Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el apoyo social de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.</p>	<p>Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el apoyo social de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre los riesgos ergonómicos y la carga postural de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión?</p>	<p>Determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y la carga postural de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión</p>	<p>Existe una relación significativa entre los riesgos ergonómicos y la carga postural de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión</p>			
<p>¿Existe relación entre el diseño del programa y los resultados obtenidos del análisis de los riesgos ergonómicos-psicosociales en los trabajadores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión?</p>	<p>Diseñar un programa de prevención de riesgos ergonómicos-psicosociales para los trabajadores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.</p>	<p>El diseño de un programa tiene relación con los resultados obtenidos del análisis de los riesgos ergonómicos-psicosociales en los trabajadores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión</p>			

2.8.Operacionalización de variables.

- Para la presente investigación se realizó la operacionalización de variables (Tabla 14).

Tabla 14.

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN TEORICA	DEFINICIÓN OPERATIVA	INDICADORES
Riesgo psicosocial	Según Solano (2015) es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo. Solórzano (2017) añade que son las interacciones negativas del medio ambiente y la situación personal extra laboral; todo esto se ve reflejado en alteraciones psicológicas, conductuales, cognitivas y fisiológicas con el consecuente bajo rendimiento laboral y posee una alta probabilidad de afectar la salud física, psíquica y social en el colaborador.	Son condiciones relacionadas con las realizaciones de las actividades y el entorno laboral en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión; con grandes probabilidades de causar efectos negativos, alterar y desequilibrar la salud física, social y mental del colaborador de las áreas administrativas; lo cual finalmente tendrá repercusiones también en el rendimiento laboral.	Variables Independientes Riesgos psicosociales Riesgo ergonómico Variables Dependientes Satisfacción con el trabajo Posturas del trabajador
Riesgo ergonómico	Según Marroquín (2017) son aquellas situaciones presentes en el medio ambiente de trabajo que pueden condicionar situaciones de incomodidad o molestias que generen fatigas musculares que al no ser controladas llevaran a la presencia de problemas de origen musculoesqueléticos	Condiciones de trabajo relacionadas al puesto de trabajo, actividades laborales, posturas y ocupación dentro de la Facultad de ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión; que puede causar daño a la salud del colaborador administrativo debido a los factores de riesgo como los objetos, puesto de trabajo, maquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueda provocar sobreesfuerzos que produzcan lesiones musculoesqueléticas.	Indicadores de satisfacción con el trabajo Exigencias psicológicas Control sobre el trabajo Apoyo social Indicadores de posturas del trabajador Carga postural

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Resultados de la aplicación de encuesta

Para la validación de la encuesta se utilizó el Alfa de Cronbach aplicado a una población de 20 colaboradores de otra facultad, cumpliendo con los requisitos de inclusión; donde se obtuvo un nivel de confianza de 0.88 como se muestra a continuación, estas se detallan en la tabla 15

Tabla 15.

Resumen de procesamiento de casos y Estadísticas de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach				Estadísticas de fiabilidad		
		N	%	Alfa de Cronbach	de	N de elementos
Casos	Válido	20	100,0	,887	de	107
	Excluidos	0	0			
	Total	20	100,0			

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa SPSS

4.1.1. Resultados de evaluación de Riesgo Psicosocial: método Ista 21

4.1.1.1. Resultados según SPSS

4.1.2.1. Tablas de frecuencias

Se realizó pruebas estadísticas para determinar la Frecuencia de los Datos en las encuestas realizadas en los trabajos. Del total de los trabajadores encuestado se encontró la siguiente información:

Tabla 16.

Frecuencia de Genero

		¿Eres?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	39	56,5	56,5	56,5
	Hombre	30	43,5	43,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la tabla 16 se muestra la frecuencia de género, del total de la población encuestada, (69 colaboradores), se obtuvo que el 56.5% que equivale 39 colaboradores son mujeres, mientras que el 43.5% que equivale 30 colaboradores son hombres.

Tabla 17.

Frecuencia de Edad

		¿Qué edad tienes?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	menos de 31 años	31	44,9	44,9	44,9
	entre 31 y 45 años	21	30,4	30,4	75,4
	más de 45	17	24,6	24,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la tabla 17 se muestra la frecuencia de edad, del total de la población encuestada, (69 colaboradores), se obtuvo que el 44.9% que equivale 31 colaboradores son menores de 31 años, mientras que el 30.4% que equivale 21 colaboradores se encuentran en el rango de 31 años a 45 años, y el 24.6% que equivale a 17 colaboradores son mayores de 45 años.

Tabla 18.

Frecuencia de Áreas de trabajo

Indica en qué departamento o área trabajas en la actualidad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medicina	23	33,3	33,3	33,3
	Enfermería	10	14,5	14,5	47,8
	Nutrición	8	11,6	11,6	59,4
	Psicología	17	24,6	24,6	84,1
	Administracion	9	13,0	13,0	97,1
	otros	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la tabla 18 se muestra la frecuencia de las área donde laboran los colaboradores, del total de la población encuestada, (69 colaboradores), se obtuvo que el 33.3% que equivale 23 colaboradores que pertenecen al EP de Medicina, mientras que el 14.5% que equivale 10 colaboradores que pertenecen al EP de Enfermería, el 11.6% que equivale a 8 colaboradores pertenecen al EP de Nutrición, el 24.6% que equivale a 17 colaboradores pertenecen al EP de Psicología y el 13% que equivale a 9 colaboradores pertenecen al área Administrativa de la Facultad, y el 2.9% que equivale a 2 personas pertenecen a otras áreas pequeñas de la Facultad.

Tabla 19.

Frecuencia de puestos de trabajo

Indica en puesto de trabajo ocupas en la actualidad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secretaria	9	13,0	13,0	13,0
	Asistentes	9	13,0	13,0	26,1
	Directores de escuela	2	2,9	2,9	29,0
	Profesores	35	50,7	50,7	79,7
	Administraciones	7	10,1	10,1	89,9
	Contadores	1	1,4	1,4	91,3
	Informáticas	6	8,7	8,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la tabla 19 se muestra la frecuencia de los cargo que ocupan dentro de la Facultad de ciencias de la Salud, del total de la población encuestada, (69 colaboradores), se obtuvo que el 13% que equivale 9 colaboradores que laboran en el cargo de secretarias, mientras que el 13% que equivale 9 colaboradores que laboran en el cargo de asistentes, el 2.9% que equivale a 2 colaboradores que laboran en el cargo de Directores de escuela y el 50.70% que equivale a 35 colaboradores que laboran en el cargo de Profesores, y el 10.1% que equivale a 7 personas, 1 ejerce como contador y 6 como informáticos

Tabla 20.

Frecuencia de si el personal realiza tareas distintas a su puesto trabajo

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Generalmente no	16	23,2	23,2
	Si, generalmente de nivel superior	16	23,2	46,4
	Si, generalmente de nivel inferior	3	4,3	4,3
	Si, generalmente del mismo nivel	11	15,9	15,9
	Si, tanto de nivel superior, como de nivel inferior como del mismo nivel	15	21,7	21,7
	No lo se	8	11,6	11,6
	Total	69	100,0	100,0

En la tabla 20 se muestra la frecuencia si los colaboradores realizan tareas en diferentes puestos de la Facultad de ciencias de la Salud, del total de la población encuestada, (69 colaboradores), se obtuvo que el 23.2% que equivalen a 16 colaboradores, no realizan funciones externas a las suyas, mientras que 76.8% que equivalen 53 colaboradores, realizan adicionalmente funciones de otros puestos al suyo.

Tabla 21.

Frecuencia de si en el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	11,6	11,6	11,6
	Muchas Veces	14	20,3	20,3	31,9
	Algunas Veces	29	42,0	42,0	73,9
	Solo Alguna vez	13	18,8	18,8	92,8
	Nunca	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 21 de frecuencias de si tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio, se observa que, del total de la población encuestada, (69 colaboradores), el 11.6% que equivale a 8 colaboradores indican que siempre les consulta sobre cómo mejorar, mientras que el 31.9 % que equivale a 14 personas indican que muchas son consultados, mientras que el 7.2% que equivalen a 5 trabajadores indican que Nunca le consultan sobre cómo se puede mejorar el área.

Tabla 22.

Frecuencia de si el trabajo que realizas es reconocido salarialmente justa

¿El trabajo que realizas es reconocido salarialmente justa?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	24	34,8	34,8	34,8
	No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente	23	33,3	33,3	68,1
	No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente	11	15,9	15,9	84,1
	No lo se	11	15,9	15,9	100,0
Total		69	100,0	100,0	

En la Tabla 22 de frecuencias de si el trabajo que realizas es reconocido salarialmente justa el 34.8% que equivale a 24 trabajadores indican que sí, mientras que el 15.9% que equivale a 11 trabajadores no saben. El 33% que equivale a 23 trabajadores indican que no ya que el trabajo que realizan es de una categoría superior, el 15.9% que equivalen a 11 trabajadores también indican que no ya que el trabajo que realizan es una categoría inferior.

Tabla 23.

Frecuencia de antigüedad en el puesto.

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Facultad de Ciencias de la Salud?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 30 días	1	1,4	1,4	1,4
	Entre 1 mes y hasta 6 meses	8	11,6	11,6	13,0
	Más de 6 meses y hasta 2 años	14	20,3	20,3	33,3
	Más de 2 años y hasta 5 años	24	34,8	34,8	68,1
	Más de 5 años y hasta 10 años	15	21,7	21,7	89,9
	Más de 10 años	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la tabla 23 se muestra la frecuencia del tiempo que llevan trabajando en la Facultad de ciencias de la Salud, del total de la población encuestada, (69 colaboradores) se obtuvo que el 1.4% que equivale una persona tiene menos de 30 días laborando en la FCS, Mientras que el 11% que equivale a 8 colaboradores, tiene menos de 6 meses, mientras que el 20.3% que equivale a 14 personas tiene entre 6 meses y 2 años de antigüedad en la FCS, mientras que el 21.7% que equivale a 15 colaboradores tienen entre 5 años y 10 años de antigüedad, y el 10.1% tiene más de 10 años laborando en la FCS.

Tabla 24.

Frecuencia de ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Facultad de Ciencias de la Salud?

¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Facultad de Ciencias de la Salud?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soy fijo	31	44,9	44,9	44,9
	soy fijo discontinuo	19	27,5	27,5	72,5
	Soy temporal con contrato formativo	10	14,5	14,5	87,0
	Soy temporal con contrato por obra y servicio	7	10,1	10,1	97,1
	Soy funcionario	1	1,4	1,4	98,6
	Soy interino	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 24 de frecuencias de ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Facultad de Ciencias de la Salud? el 44.9% que equivale a 31 trabajadores indican que tienen un contrato fijo mientras que el 27.5% que equivale a 19 trabajadores indica que es fijo discontinuo, el 14.5% es temporal con contrato formativo y el 1.4% que equivale a 1, indica que es funcionario.

Tabla 25.

Frecuencia de si Desde que entraste a la Facultad de Ciencias de la Salud ¿has ascendido de categoría o puesto de trabajo?

Desde que entraste a la Facultad de Ciencias de la Salud ¿has ascendido de categoría o puesto de trabajo?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no	33	47,8	47,8	47,8
	sí, una vez	29	42,0	42,0	89,9
	sí, dos veces	5	7,2	7,2	97,1
	sí, tres o más veces	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla N° 25 de frecuencias de ¿Desde qué entraste a la Facultad de Ciencias de la Salud ¿has ascendido de categoría o puesto de trabajo? Del total de la población de 69 trabajadores, el 47.8% que equivale a 33 trabajadores indican que no han ascendido mientras que 52.2% que equivalen a los 36 trabajadores restantes si han ascendido incluso más de 3 veces.

Tabla 26.

Frecuencia de si tienes influencia sobre si qué haces en el trabajo

		Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguna	62	89,9	89,9	89,9
	Alguno	5	7,2	7,2	97,1
	excepcionalmente				
	Dos Sábados	1	1,4	1,4	98,6
	Tres o más sábados al mes	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 26 de frecuencias de Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas? Del total de la población de 69 trabajadores, el 89.9% que equivale a 62 trabajadores indican que no trabajan ningún sábado, mientras que el 7.2% que equivale a 5 trabajadores indica que algunos excepcionalmente, mientras que el 1.4% que equivale a 1 trabajos indica que trabaja dos sábados al mes, mientras que 1.4% que equivale 1 personas trabaja 3 a más sábados del mes.

Tabla 27.

Frecuencia de si Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

		Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguna	23	33,3	33,3	33,3
	Alguno	34	49,3	49,3	82,6
	excepcionalmente				
	Un Domingo al mes	3	4,3	4,3	87,0
	Dos Domingo	8	11,6	11,6	98,6
	Tres o más Domingo al mes	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 27 de frecuencias de Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas? Del total de la población de 69 trabajadores, el 33.3% que equivale a 23 trabajadores indican que ningún domingo al mes trabajan. Mientras que el 49.3% que equivale a 34 trabajadores indican que al menos alguno excepcionalmente. El 4.3% que equivale a 3 personas indica que un domingo al mes necesariamente tiene que trabajar, mientras que el 11.6% indica que tiene que trabajar dos domingos al mes, y el 1.4% que equivale a 1 trabajador indica que trabaja tres o más domingos al mes.

Tabla 28.

Frecuencia de cuál es tu horario de trabajo

		¿Cuál es tu horario de trabajo?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Jornada partida	68	98,6	98,6	98,6
	turno fijo noche	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 28, del total de encuestado (69 colaboradores) se observó que solo el 1.4% que equivale a 1 persona, tiene turno fijo de noche, mientras que el 98.6% tiene jornada partida es decir en la mañana de 8:30 a 13:00 y en la tarde 14:00 a 18:00.

Tabla 29.

Frecuencia de si tienes influencia sobre si qué haces en el trabajo

		¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	46	66,7	66,7	66,7
	Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	4	5,8	5,8	72,5
	Tengo hasta 30 minutos de margen	15	21,7	21,7	94,2
	Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	4	5,7	5,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 29, del total de encuestado (69 colaboradores) se observó que solo el 66.7% que equivale a 46 trabajadores no tienen ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida,

mientras que el 5.8% indica que puede elegir entre varios horarios fijos ya establecidos, el 21.7% que equivale a 15 trabajadores indican que tienen hasta 30 minutos de margen y el 5.7% que equivale a 4 colaboradores indican que tienen más de media hora y hasta una hora de margen.

Tabla 30.

Frecuencia de Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	13,0	13,0	13,0
	Muchas Veces	13	18,8	18,8	31,9
	Algunas Veces	32	46,4	46,4	78,3
	Solo Alguna vez	12	17,4	17,4	95,7
	Nunca	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 30, del total de encuestado (69 colaboradores) se observó que solo el 13% que equivale a 9 colaboradores siempre que tiene un asunto personal o familiar pueden dejar su puesto de trabajo al menos una hora, mientras que el 18.8% que equivale a 13 trabajadores indican que muchas veces puede dejar su puesto por lo menos una hora, mientras que el 46.4% que equivale a 32 trabajadores, indica que solo alguna vez pueden dejar su puesto de trabajo. Mientras que solo el 17.4% solo alguna vez ha podido dejar su puesto por un par de horas. El 4.3% que equivale a 3 trabajadores indica que nunca ha podido dejar su puesto de trabajo.

Tabla 31.

Frecuencia de *¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?*

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	18	26,1	26,1	26,1
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	18	26,1	26,1	52,2
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	13	18,8	18,8	71,0
	Sólo hago tareas muy puntuales	17	24,6	24,6	95,7
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 31, del total de encuestado (69 colaboradores) se observó que el 26.1% que equivale a 18 trabajadores indican que son el principal responsable y hacen la mayor parte de tareas familiares y domésticas, mientras que el 26.1% que equivale a 18 trabajadores indican que hacen aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas, el 18.8% que equivalen a 13 trabajadores indican que hacen parte de las tareas familiares y domésticas, mientras que el 24.6% que equivalen a 17 trabajadores indican que solo hacen tareas puntuales, Mientras que el 4.3% que equivalen a 3 trabajadores indican que no realizan ninguna de estas tareas.

Tabla 32.

Frecuencia de ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	2,9	2,9	2,9
	Muchas Veces	4	5,8	5,8	8,7
	Algunas Veces	7	10,1	10,1	18,8
	Solo alguna vez	7	10,1	10,1	29,0
	Nunca	49	71,0	71,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 32, del total de encuestado (69 colaboradores) se observó el 71% que equivalen a 49 trabajadores indican que nunca les cambian los horarios de ingreso ni salida ya establecidos, mientras que el 10.1% que equivalen a 7 personas indica que solo alguna vez han modificado sus horarios, mientras que el 10.1% que equivalen a 7 personas que algunas veces les modifican el horario. Mientras que el 5.8% que equivale a 4 trabajadores indican que muchas veces les han modificado el horario de entrada y salida, mientras que el 2.9% que equivale 2 trabajadores indican que siempre les modifican el horario.

Tabla 33.

Frecuencia de si habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Facultad de Ciencias de la Salud?

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Facultad de Ciencias de la Salud?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	30 horas o menos	5	7,2	7,2	7,2
	de 31 a 35 horas	2	2,9	2,9	10,1
	de 36 a 40 horas	15	21,7	21,7	31,9
	de 41 a 45 horas	22	31,9	31,9	63,8
	mas de 45 horas	25	36,2	36,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 33, del total de encuestado (69 colaboradores) se observó que el 36.2% que equivale a 25 trabajadores indican que trabajan más de 45 horas a la semana, mientras que el 31.9% que equivale a 22 trabajadores, indican que trabajan de 41 a 45 horas, mientras que el 21.7% que equivalen a 15 trabajadores indican que solo trabajan de 36 a 40 horas. El 7.2% que equivalen a 5 trabajadores indican que solo trabajan menos de 30 horas.

Tabla 34.

Frecuencia de si Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno	6	8,7	8,7	8,7
	Algún día	17	24,6	24,6	33,3
	excepcionalmente				
	de 1 a 5 días al mes	17	24,6	24,6	58,0
	de 6 a 10 días al mes	15	21,7	21,7	79,7
	11 a más días al mes	14	20,3	20,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 34, del total de encuestado (69 colaboradores) se observó que el 8.7% que equivale a 6 trabajadores indican que ningún día al mes prolongan su jornada, mientras que el 24.6% que equivalen a 17 colaboradores indica que algunos días prolongan su jornada como mínimo media hora. El 24.6% que equivalen a 17 trabajadores indican que de 1 a 5 días al mes extienden su horario al menos media hora mientras que el 21.7% que equivalen a 15 trabajadores indican que de 6 a 10 días al mes prolongan su jornada laboral y el 20.3% que equivalen a 14 trabajadores indican que de 11 a más día al mes prolongan su jornada como mínimo media hora.

Tabla 35.

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

		¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	14,5	14,5	14,5
	Muchas Veces	19	27,5	27,5	42,0
	Algunas Veces	20	29,0	29,0	71,0
	Solo Alguna vez	11	15,9	15,9	87,0
	Nunca	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 35, del total de encuestado (69 colaboradores) 14.5% que equivale a 10 trabajadores indican que siempre puede decidir cuando hacen un descanso, mientras que el 27.5% indican que muchas veces si pueden elegir, pero el 29% que equivalen a 20 trabajadores indican que solo algunas veces pueden elegir, mientras que el 13% que equivale a 9 trabajadores indican que nunca puede elegir en qué momento tomar un descanso.

Tabla 36.

Frecuencia de si se tiene que trabajar rápido

		¿Tienes que trabajar muy rápido?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	14,5	14,5	14,5
	Muchas Veces	26	37,7	37,7	52,2
	Algunas Veces	26	37,7	37,7	89,9
	Solo Alguna vez	6	8,7	8,7	98,6
	Nunca	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 36 de frecuencias de si tienes que trabajar rápido, se observa que, del total de la población encuestada, (69 colaboradores), el 98.6% que equivale a 68 colaboradores al menos un vez ha tenido que realiza funciones de manera rápida, el 14.5% que equivale a 10 colaboradores indica que siempre tiene que realizar trabajos de manera rápida, mientras que 1.4% que equivale a 1 colaborador indica que nunca tiene que realizar trabajos rápidos, esto quizá se puede dar dependiendo de las labores que desempeñe.

Tabla 37.

Frecuencia de si en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente

¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	4,3	4,3	4,3
	Muchas Veces	17	24,6	24,6	29,0
	Algunas Veces	29	42,0	42,0	71,0
	Solo	14	20,3	20,3	91,3
	Alguna vez	6	8,7	8,7	100,0
	Nunca	6	8,7	8,7	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 37 de Frecuencia de si en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadores emocionalmente, se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 42% que equivale a 29 trabajadores indican que algunas ves, el 24.6% que equivalen a 17 trabajadores indican que muchas veces, mientras el 4.3% que equivale a 3 trabajadores indican que siempre mientras que el 8.7% que equivale a 6 trabajadores indican que nunca ha sentido que si trabajo produzca ese tipo de situaciones.

Tabla 38.

Frecuencia de si ¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?

		¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	1,4	1,4	1,4
	Muchas Veces	6	8,7	8,7	10,1
	Algunas Veces	24	34,8	34,8	44,9
	Solo Alguna vez	29	42,0	42,0	87,0
	Nunca	9	11,6	12,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 38 de Frecuencia de si ¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?, se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 1.4% que equivale a 1 persona indica que siempre se retrasan en su trabajo, mientras que el 8.7% que equivale a 6 trabajadores indican que muchas veces se retrasan, mientras que el 42% que equivale a 29 trabajadores indica que solo alguna vez se ha atrasado en la entrada de trabajo, mientras que el 11.6% que equivale a 9 trabajadores indican que nunca se han atrasado en la entrega de trabajos.

Tabla 39.

Frecuencia de si tu trabajo requiere que te calles tu opinión

		tu trabajo requiere que te calles tu opinión?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	1,4	1,4	1,4
	Muchas Veces	5	7,2	7,2	8,7
	Algunas Veces	13	18,8	18,8	27,5
	Solo Alguna vez	21	30,4	30,4	58,0
	Nunca	29	42,0	42,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 39 de Frecuencia de si ¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión? se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 42% que equivale a 29 trabajadores indica que nunca han sentido que su trabajo requiera callar su opinión, mientras que el 30.4% que representa el a 21 trabajadores indican que solo alguna vez ha sentido que debe callar su opinión , mientras que el 18.8% que equivale a 13 trabajadores han sentido que algunas veces deben de callar su opinión, mientras que el 7.2% que equivale a 5 trabajadores indican que muchas veces han sentido que su trabajo requiere que callen su opinión y el 1.4% que equivale 1 trabajador indica que si siempre debe guardar su opinión.

Tabla 40.

Frecuencia de la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo

¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	4,3	4,3
	Muchas Veces	13	18,8	23,2
	Algunas Veces	18	26,1	49,3
	Solo alguna vez	24	34,8	84,1
	Nunca	11	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0

En la Tabla 40 Frecuencia del total de encuestados (69 colaboradores), se le pregunto si la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo, el 4.3% que equivale a 3 trabajadores indican que la distribución es irregular mientras que el 15.9% indican que nunca han sentido que la distribución de tareas sea irregular, mientras que el 15.9% que equivale a 11 trabajadores indica que solo alguna vez ha sentido que se irregular la distribución, mientras que el 34.8 que representa a 24 trabajadores indica que alguna veces ha sido irregular.

Tabla 41.

Frecuencia de tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas

¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	19	27,5	27,5	27,5
	Muchas Veces	12	17,4	17,4	44,9
	Algunas Veces	16	23,2	23,2	68,1
	Solo alguna vez	10	14,5	14,5	82,6
	Nunca	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 41, del total de encuestado (69 colaboradores) se observó que solo el 27.5% que presenta a 19 trabajadores indican que siempre tiene que tratar igual aunque no tenga ganas, porque es parte del trabajo y las funciones que realiza, mientras que el 17,4% que equivale a 12 trabajadores indican que nunca ha tenido que tratar al mundo igual así no tenga ganas, mientras que el 14.5% indica que solo alguna vez su trabajo a requerido tratar a todo el mundo por igual mientras que el 23.2% que equivale a 16 trabajadores indican que solo algunas veces han sentido que deben tratar a todos por igual así no tengan ganas

Tabla 42.

Frecuencia si tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo

¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	7,2	7,2	7,2
	Muchas Veces	26	37,7	37,7	44,9
	Algunas Veces	25	36,2	36,2	81,2

Solo	10	14,5	14,5	95,7
Alguna vez				
Nunca	3	3,3	3,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 42 de Frecuencia de si tiene tiempo suficiente para hacer tu trabajo se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 3.3% que equivale a 3 trabajadores indican que el tiempo no es el suficiente o no lo tiene, mientras que el 14.5% que equivale a 10 trabajadores indican que solo alguna vez el tiempo no es suficiente, el 36.2% que equivale a 25 trabajadores indica que solo algunas veces el tiempo no es suficiente, mientras que 37.7% que equivale a 26 trabajadores indican muchas veces, mientras que el 7.2% que equivale a 5 trabajadores indican que siempre tiene tiempo para hacer su trabajo de manera correcta.

Tabla 43. Frecuencia de si tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas

¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	18,8	18,8
	Muchas Veces	27	39,1	58,0
	Algunas Veces	23	33,3	91,3
	Solo	4	5,8	97,1
	Alguna vez			
	Nunca	2	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0

En la Tabla 43 de Frecuencia si tienes influencia sobre el ritmo en que trabajas, se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), se observó que el 97,1% que equivale a 66 trabajadores ya tiene establecido un ritmo de trabajo. Mientras que el 2.9% que equivale a 2 trabajadores indican que no controlan su ritmo de trabajo. El ritmo de trabajo, es una suma de experiencia y carga laboral en el cual intervienen varios factores y estos ayudan a mejorar la productibilidad.

Tabla 44.

Frecuencia de si tienes influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo

¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	13,0	13,0	13,0
	Muchas Veces	15	21,7	21,7	34,8
	Algunas Veces	32	46,4	46,4	81,2
	Solo	11	15,9	15,9	97,1
	Alguna vez	2	2,9	2,9	100,0
	Nunca	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la tabla 44 se observa del total de trabajadores encuestados 69 trabajadores el 13% que equivale a 9 trabajadores siempre tiene influencia sobre las decisiones que afectan el puesto mientras que 21.7% que equivale a 15 trabajadores indica que muchas veces, el 46.4% que equivalen a 32 trabajadores indican que solo alguna vez tiene dicha influencia, sin embargo, el 2.9% que equivale a 2 personas indican que no tiene influencia sobre el puesto que ocupan.

Tabla 45.

Frecuencia de si tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo

¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	11,6	11,6	11,6
	Muchas Veces	31	44,9	44,9	56,5
	Algunas Veces	24	34,8	34,8	91,3
	Solo	6	8,7	8,7	100,0
	Alguna vez	6	8,7	8,7	100,0

Total	69	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

En la Tabla 45 Frecuencia de si tiene influencia sobre cómo realizar tu trabajo del total de encuestados (69 colaboradores), el 11,6% que representa a 8 trabajadores indican que siempre tiene influencia sobre como realiza su trabajo, el 44.9% que representan a 31 trabajadores indican que muchas veces, mientras que el 34.8% que representan a 24 trabajadores indican que solo algunas veces tiene influencia sobre como realizas su trabajo.

Tabla 46.

Frecuencia de si tienes influencia sobre si qué haces en el trabajo

¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	17,4	17,4
	Muchas Veces	21	30,4	47,8
	Algunas Veces	26	37,7	85,5
	Solo	8	11,6	97,1
	Alguna vez	2	2,9	100,0
	Nunca	2	2,9	2,9
	Total	69	100,0	100,0

En la Tabla 46 de Frecuencia si tienes influencia sobre qué haces en el trabajo, se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), se observó que el 97,1% que equivale a 66 trabajadores tiene claro las actividades que realiza, esto se puede deber a que conocen sus funciones y las actividades que realizan de manera diaria, sin embargo hay un 2.9% que equivale a 2 trabadores que no sabe qué actividades realizan esto se debe a que quizá no hubo un clara inducción o no se le explico las funciones que realizara.

Tabla 47.

Frecuencia de si hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez

¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	8,7	8,7	8,7
	Muchas Veces	12	17,4	17,4	26,1
	Algunas Veces	22	31,9	31,9	58,0
	Solo	25	36,2	36,2	94,2
	Alguna vez	4	5,8	5,8	100,0
	Nunca	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 47 de Frecuencia de si hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez, se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), se observó que el 94,2% que equivale a 65 trabajadores ha necesitado estar en ambos lugares, mientras que solo el 5,8% indica que nunca ha sentido esa necesidad. Sin embargo, el 8.7% que equivale a 6 trabajadores indican que siempre han sentido esa necesidad.

Tabla 48.

Frecuencia de si sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares

¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	4,3	4,3	4,3
	Muchas Veces	20	29,0	29,0	33,3
	Algunas Veces	22	31,9	31,9	65,2
	Solo	14	20,3	20,3	85,5
	Alguna vez	10	14,4	14,4	100,0
	Nunca	10	14,4	14,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

De la tabla 48 de frecuencia si sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares, se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 29% que equivale a 20 trabajadores indica que ha sentido como el trabajo le consume su energía, mientras el 11.4% indica que nunca ha sentido tan sensación. El 4.3% que equivale a 3 trabajadores indica que siempre ha sentido que la empresa consume mucho su energía.

Tabla 49.

Frecuencia de si ¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

		sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	2,9	2,9	2,9
	Muchas Veces	17	24,6	24,6	27,5
	Algunas Veces	20	29,0	29,0	56,5
	Solo Alguna vez	18	26,1	26,1	82,6
	Nunca	12	17,3	17,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

De la tabla 49 de frecuencia si ¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 2.9% que equivale a 2 trabajadores, indican que siempre sienten que la empresa ocupa todo su tiempo, mientras que el 17.3% que equivale a 12 trabajadores indican que nunca han sentido que el trabajo le consume todo tiempo. El 29% que equivale a 20 trabajadores indican que muchas veces han sentido lo mismo.

Tabla 50.

Frecuencia de piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa

¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	2,9	2,9	2,9
	Muchas Veces	8	11,6	11,6	14,5
	Algunas Veces	18	26,1	26,1	40,6
	Solo	28	40,6	40,6	81,2
	Alguna vez	13	18,8	18,8	100,0
	Nunca	69	100,0	100,0	
	Total				

En la Tabla 50 de Frecuencia de si piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 81.2% que equivale a 26 trabajadores de los encuestados contestaron que siempre o muchas veces o al menos una vez han pensado más en la carga familiar o domestica que a las actividades laborales, mientras que solo el 18.8% que equivale a 13 trabajadores indican que nunca ha pensado en temas ajeros a las actividades laborales.

Tabla 51.

Frecuencia de si ¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?

te resulta imposible acabar tus tareas laborales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muchas Veces	5	7,2	7,2	7,2
	Algunas Veces	24	34,8	34,8	42,0
	Solo	25	36,2	36,2	78,3
	Alguna vez	15	21,7	21,7	100,0
	Nunca	69	100,0	100,0	
	Total				

En la Tabla 51 de Frecuencia de si te ¿resulta imposible acabar tus tareas laborales? se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 7.2% que equivale a 5 trabajadores indican que muchas veces les resulta imposible acabar sus tareas laborales mientras que el 21.7% que equivale a 15 trabajadores indican que nunca han sentido que le es imposible acabar sus tareas laborales.

Tabla 52.

Frecuencia de si ¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

		tu trabajo requiere que tengas iniciativa?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	22	31,9	31,9	31,9
	Muchas Veces	33	47,8	47,8	79,7
	Algunas Veces	10	14,5	14,5	94,2
	Solo Alguna vez	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 52 de Frecuencia de si ¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el .31.9% que equivale a 22 trabajadores indican que siempre se requiere tener indica que siempre se requiere tener iniciativa, mientras que el 47.8% que equivale a 33 trabajadores indica que muchas veces y el 14.5% que equivale a 10 indica que alguna veces si se requiere tener iniciativa.

Tabla 53.

Frecuencia de si ¿tus tareas tienen sentido?

		tus tareas tienen sentido?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	25	36,2	36,2	36,2
	Muchas Veces	36	52,2	52,2	88,4
	Algunas Veces	5	7,2	7,2	95,7
	Solo Alguna vez	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 53 de Frecuencia de si ¿tus tareas tienen sentido? se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 36.2% que equivale a 25 trabajadores indican que siempre tiene sentido las tareas que realizan, mientras que 52.2% que equivale a 36 trabajadores indican que muchas veces si tiene sentido los tareas que realizan, mientras que solo el 7.2% que equivale a 5 trabajadores indican que solo algunas veces tiene sentido, mientras que el 4.3% que equivale a 3 trabajadores indican que solo alguna vez tiene sentido las labores que realizan.

Tabla 54.

Frecuencia de si ¿las tareas que haces te parecen importantes?

		las tareas que haces te parecen importantes?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	31	44,9	44,9	44,9
	Muchas Veces	26	37,7	37,7	82,6
	Algunas Veces	9	13,0	13,0	95,7
	Solo Alguna vez	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 54 de Frecuencia de si ¿las tareas que haces te parecen importantes? se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), que el 44.9% que equivale a 31 trabajadores indican que siempre le parece importante la tarea que realiza, mientras que el 37.7% que equivale a 26 indican que muchas las tareas hacen importante, mientras que el 13% que equivale a 9 trabajadores indican que solo algunas veces

Tabla 55.

Frecuencia de si ¿tu trabajo te afecta emocionalmente?

		tu trabajo te afecta emocionalmente?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	4,3	4,3	4,3
	Muchas Veces	13	18,8	18,8	23,2
	Algunas Veces	24	34,8	34,8	58,0
	Solo Alguna vez	18	26,1	26,1	84,1
	Nunca	11	15,9	15,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 55 de Frecuencia de si ¿tu trabajo te afecta emocionalmente? Se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), que el 15.9% que presenta a 11 trabajadores indican que nunca su trabajo afecta emocionalmente, mientras que el 26.1% que representa a 18 trabajadores indican que solo alguna vez, mientras que el 34.8% que representan a 24 trabajadores indican que algunas veces, mientras que el 4.3% que representa a 3 trabajadores indican que siempre su trabajo los afecta emocionalmente.

Tabla 56.

Frecuencia de si ¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

		tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	21	30,4	30,4	30,4
	Muchas Veces	28	40,6	40,6	71,0
	Algunas Veces	17	24,6	24,6	95,7
	Solo Alguna vez	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 56 de Frecuencia de si ¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? Se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), se observa que el 30.4% que equivale a 21 trabajadores indican que su trabajo siempre les enseña cosas nuevas, mientras que el 40.6% que representan 28 trabajadores, indican que muchas veces aprenden cosas nuevas, mientras que 24.6% indican que solo algunas veces.

Tabla 57.

Frecuencia de si ¿te sientes comprometido con tu profesión?

		te sientes comprometido con tu profesión?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	39	56,5	56,5	56,5
	Muchas Veces	22	31,9	31,9	88,4
	Algunas Veces	5	7,2	7,2	95,7
	Solo	2	2,9	2,9	98,6
	Alguna vez				
	Nunca	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 57 de Frecuencia de si ¿te sientes comprometido con tu profesión? Se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), se observa que el 56.4% que equivale a 39 trabajadores indican siempre se sienten comprometidos con su trabajo, mientras que 31.9% que equivale a 22 indican que muchas veces indican que se siente comprometidos con el trabajo, mientras que el 2.9% que equivalen a 2 personas, mientras que el 1.4% que equivale a 1 persona indica que nunca se ha sentido comprometido.

Tabla 58.

Frecuencia de si tus compañeros escuchan tus problemas

		¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	11,6	11,6	11,6
	Muchas Veces	25	36,2	36,2	47,8
	Algunas Veces	25	36,2	36,2	84,1
	Solo Alguna vez	9	13,0	13,0	97,1
	Nunca	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 58 de frecuencias de si tienes que trabajar rápido, se observa que, del total de la población encuestada, (69 colaboradores), se infiere que el 97,1% que equivale el 67 trabajadores indican por lo menos fueron escuchados por lo menos alguna vez, frente a solo el 2,9% que representan a 2 trabajadores que siente que nunca fueron escuchados frente a los problemas que se pudieron presentar en el trabajo, esto se puede dar debido a las funciones, y la carga laboran que puedan tener.

Tabla 59.

Frecuencia de si tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo

¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	18,8	18,8	18,8
	Muchas Veces	26	37,7	37,7	56,5
	Algunas Veces	22	31,9	31,9	88,4
	Solo Alguna vez	8	11,6	11,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 59 de frecuencias de si tienes que trabajar rápido, se observa que, del total de la población encuestada, (69 colaboradores), el 88,4% que equivale a 63 trabajadores siente que su jefe inmediato planifica bien el trabajo por lo menos que alguna vez , en cambio las personas que siente que su jefe inmediato solo algunas veces planifica bien el trabajo , presentan un 11,6% que equivale a 8 personas, mientras que ningún trabajo indica que nunca realizan una planificación de trabajo.

Tabla 60.

Frecuencia de si tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional.

¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	14,5	14,5	14,5
	Muchas Veces	30	43,5	43,5	58,0
	Algunas Veces	17	24,6	24,6	82,6
	Solo	10	14,5	14,5	97,1
	Alguna vez	2	2,9	2,9	100,0
	Nunca	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 60 de frecuencias de si tu jefe inmediato asegura que cada uno de los trabajadores tiene oportunidades de desarrollo profesional se observa que, del total de la población encuestada, de total de encuestados (69 colaboradores), el 14,5% que equivale a 10 trabajadores sienten que siempre se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional en cambio, 85,5% que equivalen a 58 trabajadores sienten que muchas o casi nunca el jefe asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 61.

Frecuencia de si la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores.

La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	11,6	11,6	11,6
	Muchas Veces	34	49,3	49,3	60,9
	Algunas Veces	24	34,8	34,8	95,7
	Solo alguna vez	2	2,9	2,9	98,6
	Nunca	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

De la Tabla 61 de frecuencia la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores, se infiere que el 11,6% que equivale a 8 trabajadores siente que siempre la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores, muchas veces 49,3% que equivalen a 34 trabajadores, algunas veces 34,8% que equivale a 24 trabajadores y solo alguna veces 2,9% que equivalen a 2 trabajadores.

Tabla 62.

Frecuencia de si has estado tenso/a

¿Has estado tenso/a?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	4,3	4,3	4,3
	Muchas Veces	13	18,8	18,8	23,2
	Algunas Veces	20	29,0	29,0	52,2
	Solo alguna vez	23	33,3	33,3	85,5
	Nunca	10	14,5	14,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 62 de Frecuencia de si has estado tenso/a se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 4,3% que representa 3 trabajadores indicaron que siempre presentan tensión debido a la carga laboral, el 18.8% que representan el 13 trabajadores, indican que algunas veces mientras que el 14.5% indica que nunca se ha sentido tenso, sin embargo el 33.3% que equivale a 23 trabadores indican alguna vez se ha sentido tenso

Tabla 63.

Frecuencia de te has sentido desanimado/a y triste

¿Te has sentido desanimado/a y triste?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muchas Veces	5	7,2	7,2	7,2
	Algunas Veces	24	34,8	34,8	42,0
	Solo	22	31,9	31,9	73,9
	Alguna vez	18	26,1	26,1	100,0
	Nunca	69	100,0	100,0	
	Total				

Tabla 63 de Frecuencia de si te has sentido desanimado/a y triste se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), se le pregunto si se ha sentido desanimado/a y triste , el 7,2% que representa a 5 trabajadores contestaron que siempre se ha sentido desanimado/a y triste , el 34.8% contesto se ha sentido desanimado/a y triste y el 26,1% presenta solo que alguna vez o se ha sentido desanimado/a y triste, mientras que el 26.1% que equivale a 18 trabajadores indican que nunca se sentido desanimado o triste.

Tabla 64.

Frecuencia de si ¿te has sentido calmado/a y tranquilo/a?

		te has sentido calmado/a y tranquilo/a?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	14,5	14,5	14,5
	Muchas Veces	27	39,1	39,1	53,6
	Algunas Veces	18	26,1	26,1	79,7
	Solo Alguna vez	11	15,9	15,9	95,7
	Nunca	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Tabla 64 de Frecuencia de si te has sentido calmado/a y tranquilo se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), se obtuvo que el 14.5% que equivale a 10 trabajadores indica que siempre se sienten calmados y tranquilos, mientras que el 36.1% que equivale a 27 trabajadores indican que muchas veces se han sentido calmados y tranquilos, mientras que el 26.1% que equivalen a 18 trabajadores indica que solo algunas veces se han sentido así, mientras que el 15.9% que equivale a 11 trabajadores indica que solo alguna vez , mientras que el 4.3% que equivale a 3 trabajadores indican que nunca se han sentido tranquilos o calmados.

Tabla 65.

Frecuencia de ¿si te has sentido feliz?

		te has sentido feliz?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	11,6	11,6	11,6
	Muchas Veces	34	49,3	49,3	60,9
	Algunas Veces	18	26,1	26,1	87,0
	Solo Alguna vez	7	10,1	10,1	97,1
	Nunca	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Tabla 65 de Frecuencia de si te has sentido feliz se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), se obtuvo que el 11.6% que equivale a 8 trabajadores indican que siempre se han sentido felices en su área de trabajo, mientras que el 49.3% que equivale a 34 trabajadores indican que muchas veces se siente felices, mientras que el 26.1% que equivale a 18 trabajadores indican que solo algunas veces, mientras que el 2.9% que equivale a 2 trabajadores indican que nunca han sido felices en el área de trabajo.

Tabla 66.

Frecuencia de cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomando todo en consideración

¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomando todo en consideración?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfecho	12	17,4	17,4	17,4
	satisfecho	50	72,5	72,5	89,9
	insatisfecho	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Tabla 66 de Frecuencia de Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomando todo en consideración se observa que del total de encuestados (69 colaboradores), el 17,4% que equivale a 12 trabajadores contestaron que se sienten muy satisfecho, el 72,5% que equivale a 50 trabajadores contestaron que solo se siente satisfecho y el 10.1% que equivale a 7 trabajadores manifestó que no se siente satisfecho.

4.1.2.2. Tablas de Contingencia y Prueba de Chi- Cuadrado de Person

Se considera todas variables, sin embargo, solo veremos las que tiene relación significativa las variables, edad y Genero.

Tabla 67.

*Contingencia entre Eres * Indica en puesto de trabajo ocupas en la actualidad.*

		TABLA CRUZADA							
		Indica en puesto de trabajo ocupas en la actualidad.							Total
		Secretaria	Asistentes	Directores	Profesores	Administración	Contadores	Informáticas	
		de escuela							
Eres	Mujer	9	7	1	17	4	1	0	39
	Hombre	0	2	1	18	3	0	6	30
Total		9	9	2	35	7	1	6	69

Nota: Prueba Chi-cuadrada: $X^2 = 18,083$, p-valor = 0.06

En la Tabla 67 se detalla el género por cada puesto de trabajo, encontrando cierto tipo de genero dominante por cada puesto, por ejemplo, en el caso de secretarias, podemos ver que las 9 personas encuestadas son mujeres, mientras que, en el área de informática del total de personas encuestada, es decir 6 colaborados son hombres. Es posible que eso deba en parte a las cualidades que debe tener la persona que ocupa el puesto. Así mismo podemos ver que en el caso de profesores vemos cierto tipo de equidad. Como el p-valor de la prueba Chi-cuadrada de Pearson es mayor de 0.05 no hay relación directa entre las variables.

Tabla 68.

*Contingencia entre Eres * Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora*

		Tabla cruzada					
		Recuento					
		¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?					Total
		Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo Alguna vez	Nunca	
Eres	Mujer	4	2	21	8	4	39
	Hombre	8	8	9	4	1	30
Total		12	10	30	12	5	69

Nota: Prueba Chi-cuadrada: $X^2 = 11.895$, p-valor = 0.18

En la Tabla 68 se detalla la flexibilidad de poder dejar el puesto de trabajo al menos una hora, encontrando que a gran mayoría se le brinda la facilidad de algunas veces, siendo mayormente común en las mujeres, sin embargo, en otros casos, debido a la carga laboral y las obligaciones no se le puede dar.

Tabla 69.

*Contingencia entre Eres * te retrasas en la entrega de tu trabajo?*

		Tabla cruzada					
		Recuento					
		¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?					Total
		Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo Alguna vez	Nunca	
Eres	Mujer	0	1	19	14	5	39
	Hombre	1	5	5	16	3	30
Total		1	6	24	30	8	69

Nota: Prueba Chi-cuadrada: $X^2 = 11.488$, p-valor = 0.022

En la Tabla 69 nos muestra la contingencia entre el género y si hay retrasos en la entrega de trabajos, donde se puede observar que 24 colaboradores indican que algunas veces se retrasan mientras que observamos que 30 colaboradores indican que al menos una sola vez se han retrasado, mientras que 8 colaboradores indican que nunca se han retrasado.

Tabla 70.

*Contingencia entre Eres * te retrasas en la entrega de tu trabajo?*

Recuento		Tabla cruzada					Total
		Siempre	Has estado estresado/a?		Solo Alguna vez	Nunca	
			Muchas Veces	Algunas Veces			
¿Qué edad tienes?	menos de 31 años	0	6	14	9	2	31
	entre 31 y 45 años	3	8	3	5	2	21
	mas de 45	0	0	6	9	2	17
Total		3	14	23	23	6	69

Nota: Prueba Chi-cuadrada: $X^2 = 20.292$, p-valor = 0.009

Tabla 71.

*Contingencia entre Eres * te retrasas en la entrega de tu trabajo*

Recuento		Tabla cruzada				Total
		¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?				
		Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo Alguna vez	
¿Qué edad tienes?	menos de 31 años	7	14	9	1	31
	entre 31 y 45 años	6	12	1	2	21
	más de 45	9	7	0	1	17
Total		22	33	10	4	69

Nota: Prueba Chi-cuadrada: $X^2 = 13.077$, p-valor = 0.042

4.1.1.2. Resultado según Software de Istas21- (CopsoQ) versión 2

4.2.2.1. Tasa de Respuesta

La tasa de respuesta en la Facultad de Ciencias de la Salud ha sido del 100.0% (contestaron 69 colaboradores de los 69 a los que se les entrego el cuestionario).

La Tabla 72 se muestra la tasa de respuesta: puesto de trabajo, sexo y Áreas.

Tabla 72.

Tasa de Respuesta y de muestra

UNIDAD DE ANALISIS	TASA DE RESPUESTA POR CADA CATEGORIA
Puesto de trabajo	Secretarias =6 Asistente=9 Director de escuela=4 Profesores 33 Asesores=0 Administración=7 Contador=1 Informática =6 Decano=1 Otros=0
Sexo	Mujer=39 Hombre=30
Departamento o sección	EP Medicina=23 EP Enfermería=10 EP Nutrición=8 EP Psicología=17 Área administrativa=9

Nota: Software ISTAS 21

4.2.2.2. Prevalencia de exposición

La Figura 10 se presenta la **prevalencia de exposición de riesgos Psicosociales en la Facultad de Ciencias de la Salud**. Los datos están ordenados según el porcentaje de la dimensión más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a la mayor cantidad de colaboradores y, la última, es la que concentra menor proporción de colaboradores expuestos a la situación más desfavorable que se podría considerar como las fortalezas de la Facultad de ciencias de la Salud.

	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	95.7	4.3	0
	56.5	30.4	13
	52.2	39.1	8.7
	52.2	30.4	17.4
	52.2	37.7	10.1
	43.5	34.8	21.7
	42	44.9	13
	36.2	33.3	30.4
	34.8	44.9	20.3
	27.5	36.2	36.2
	27.5	42	30.4
	26.1	44.9	29
	14.5	20.3	65.2
	13	40.6	46.4
	11.6	29	59.4
	10.1	49.3	40.6
	1.4	40.6	58
	0	1.4	98.6
	0	1.4	98.6
	0	8.7	91.3

Figura 10 Prevalencia de exposición a Riesgos Psicosociales Fuente: Software Iastas

En la Figura 10, se observa que la dimensión más problemática es la de Ritmo de trabajo, esta se relaciona directamente con la cantidad, el tiempo y la distribución de trabajo.

Básicamente esto se da por la falta de personas, la incorrecta planificación, mala medición de tiempos, el uso inadecuado de la tecnología o falta de ella, deficiencias en los procesos o al salario

La dimensión conflicto de rol es una de las dimensiones problemáticas, debido a que el trabajador debe enfrentar tareas que este a favor o en contra, esto también se da en las ordenes que son obligados a cumplir

La dimensión de Doble presencia es otra problemática esto se relaciona con las exigencias cuantitativas, la ordenación, planificación, modificación de horarios, obligación y responsabilidades

La misma información aparece en la Figura 11 pero ordenada por los grupos de dimensiones.

En la figura 11 se muestran dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la Facultad de Ciencias de la Salud. La columna delgada es la representada de los trabajadores.

Ambas Figuras nos muestran las dimensiones de riesgo psicosocial más problemáticas para la salud de color rojo, así mismo nos muestra también las dimensiones menos desfavorables, se debe también considerar ya que se debe buscar que se mantengan de la misma manera.

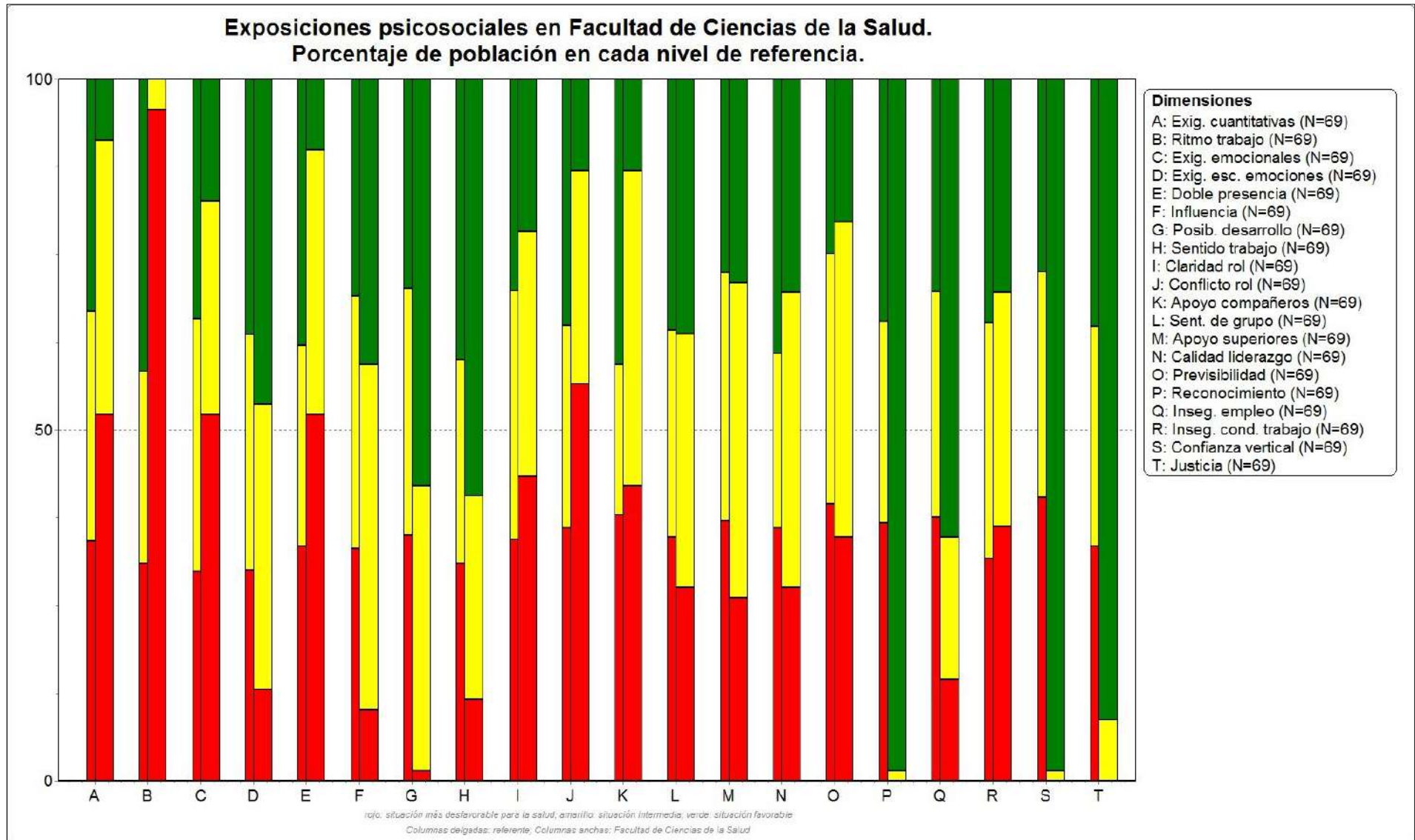


Figura 11. Prevalencia de exposición a Riesgos Psicosociales Fuente: Software Istat

4.2.2.3. Localización de las exposiciones

La Figura N°12, muestra para cada puesto de trabajo, para cada área y por sexo de los trabajadores de la facultad de ciencia de la Salud, donde se observa el índice de exposición que de colaboradores De esta manera se tiene claro de qué puestos de trabajo, área y sexo son los que se encuentran en una situación mayor de riesgo y pueden perjudicar a la salud, también se muestran las con menos exposición localizando de forma rápida los riesgos por cada dimensiones, para de esta manera poder proponer medidas teniendo en cuenta, puesto, área y sexo.

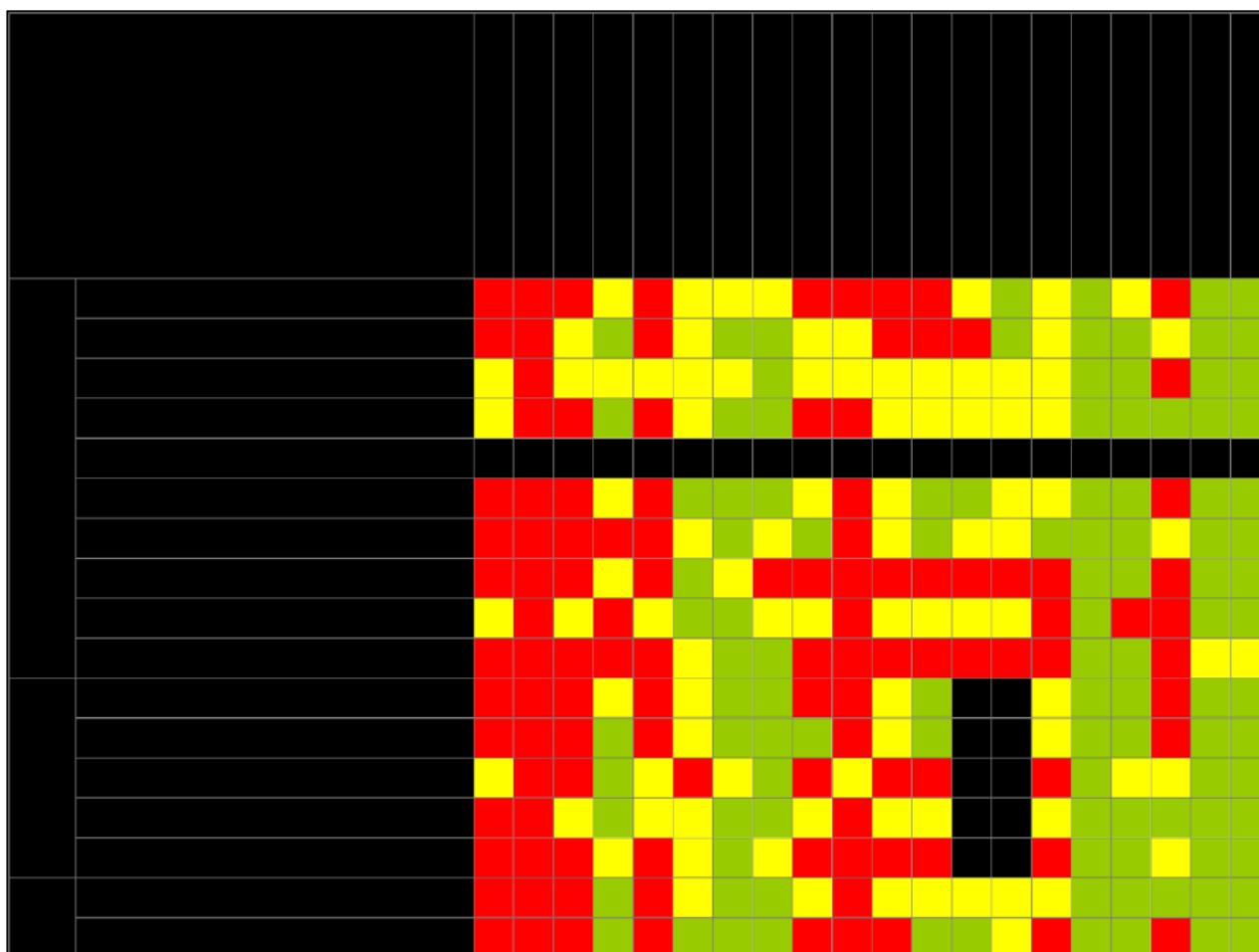


Figura 12. Localización de Riesgo Fuente: Software Istas

4.2.2.4. Detalle de cada Riesgo

4.2.2.4.1. Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica relacionada a la intensidad del tiempo y la cantidad de trabajo.

Posible origen. Tiene relación directa con las exigencias cuantitativas.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que 95.7% de trabajadores/as de la FCS está expuesto a la situación más desfavorable, un 4.3% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo. Se cómo se detallan en la siguiente Figuras, 13, 14 y 15 donde muestran las distribuciones de la encuesta al Ritmo de trabajo.

Tabla 73.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿Tienes que trabajar muy rápido?	52.2% [N=36]	37.7%[N=26]	10.1%[N=7]	[N=0%]
	En gran medida + en buena medida	En cierta medida	La alguna medida + en ninguna medida	No contesta
¿Es necesaria mantener un ritmo de trabajo alto?	82.6%[N=57]	17.4%[N=12]	0.0%[N=0]	[N=0%]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda jornada?	56.5%[N=39]	31.9%[N=22]	11.6%[N=16]	[N=0%]

En la Tabla 73 se muestran las preguntas asociadas a la dimensión de ritmo de trabajo, donde se observa que la pregunta ¿Tienes que trabajar muy rápido? Un 52.2% indica que siempre y muchas veces. Mientras que en la pregunta ¿Es necesaria mantener un ritmo de trabajo alto?, un 82.6%

indica que gran medida, mientras que en la pregunta ¿el ritmo de trabajo es alto durante toda jornada?

Un 56.5% indica que, en gran medida, Estos resultados muestran la dimensión con mayor riesgo Psicosocial.

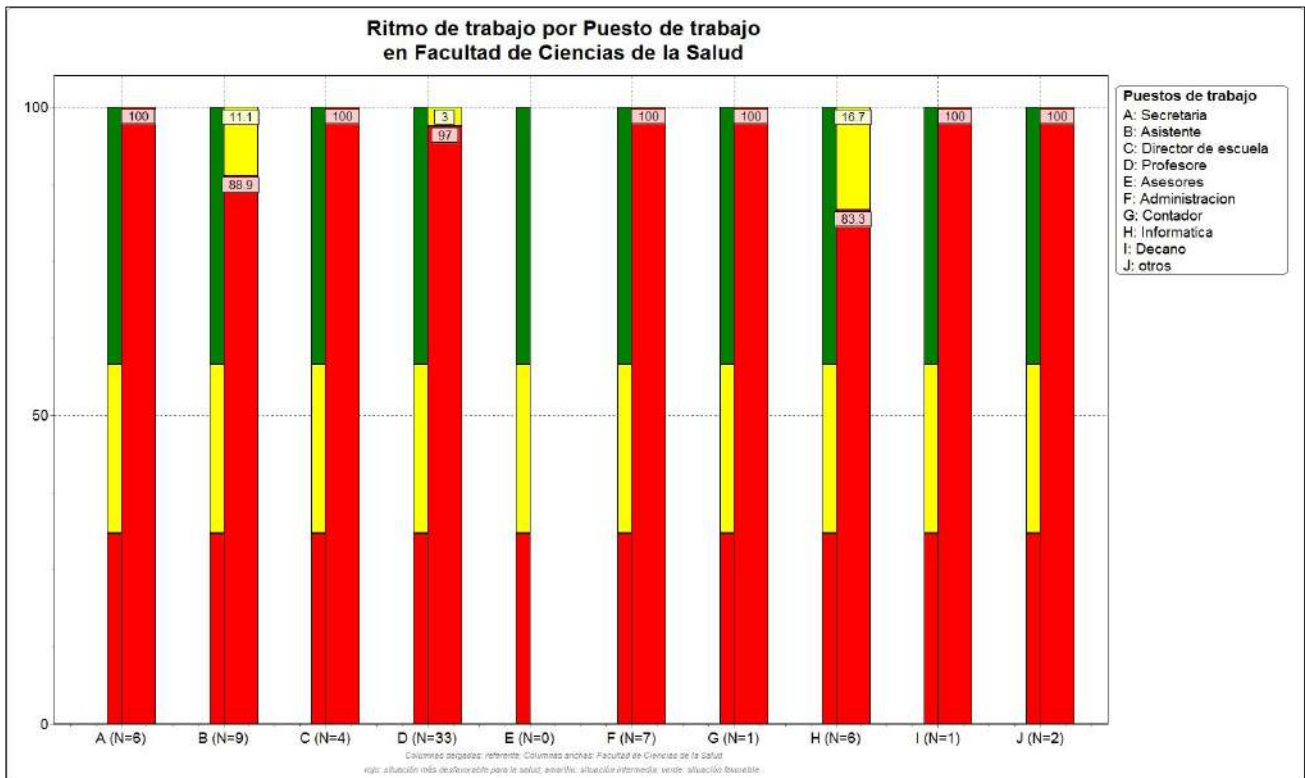


Figura 13. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istat

En la figura 13 se muestra una exposición al ritmo de trabajo por puesto de trabajo donde se puede ver que el mayor riesgo son los puestos de trabajo, secretarias, directores de escuela, Administración, Contadores, decano y otros puestos de trabajo como capellán.

En la figura 14 nos muestra una distribución por género en esta dimensión, siendo mas alta en las mujeres con un 97.4% mientras que los varones un 93.3%.



Figura 14. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istat

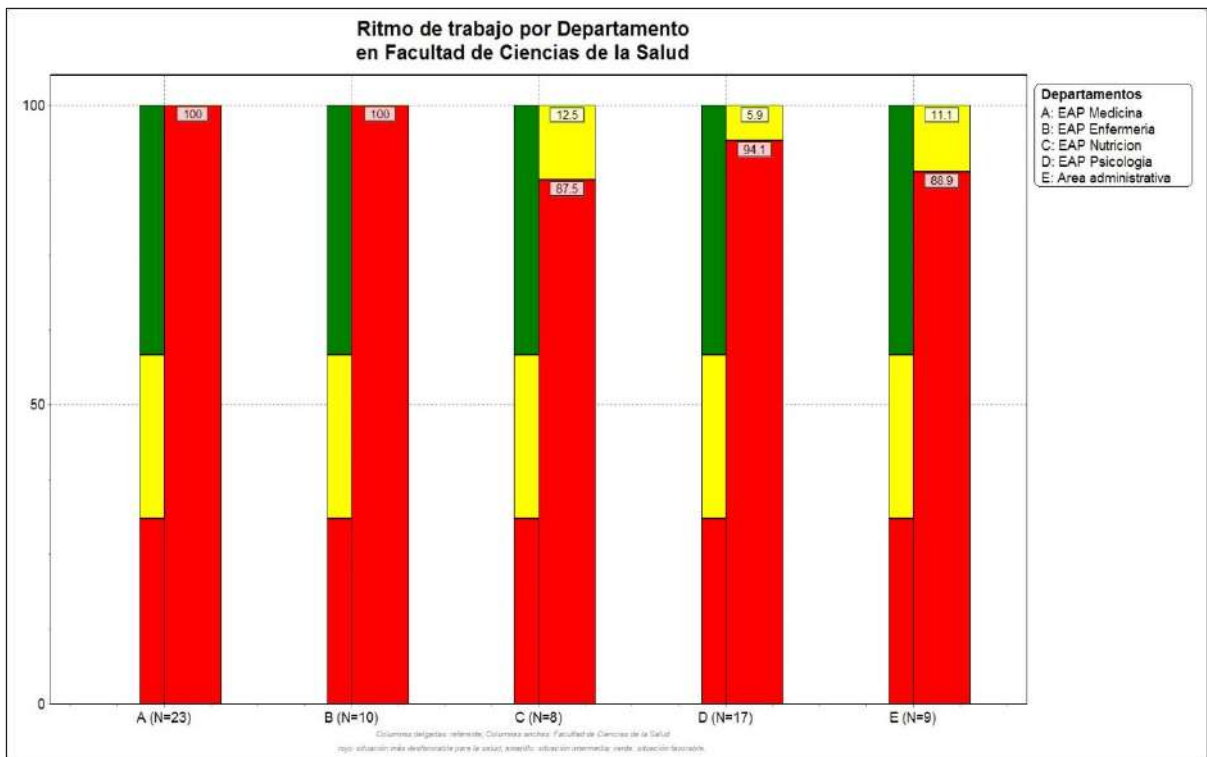


Figura 15. Prevalencia de exposición por Área Fuente: Software Istat

En la Figura 15 nos muestra las E.P donde hay mayor exposición de esta dimensión, donde se puede que el EP de Medicina, Enfermería son los de mayor riesgo, mientras que en el área demás EP el riesgo es bajo.

4.2.2.4.2. Conflicto de rol

Definición. Son las coacciones contradictorias que se originan en el ambiente laboral por lo general son de conflictos de carácter profesional o ético.

Posible origen. Se origina cuando el colaborador tiene que afrontar la ejecución de funciones con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias de sus diferentes jefes o supervisores.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 56.5% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 30.4% a la intermedia y un 13% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol. Tal como se muestra en las figuras 16, 17 y 18

En la Tabla 74 se muestran las preguntas asociadas a la dimensión de conflicto de rol donde se puede ver que las preguntas ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras? el 30.4% indica que en gran medida o en buenas medidas, mientras que en la pregunta ¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias? El 20.3% indica que en gran medida mientras que en la pregunta ¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera? El 36.2% indica que en gran medida, estas preguntas detallan el por qué esta dimensión se encuentra en un riesgo alto.

Tabla 74.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + en buena medida	En cierta medida	La alguna medida + en ninguna medida	No contesta
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	30.4% [N=21]	36.2% [N=25]	33.3% [N=23]	[N=0%]
¿Se te exige cosas contradictorias en el trabajo?	15.9% [N=11]	30.4% [N=21]	53.6% [N=37]	[N=0%]
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	36.2% [N=25]	37.7% [N=26]	26.1% [N=18]	[N=0%]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	20.3% [N=14]	36.2% [N=25]	43.5% [N=30]	[N=0%]

En la figura 16 nos muestra una distribución por puesto de trabajo donde se puede observar que los puestos de secretarías, contadores y otros puestos, indican que es donde se mas el riesgo, mientras que la figura 17 nos muestra una distribución de género, donde podemos ver que las mujeres con las vulnerables a este riesgo, en la figura 18 podemos que el EP donde hay mayor incidencia de este riesgo en el EP de Medicina, Enfermería,

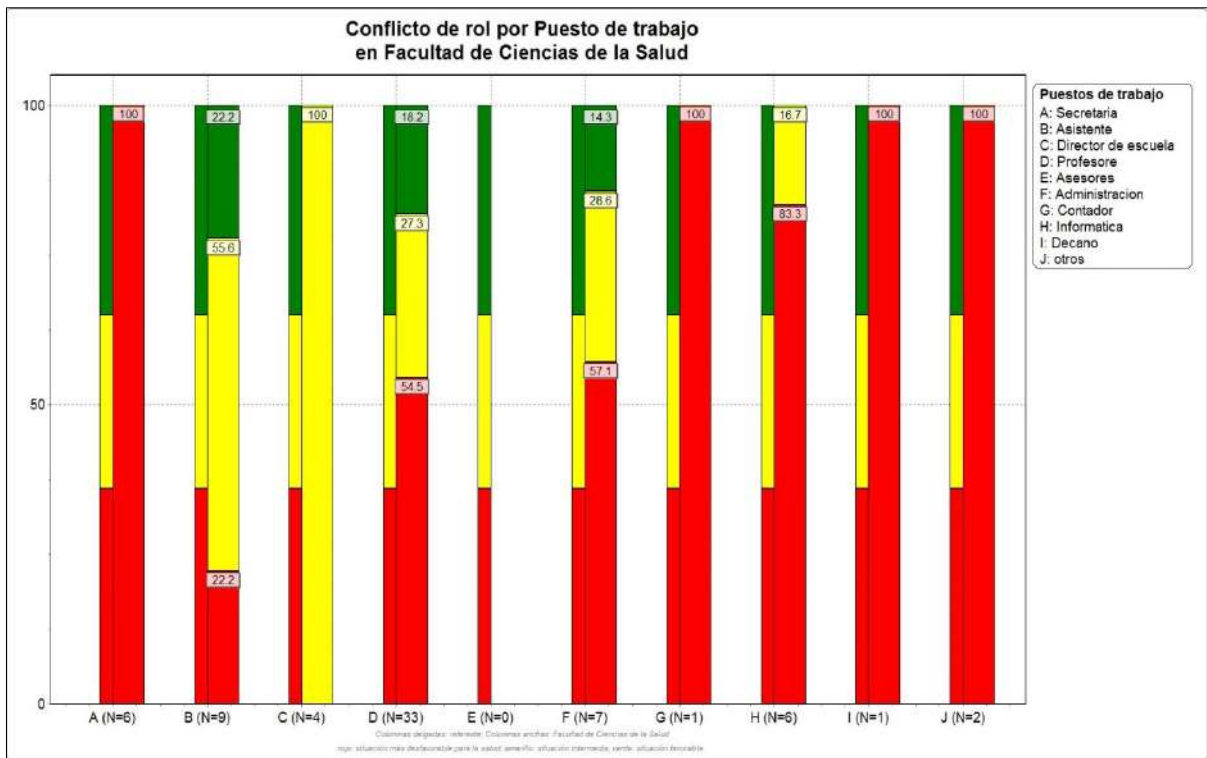


Figura 16. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. Fuente: Software IstaS

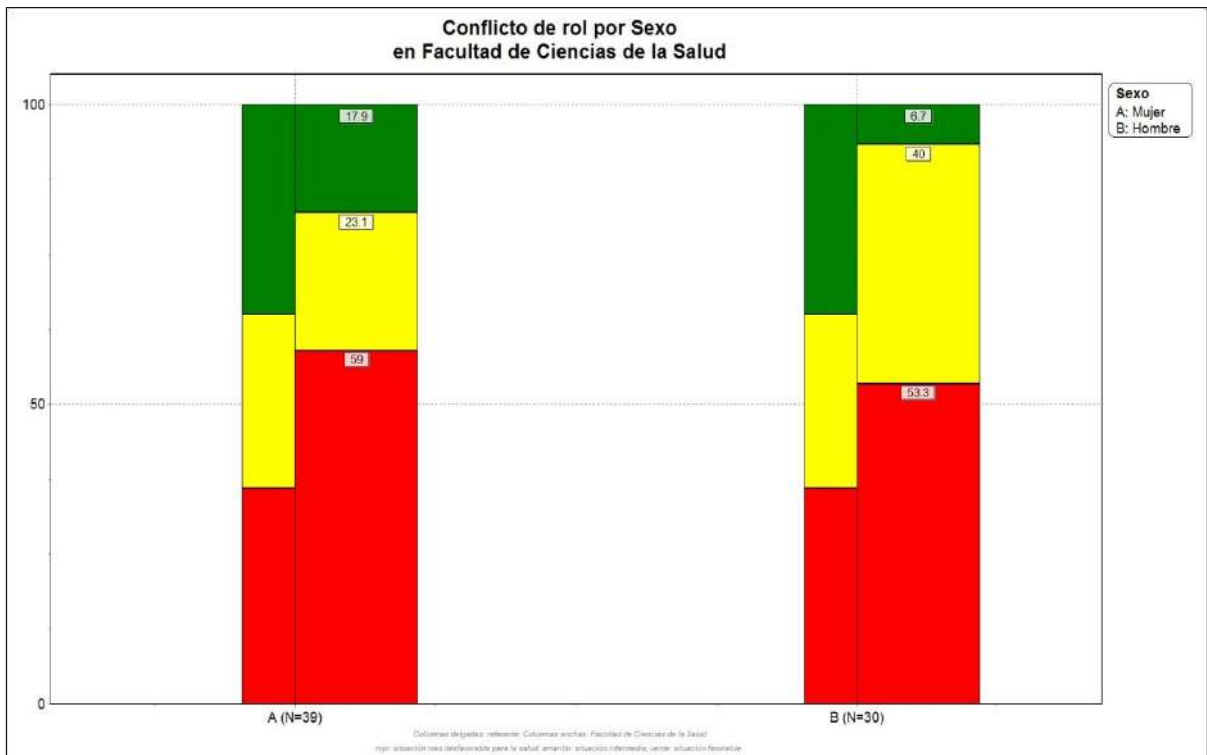


Figura 17. Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software IstaS

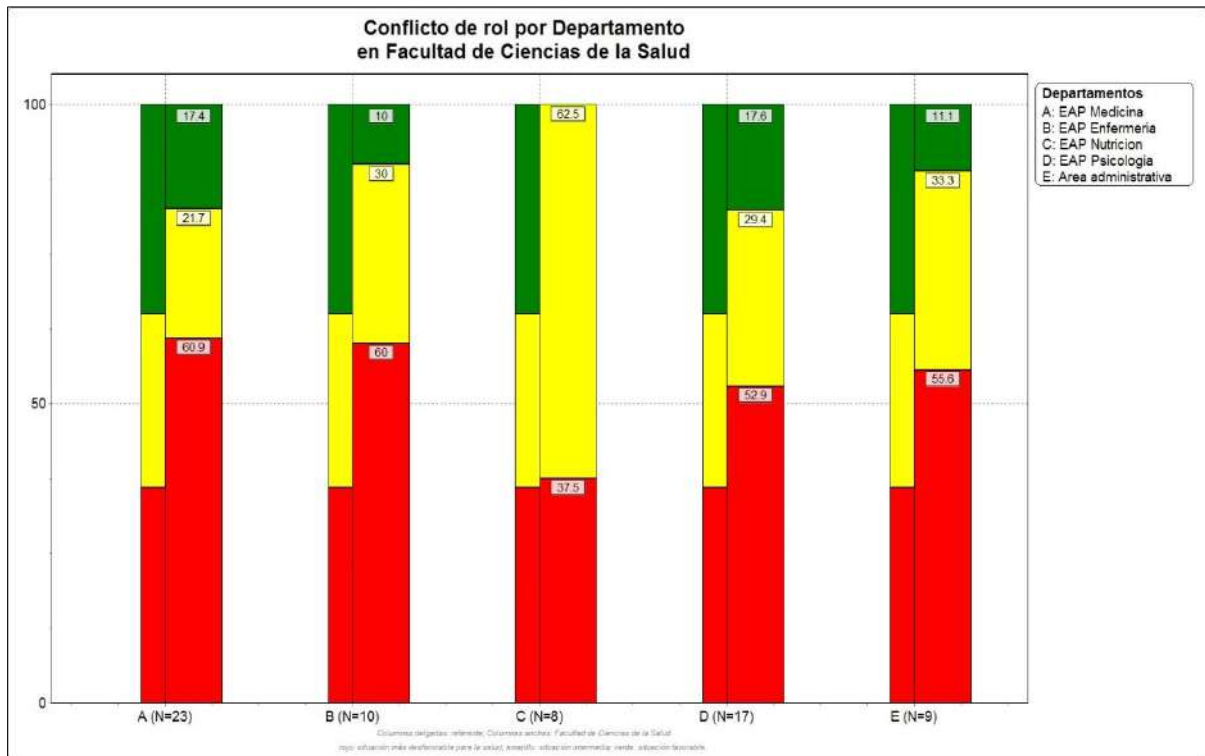


Figura 18. Prevalencia de exposición por Area. Fuente: Software Istas

4.2.2.4.3. Exigencias cuantitativas

Definición. Son las exigencias psicológicas que se origina de la cantidad de actividades que tiene que realizar. Son altas cuando tenemos más actividades que realizar del que podemos realizar en el tiempo asignado, ocasionando retrasos en la fecha de entregas.

Posible origen. Se relaciona con la falta de personal, la mala medición de los tiempos o una incorrecta planificación, también se involucra con la estructura salarial o con el uso inadecuado de las herramientas, materiales o procesos laborales. Las altas exigencias cuantitativas original que se alargue la jornada laboral.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 52.2% de trabajadores/as de Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 39.1% a la

intermedia y un 8.7% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas. Tal como se muestra en las figuras 19,20 y 21.

En la tabla 75 se muestran las preguntas relacionadas a esta dimensión, donde se puede observar que ¿La distribución de tareas es regular y provoca que se te cumule el trabajo? Un 50.7% indica que solo alguna vez o nunca, mientras que en la pregunta ¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales? un 34.8% indica que algunas veces y en la pregunta ¿te retrasas en la entrega de tu trabajo? un 35.3% indica que alguna vez.

Tabla 75.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿La distribución de tareas es regular y provoca que se te cumule el trabajo?	23.2% [N=16]	26.1% [N=18]	50.7% [N=35]	[N=0%]
¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	7.2% [N=5]	34.8% [N=24]	58.0% [N=40]	[N=0%]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	10.3% [N=7]	35.3% [N=24]	54.4% [N=37]	[N=0%]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	45.6% [N=31]	36.8% [N=25]	17.6% [N=12]	[N=0%]

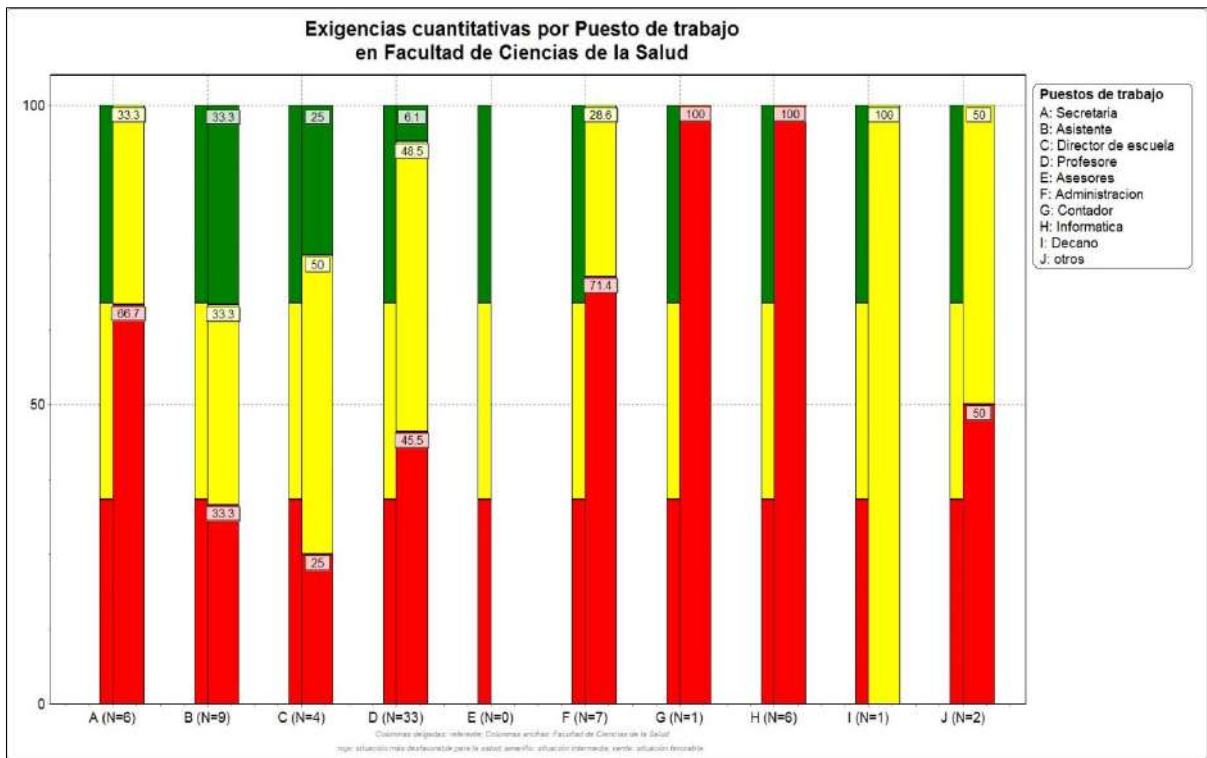


Figura 19. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. Fuente: Software IstaS

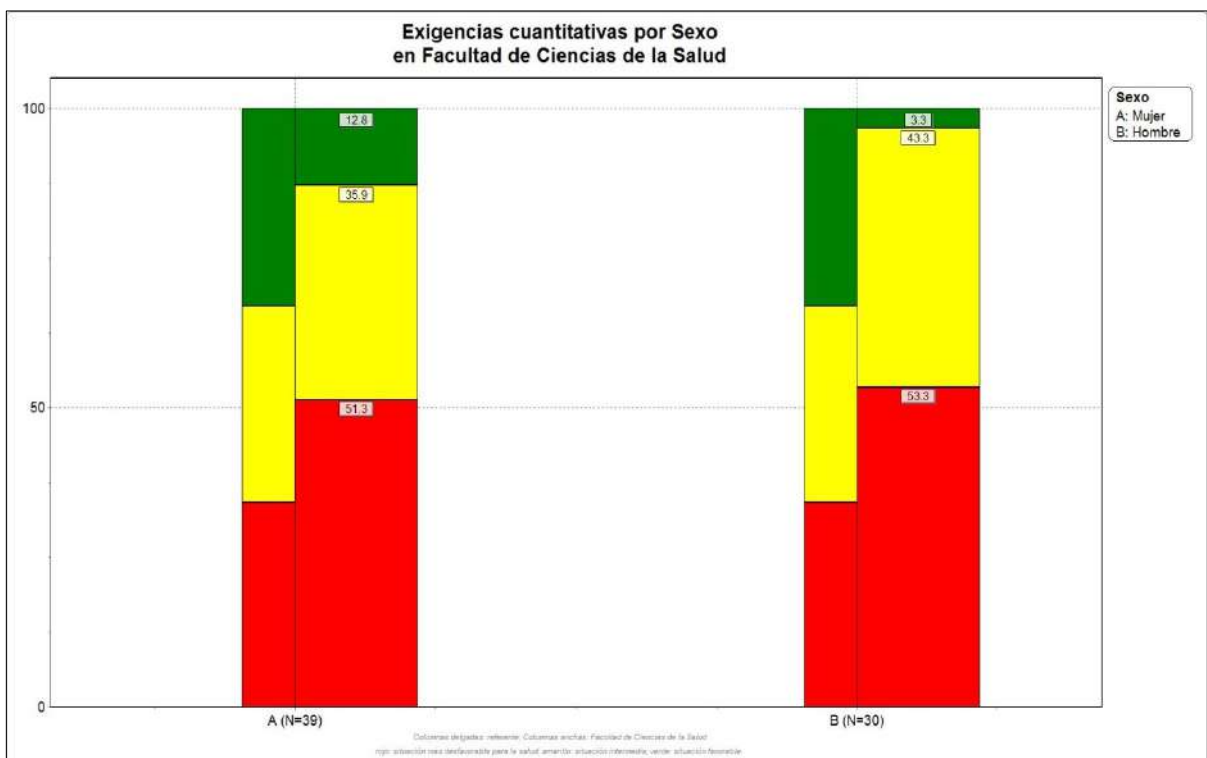


Figura 20. Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software IstaS

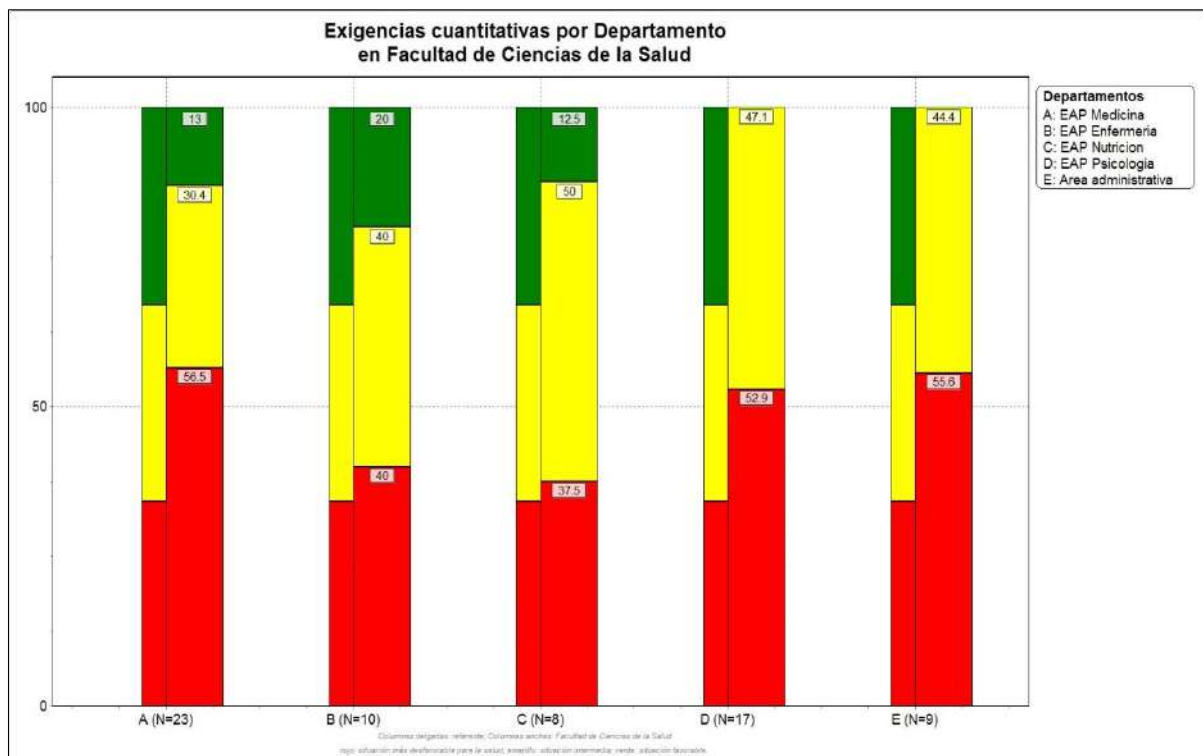


Figura 21. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Istas

En la figura 19 podemos observar que los puestos de trabajo donde hay mayor riesgo de esta dimensión es en contador e informática, seguido de administración y secretaria. En la figura 20 nos muestra la prevalencia del género para esta dimensión, siendo de 51.3% para mujeres y de 53.3% para varones. En la figura 21 vemos el EP donde hay mayor prevalencia de este riesgo en la dimensión siendo el EP de medicina y Administración.

4.2.2.4.4. Exigencias emocionales

Definición. Son las exigencias contradictoras que tiene que ver con involucrase en situación emocional que derivan de las relaciones con los compañeros el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas, alumnos o otros. en las que se pretende inducir cambios en ellas y que pueden originar sentimientos y emociones en la cuales el colaborador se involucre

Posible origen. En ocupaciones de atención al público la exposición a exigencias emocionales se relaciona con la naturaleza de las actividades encomendadas y no pueden, por lo que requieren

capacidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente ocasionando fatiga emocional lo cual provoca que el reposo sea mas largo.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 52.2% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 30.4% a la intermedia y un 17.4% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 76.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales

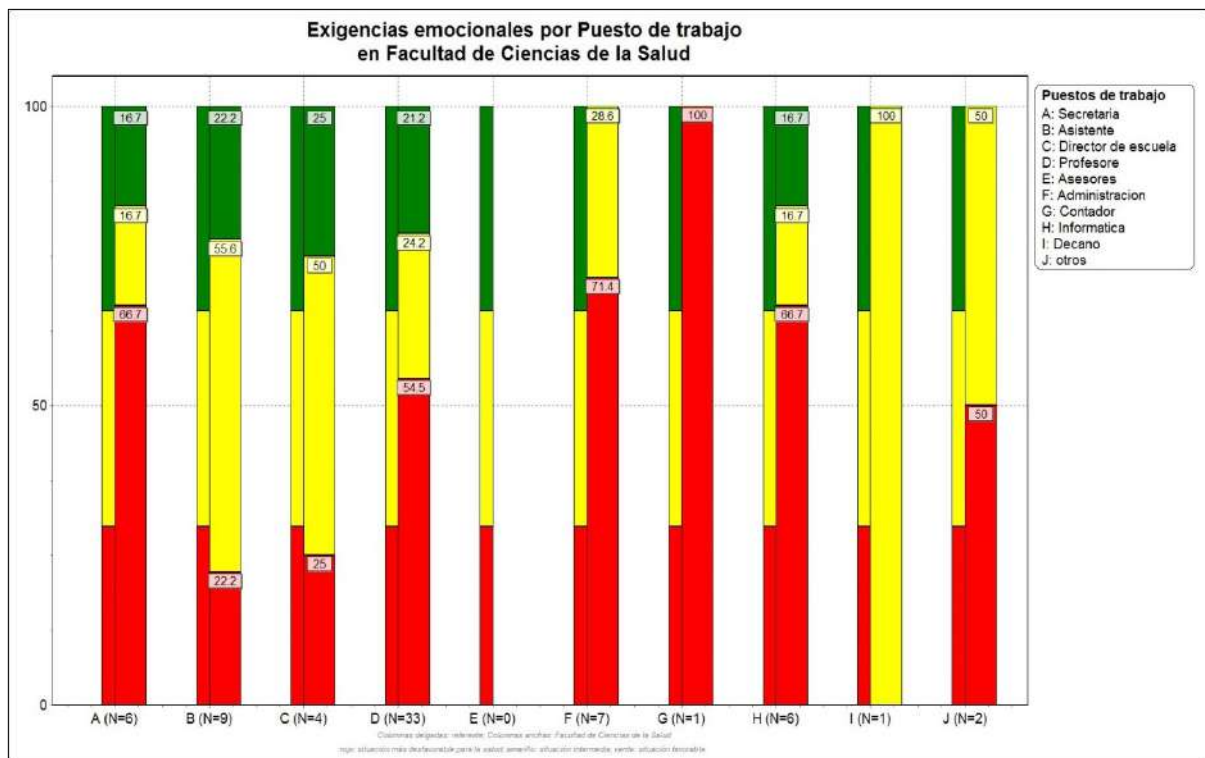
	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadores emocionalmente?	29.0% [N=20]	42.0% [N=29]	29.0% [N=20]	[N=0%]
¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	13.2% [N=9]	30.9% [N=21]	55.9% [N=38]	[N=0%]
	En gran medida + en buena medida	En cierta medida	En alguna medida + en ninguna medida	
¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	23.2% [N=16]	34.8% [N=24]	42.0% [N=29]	[N=0%]
¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?	26.5% [N=18]	39.7% [N=27]	33.8% [N=23]	[N=0%]

En la tabla 76 se muestran las preguntas relacionadas a esta dimensión, donde se puede observar que en la pregunta ¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadores emocionalmente?

Un 42% indica que algunas veces, mientras que en la pregunta ¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros? Un 55.9% indica que solo algunas veces

En la figura 22 se observa el puesto de trabajo donde hay mayor predominación de este riesgo, siendo el contador con mayor exposición, seguido del personal administrativo. En la figura 23 se observa que el género con mayo exposición es el de varones.

Figura 22. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istat



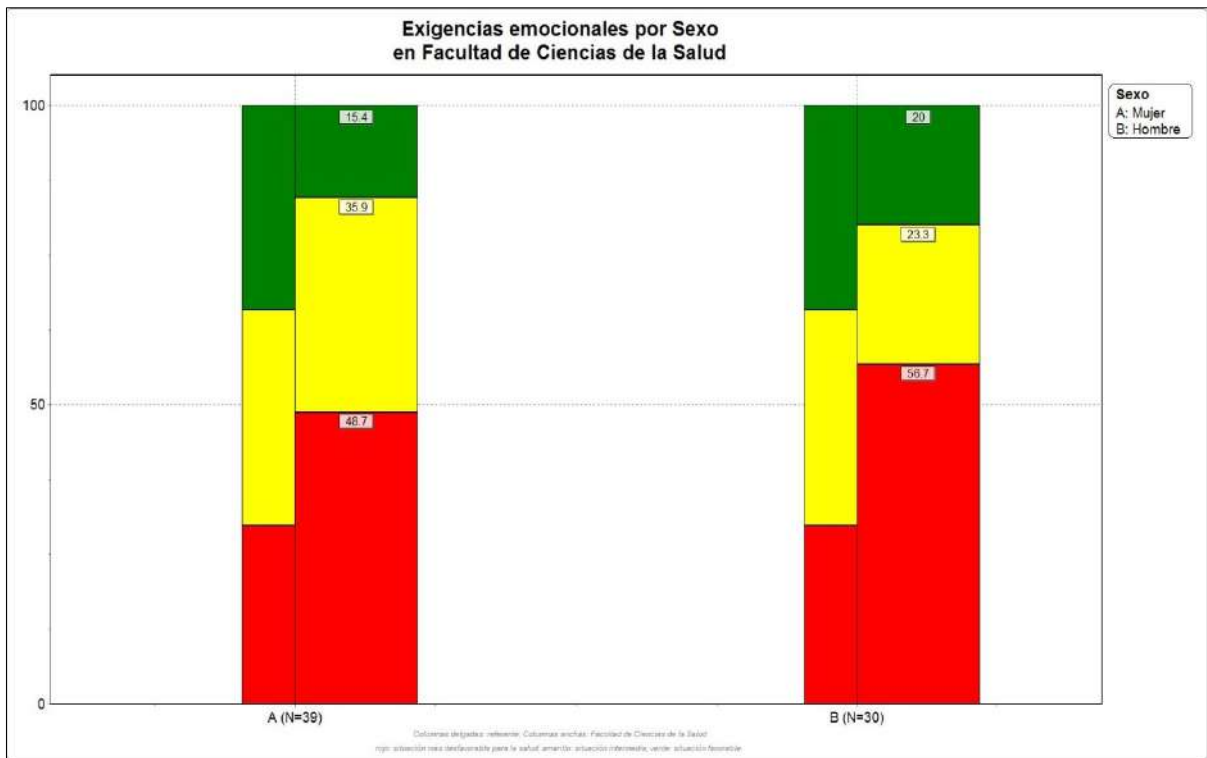


Figura 23. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istas

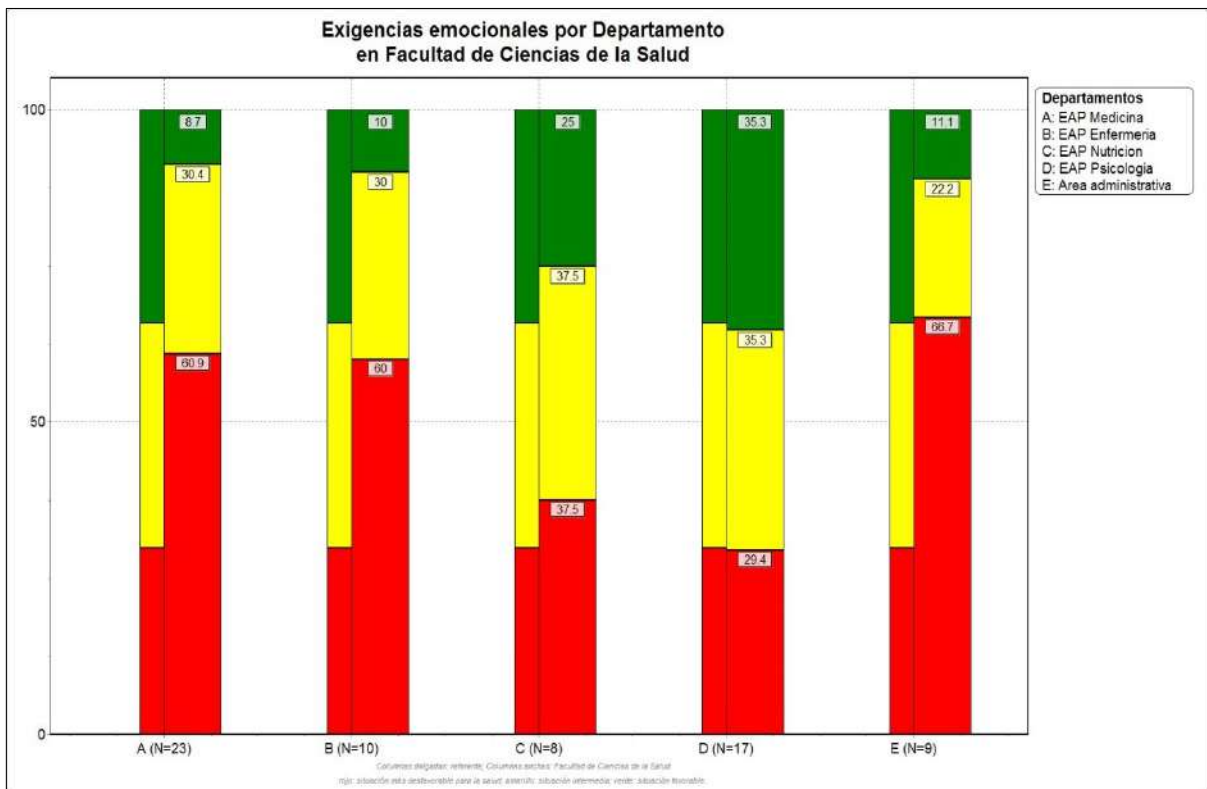


Figura 24. Prevalencia de exposición por Áreas Fuente: Software Istas

En la figura 24 podemos ver que el EP donde mayor riesgo de esta dimensión es EP de medicina, enfermería y el área administrativa

4.2.2.4.5. Doble presencia

Definición. Son las exigencias psicológicas relacionadas con las capacidades de poder ordenarte entre las responsabilidades laborales y doméstico-familiar.

Posible origen. En el ámbito laboral se relación con las exigencias cuantitativas, la responsabilidad de trabajos, tiempo de ejecución y tiempo de entrega, modificación de la jornada laboral y con el nivel de autonomía sobre ésta.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 52.2% de trabajadores/as de Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 37.7% a la intermedia y un 10.1% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

En la tabla 77 se puede observar que para la pregunta ¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estas en la empresa? Un 14.7% indica que siempre y muchas veces mientras que para la pregunta ¿hay momentos en los que necesitas estar en la empresa y en casa la vez? Un 26.1% indica que siempre y muchas veces, para la pregunta ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? Un 33.8 indica que siempre o muchas veces, mientras que para la pregunta ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? Un 27.9% indica que siempre o muchas. Estas preguntas nos muestran el por qué este riesgo de doble presencia debe ser tratado con el fin de mejorar el bienestar propio sino también para disminuir el estrés, y fallas a la hora de realizar el trabajo.

En las figuras 25, 26 y 27 podemos ver la predominancia de este riesgo. Siendo en el puesto de trabajo del contador más crítico, seguido por el de informática y administración. Con referente al

género vemos que para ambos géneros es igual, para los EP donde hay mayor prevalencia es el EP de medicina y Enfermería.

Tabla 77,

Prevalencia de exposición por doble presencia

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estas en la empresa?	14.7% [N=10]	26.5% [N=18]	58.8% [N=40]	[N=0%]
¿Hay momentos en los que necesitas estar en la empresa y en casa la vez?	26.1% [N=18]	31.9% [N=22]	42.0% [N=29]	[N=0%]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	33.8% [N=23]	32.4% [N=22]	33.8% [N=23]	[N=0%]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	27.9% [N=19]	29.4% [N=20]	42.6% [N=29]	[N=0%]

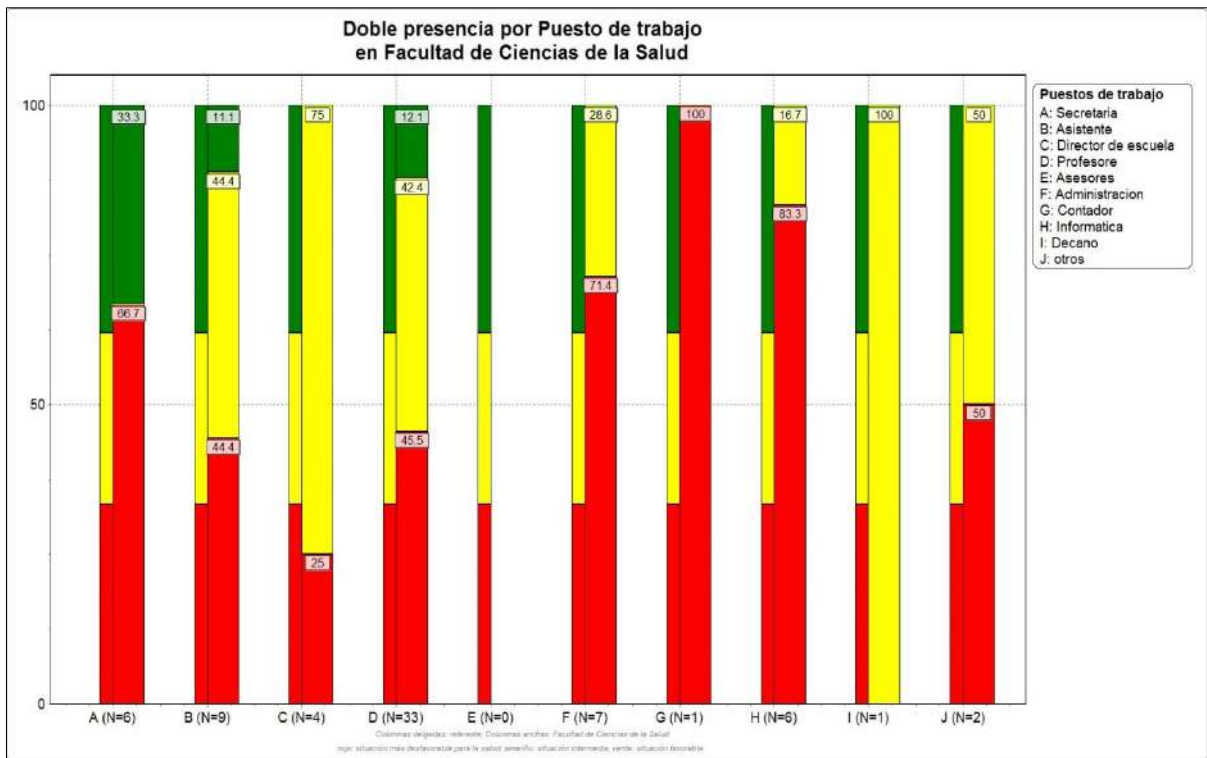


Figura 25. Doble presencia por puesto de trabajo. Fuente: Software Istas

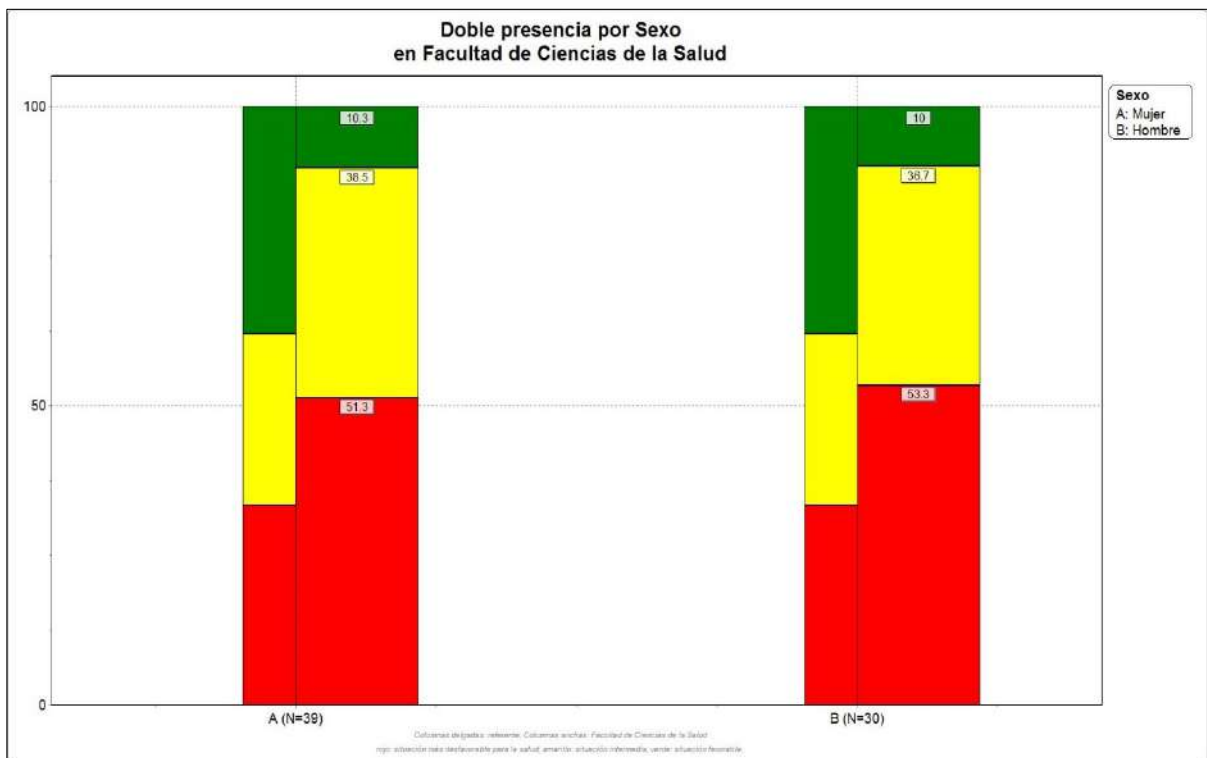


Figura 26. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istas

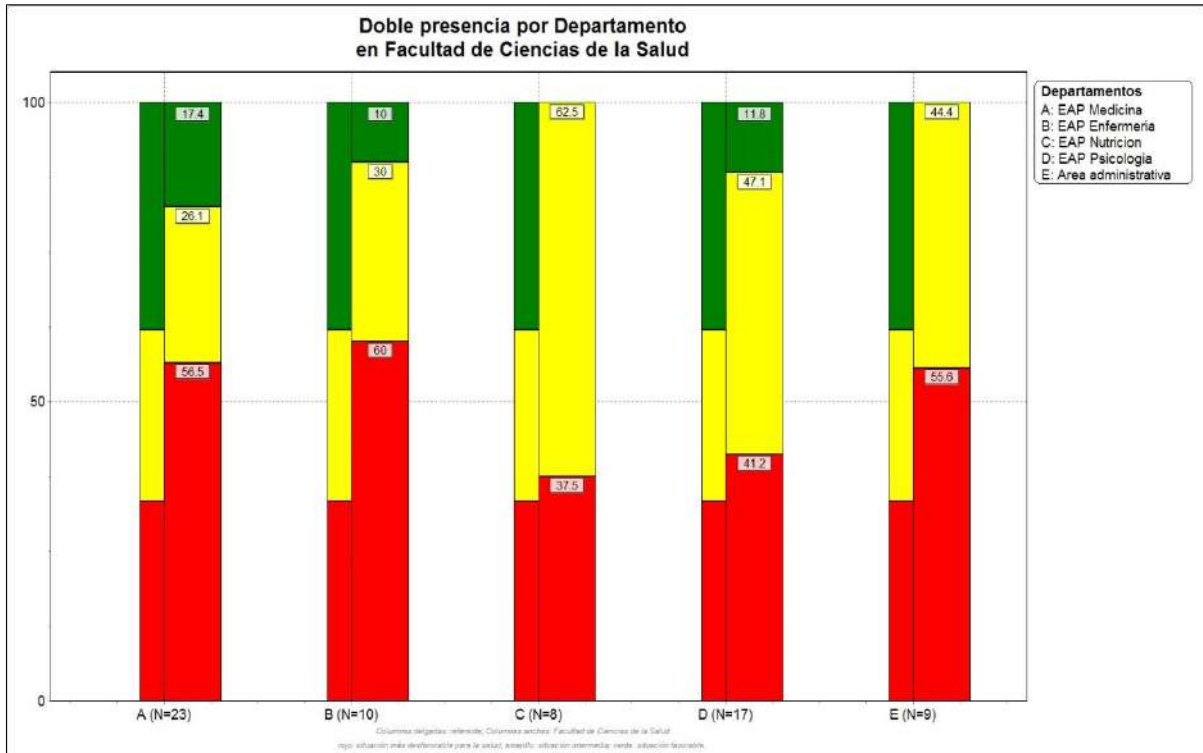


Figura 27. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Istat

4.2.2.4.6. Claridad de rol

Definición. Es el conocimiento sobre las funciones, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades, tiempo y margen de autonomía laboral.

Posible origen. Se relaciona con la existencia y las capacidades de todos los colaboradores de una definición relacionada con los puestos de trabajo, el conocimiento (capacidades, actitud y aptitud) de cada puesto de trabajo y del de las demás personas de su compañeros de trabajo (superiores, inferiores).

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 43.5% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 34.8% a la intermedia y un 21.7% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 78.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	71.0% [N=49]	24.6% [N=17]	4.3% [N=3]	[N=0%]
¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad?	71.0% [N=49]	23.2% [N=16]	5.8% [N=4]	[N=0%]
¿Sabes exactamente que se espera de ti en tu trabajo?	72.5% [N=50]	23.2% [N=16]	4.3% [N=3]	[N=0%]
¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo?	63.8% [N=44]	30.4% [N=21]	5.8% [N=4]	[N=0%]

En la Tabla 78 nos muestra las preguntas asociadas a esta dimensión, en la pregunta ¿tu trabajo tiene objetivos claros? El 4.3% indica que solo alguna vez o nunca mientras que en la pregunta ¿sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad? El 23.3% indica que algunas veces, en la ¿sabes exactamente que se espera de ti en tu trabajo? el 72.5% indica que siempre y muchas veces sabe, sin embargo, en la pregunta ¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo? el 30.4% indica que algunas veces.

En la imagen 28 nos muestra los puestos de trabajo donde más se observa este riesgo, siendo el área de informática y secretarías. En la figura 29 se observa que los varones son lo que tienen mayor prevalencia a este riesgo.

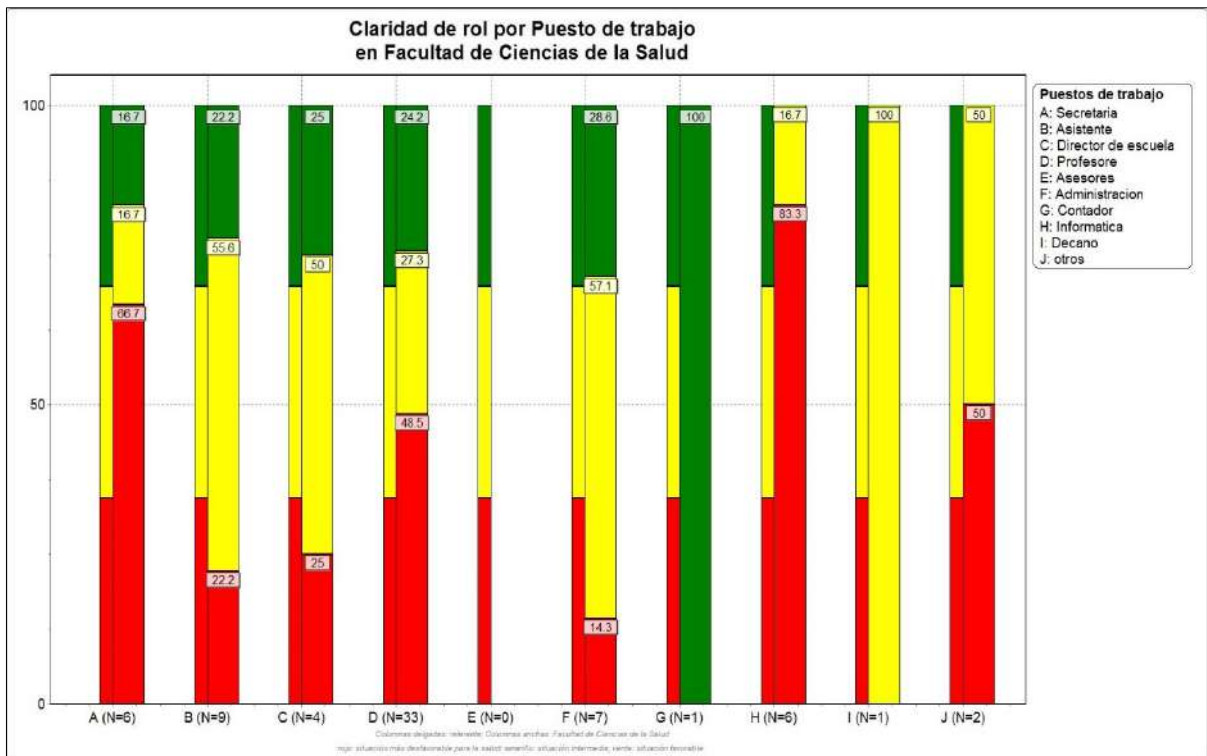
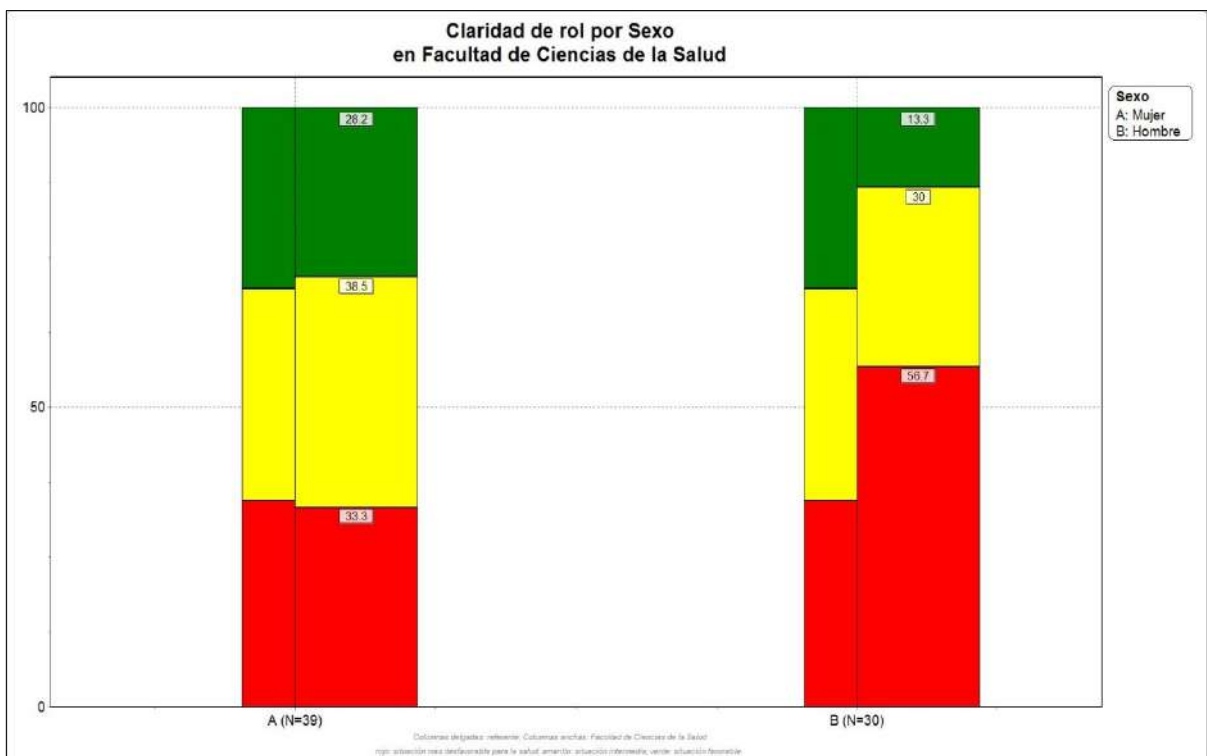


Figura 28. Claridad de rol por puesto de trabajo Fuente: Software Istat

Figura 29. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istat



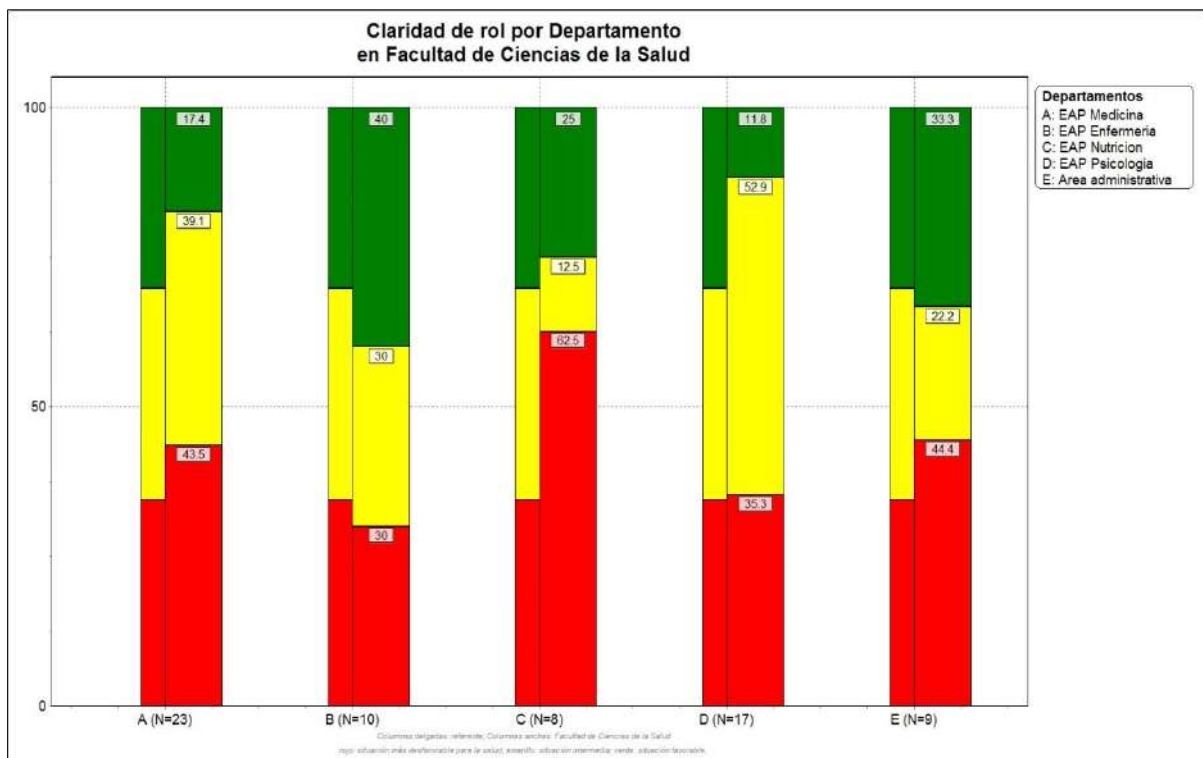


Figura 30. Prevalencia de exposición por Área Fuente: Software Ista

En la figura 30 se observa que el EP donde este riesgo es mayor es el EP de Nutrición, Área de Medicina, Administración.

4.2.2.4.7. Apoyo social de compañeros

Definición. Es la capacidad de poder recibir el apoyo cuando se requiera por parte de compañeros y compañeras con el objetivo de realizar bien el trabajo.

Posible origen. La inexistencia de apoyo entre colaboradores puede originarse en las en prácticas de gestión de personal que dificultan el apoyo y la conformación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual o el liderazgo individual, o asignando diferentes actividades, cambios en la jornada laboral, de ambiente laboral, etc.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 42% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 44.9% a la intermedia y un 13% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 79.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	56.5% [N=39]	23.2% [N=16]	20.3% [N=14]	[N=0%]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	47.8% [N=33]	36.2% [N=25]	15.9% [N=11]	[N=0%]
¿tus compañeros hablan contigo como hacer tu trabajo?	33.3% [N=23]	47.8% [N=33]	18.8% [N=13]	[N=0%]

En la tabla 79 nos muestra las preguntas asociadas este riesgo, en la pregunta ¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? el 56.6% indica que siempre y muchas veces, mientras que en la pregunta ¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? el 47.8% indican que siempre y muchas veces, sin embargo para la primera pregunta un 20.3% indica que solo algunas veces o nunca, mientras que para la segunda pregunta el 15.9% indica que solo alguna vez o nunca.

En la figura 31 nos muestra los puestos donde prevalece este riesgo siendo las secretarias, asistentes y contador, lo que tiene este mayor riesgo en la figura 32 no se ve un género predominante para este riesgo, en la figura 33 se observa que el EP de Nutrición y administración es donde hay mayor prevalencia de este riesgo.

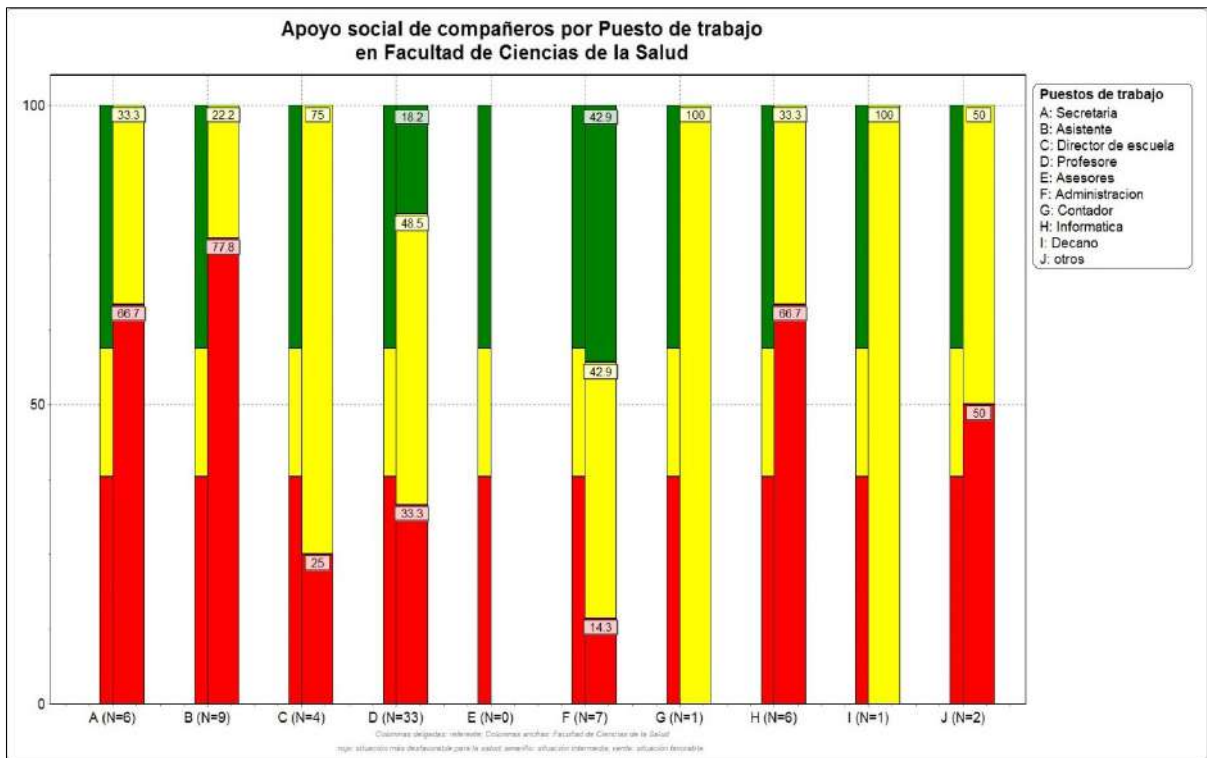


Figura 31. Apoyo Social de compañeros por puesto de trabajo

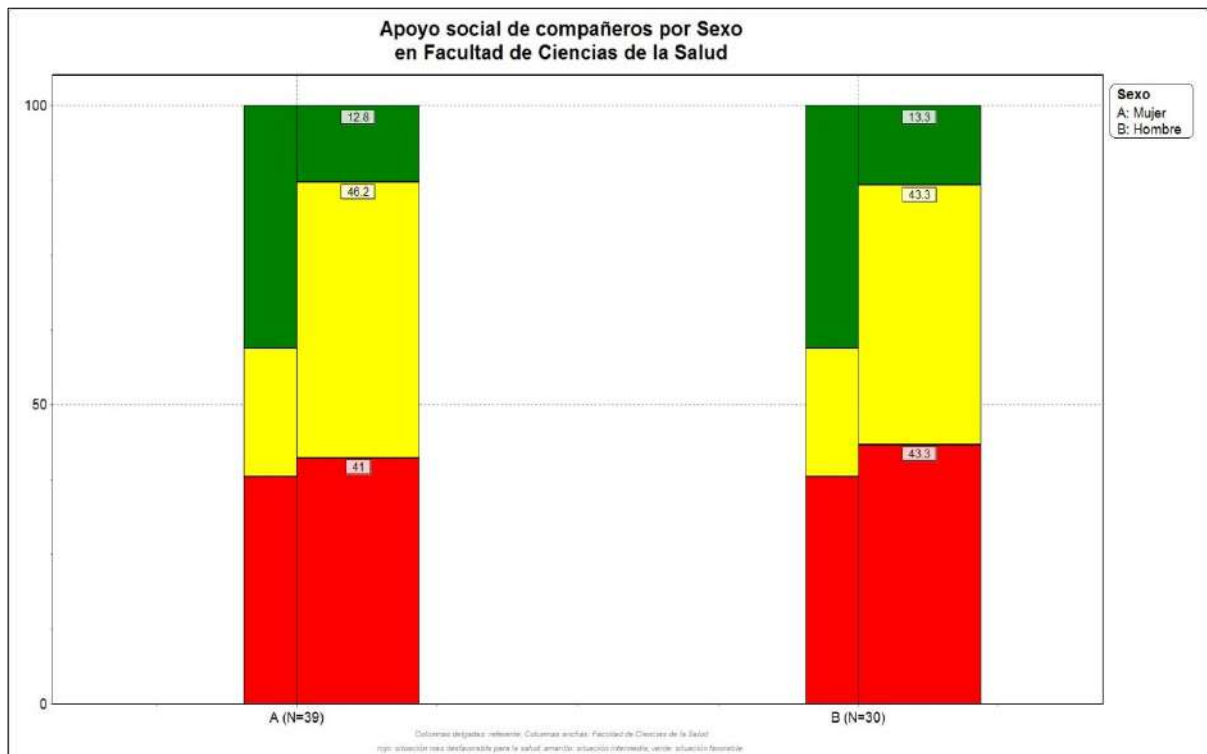


Figura 32. Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software Istat

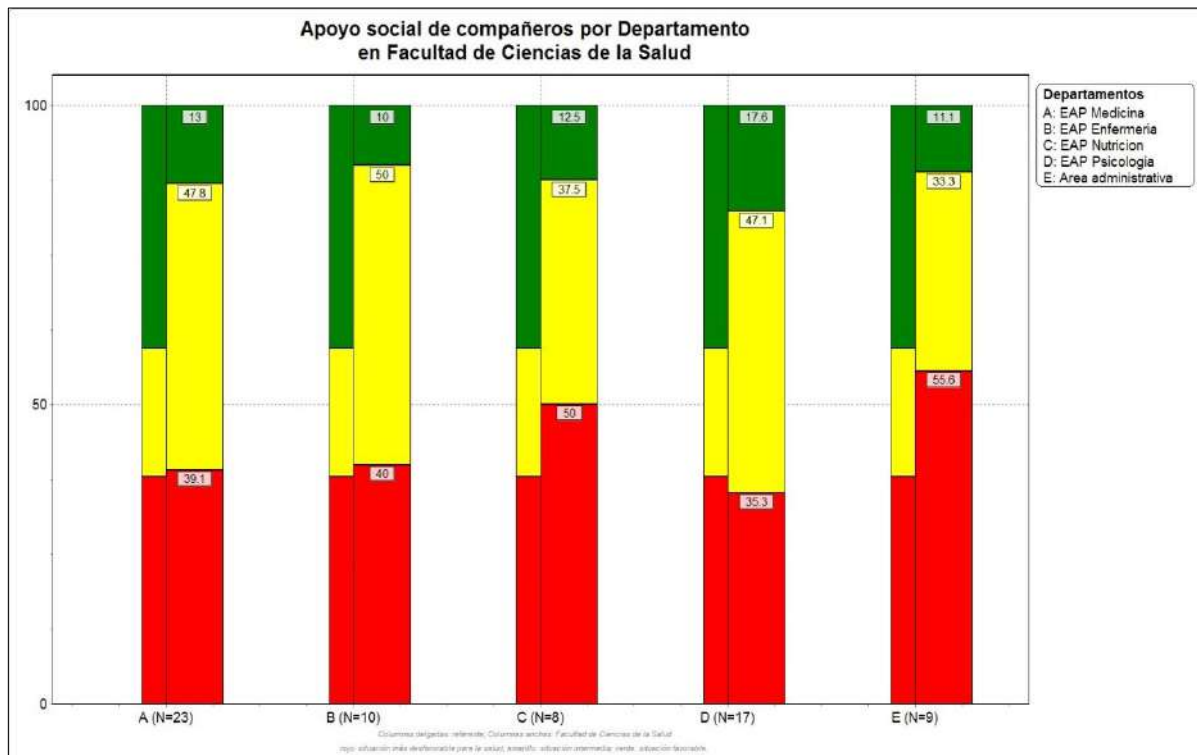


Figura 33. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Istat

4.2.2.4.8. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Definición. La dimensión psicología relacionada con los cambios no deseados de condiciones fundamentales del puesto de trabajo.

Posible origen. Se relaciona de manera directa con las condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas se originan con la situación actual (el horario de la jornada, tareas o actividades, funciones y condiciones de salariales) o en la posibilidad de cambios (reestructuración de la organización, tercerización de un puesto o servicio).

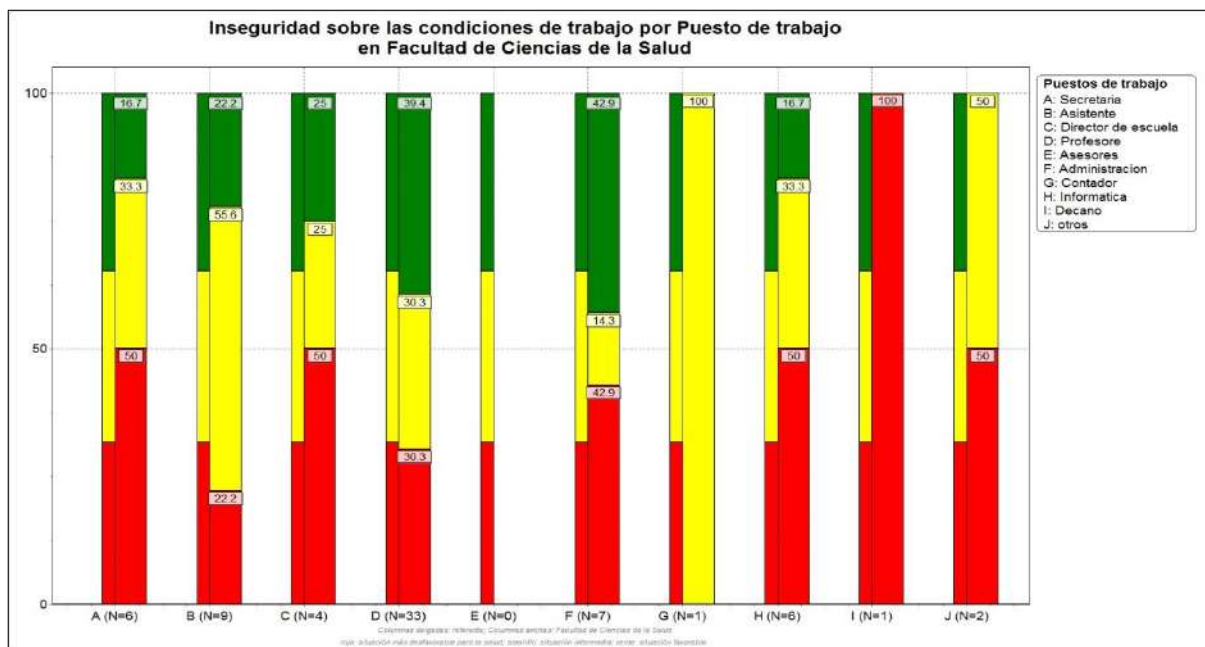
Prevalencia de la exposición. En la figura 34 se muestra que un 36.2% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 33.3% a la intermedia y un 30.4% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 80.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Figura 34. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. Fuente: Software Istat

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	10.1% [N=7]	29.0% [N=20]	60.9% [N=42]	[N=0%]
¿Si te cambian el horario (¿turno, días de la semana, horas de entrada y Salida?) contra tu voluntad?	13.0% [N=9]	30.4% [N=21]	56.5% [N=39]	[N=0%]
¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	13.0% [N=9]	29.0% [N=20]	58.0% [N=40]	[N=0%]
¿Si te varían el salario (¿que no te actualicen, que te bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies?)	20.3% [N=14]	30.4% [N=21]	49.3% [N=34]	[N=0%]



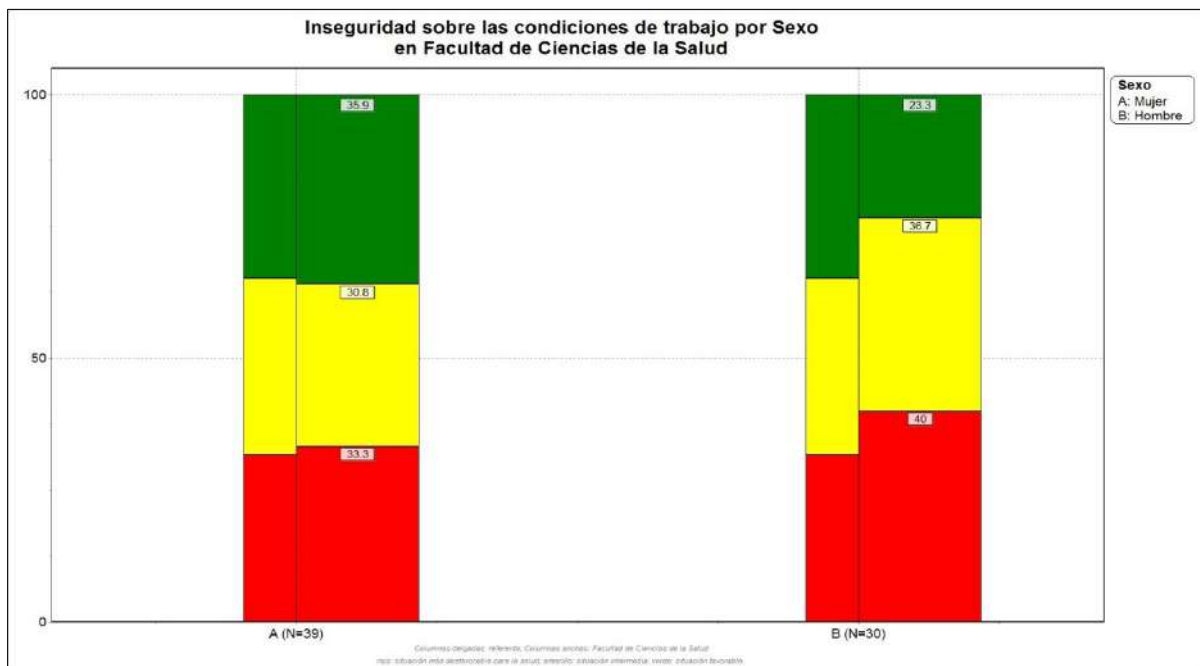


Figura 35 Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software

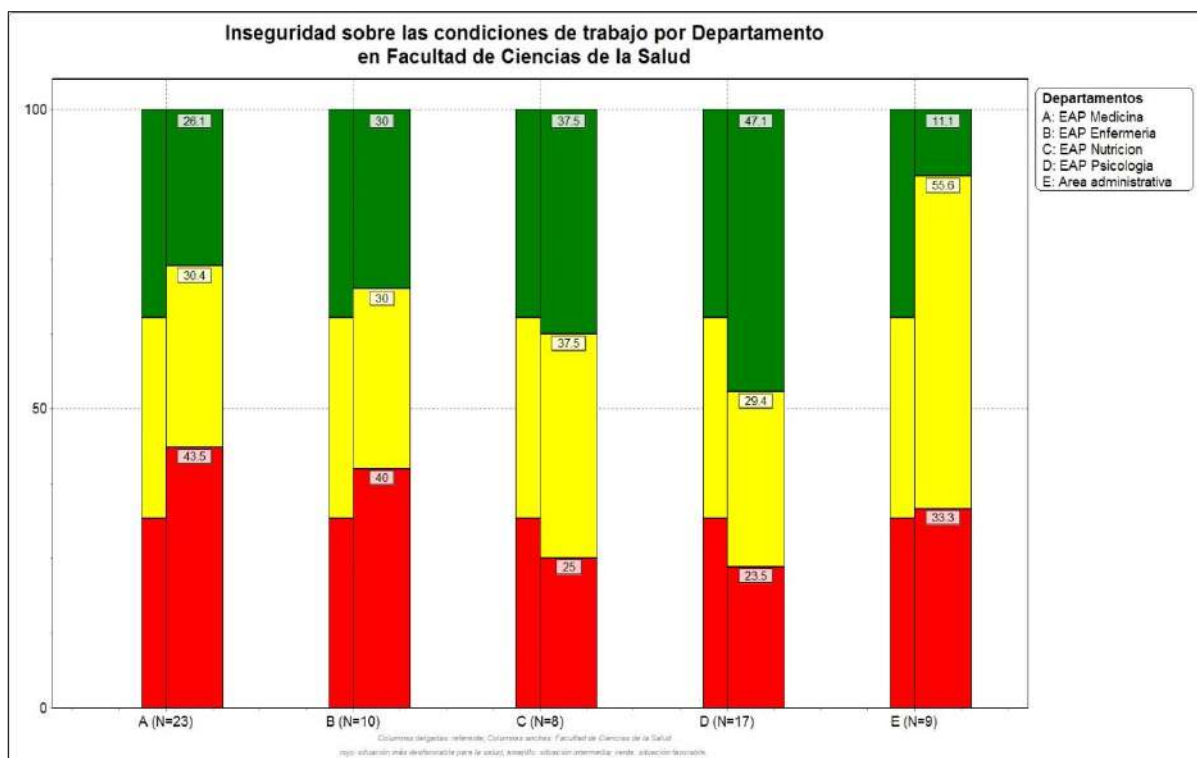


Figura 36 Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Istas

4.2.2.4.9. Previsibilidad

Definición. Esta dimensión se relación con el manejo de información correcta, el tiempo para poder realizar el trabajo y para adaptarse a los futuros cambios.

Posible origen. La inexistencia de previsibilidad tiene relación con la falta de información y las prácticas de comunicación y relevantes de la labor, por lo que disminuye la transparencia.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 34.8% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 44.9% a la intermedia y un 20.3% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 81.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	47.8% [N=33]	36.2% [N=25]	15.9% [N=11]	[N=0%]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	62.3% [N=43]	30.4% [N=21]	7.2% [N=5]	[N=0%]

En la tabla 81 se muestra para la pregunta ¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? El 47.8% indica que solo a veces mientras que para la pregunta ¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? el 7.2% indica que solo en alguna media o ninguna medida.

En la imagen 37, nos muestra el puesto de trabajo más expuesto a este riesgo en esta dimensión siendo el decano, los otros trabajadores, los más expuestos, mientras que en la imagen 39 nos muestra que los hombres son los hombres, y en la figura 38 se observa que el EP donde hay mayor riesgo es en la EP de Nutrición.

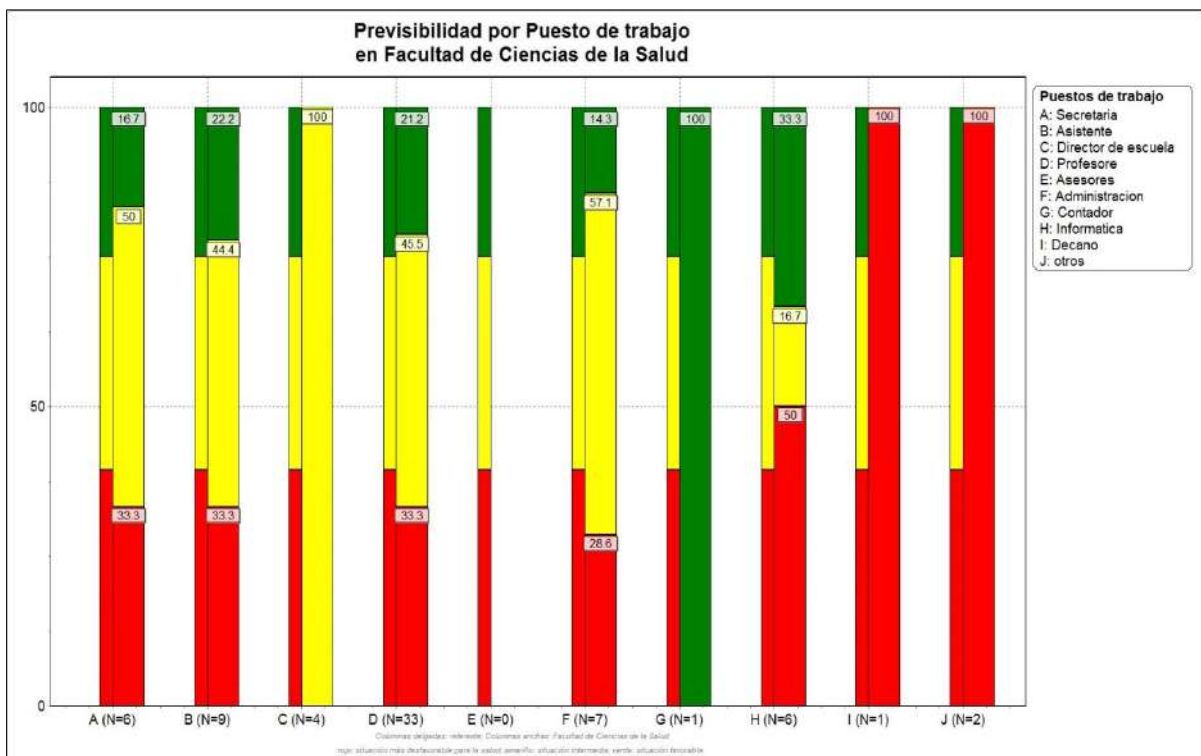


Figura 37. Prevalencia de exposición 'por puesto de trabajo. Fuente: Software Istas.

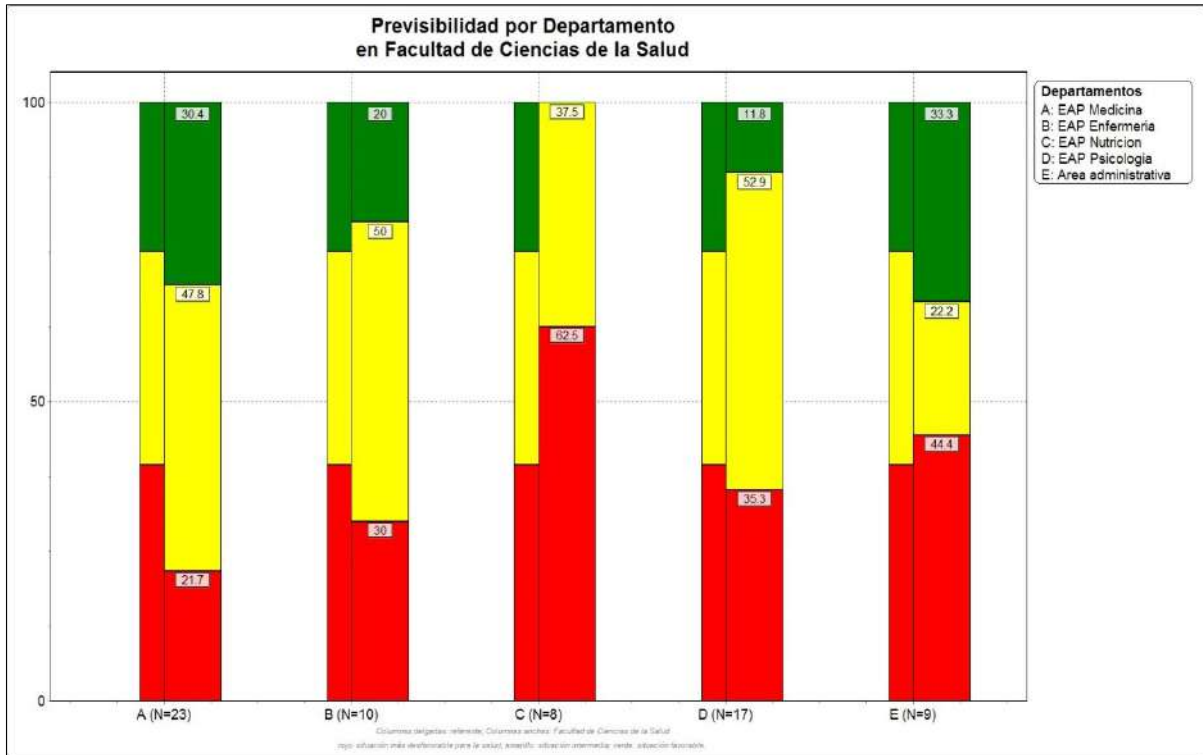


Figura 39. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software IstaS

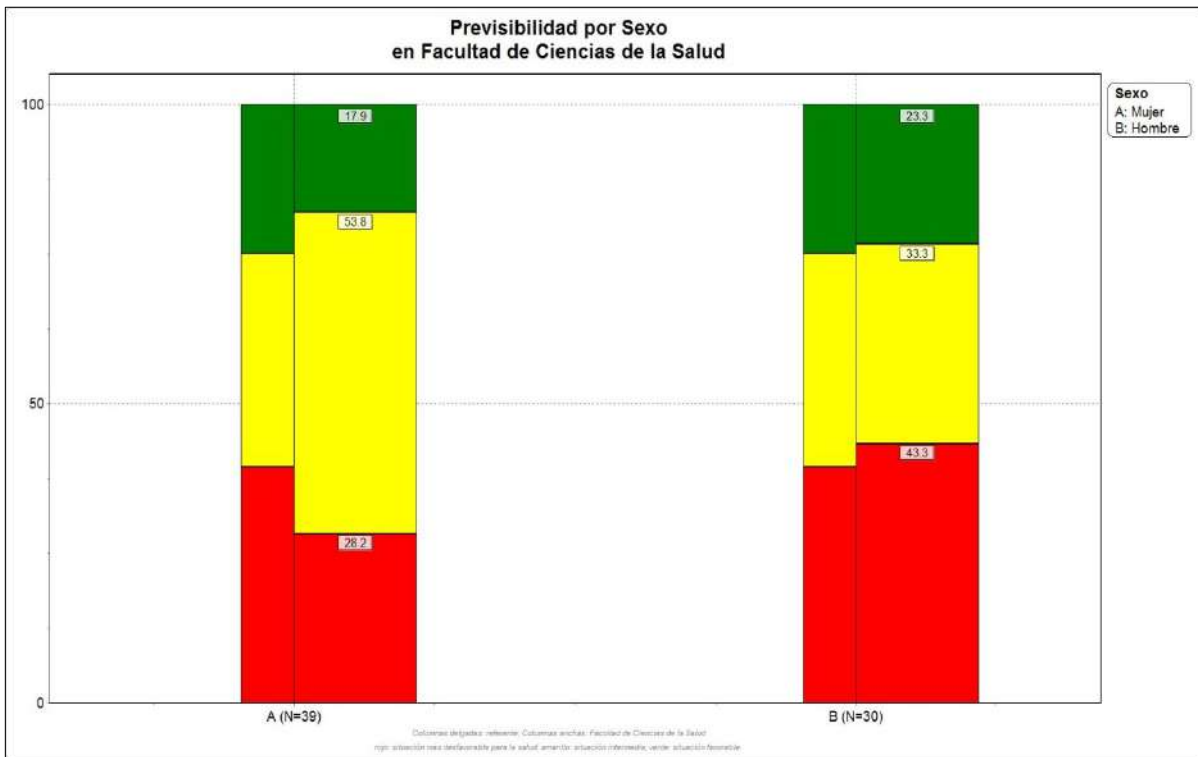


Figura 38. Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software IstaS

4.2.2.4.10. Sentimiento de grupo

Definición. Es la dimensión psicológica relacionada a la capacidad y el sentimiento de formar parte de un grupo de trabajo, donde se apoyen y ayuden

Posible origen. Se relación con las emociones del apoyo social y como medidor de la calidad de las relaciones laborales. Esta dimensión disminuye cuando el trabajo promociona el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar laboral en equipo y la cooperación.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 27.5% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 36.2% a la intermedia y un 36.2% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 82.

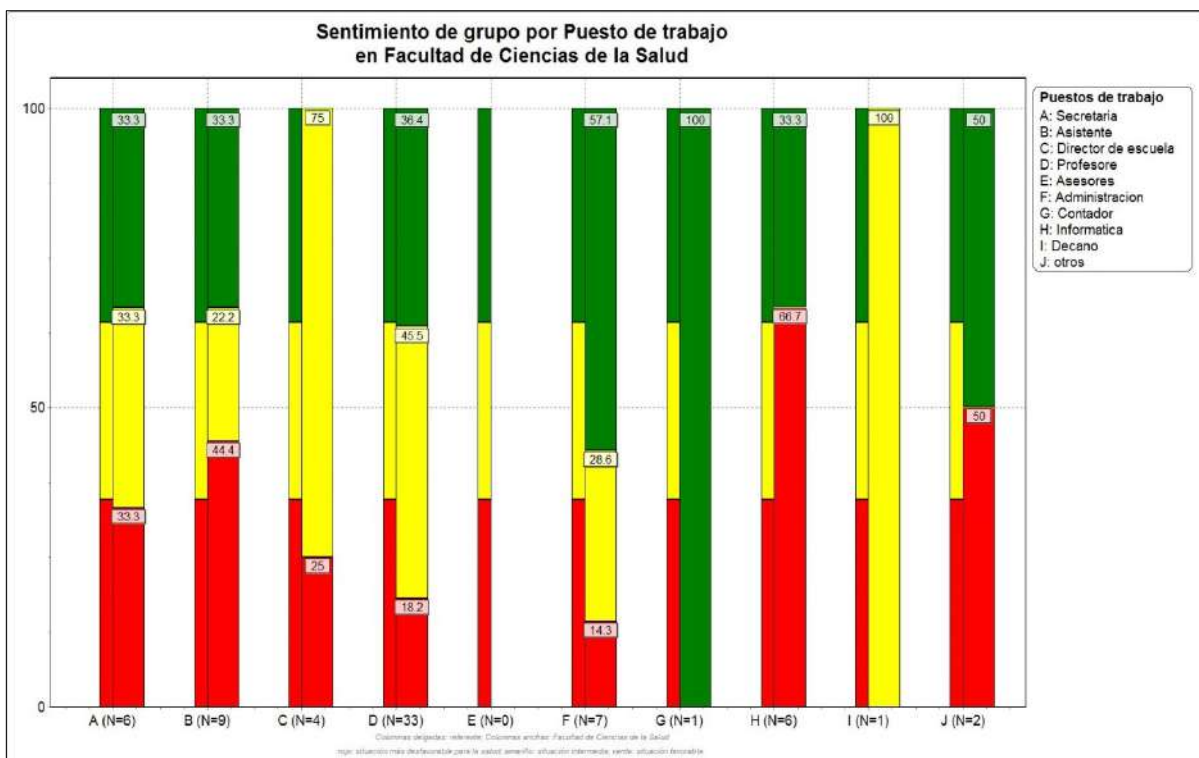
Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a sentimiento de grupo

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	73.9% [N=51]	18.8% [N=13]	7.2% [N=5]	[N=0%]
¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	65.2% [N=45]	26.1% [N=18]	8.7% [N=6]	[N=0%]
¿Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?	69.6% [N=48]	27.5% [N=19]	2.9% [N=2]	[N=0%]

En la tabla 82, se muestran las preguntas de esta dimensión donde en la pregunta ¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo? el 73.9% indican que siempre o muchas veces, mientras que el 7.2% indican que solo algunas veces. Mientras que para la pregunta ¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo? El 65.2% indica que siempre y muchas, sim embargo en la pregunta ¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras? El 2.9% indica que solo algunas veces o nunca. Mientras que en la tabla 39 se observa el puesto de trabajo donde se hay mayor riesgo siendo las personas de informática, mientras que en la tabla 40 se observa que no hay un género

que prevalezca en este género. En la tabla 41 se observa el área donde hay mayor riesgo, siendo el EP de nutrición donde el aérea donde hay mayor riesgo en esta dimensión.

Figura 40. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Istat



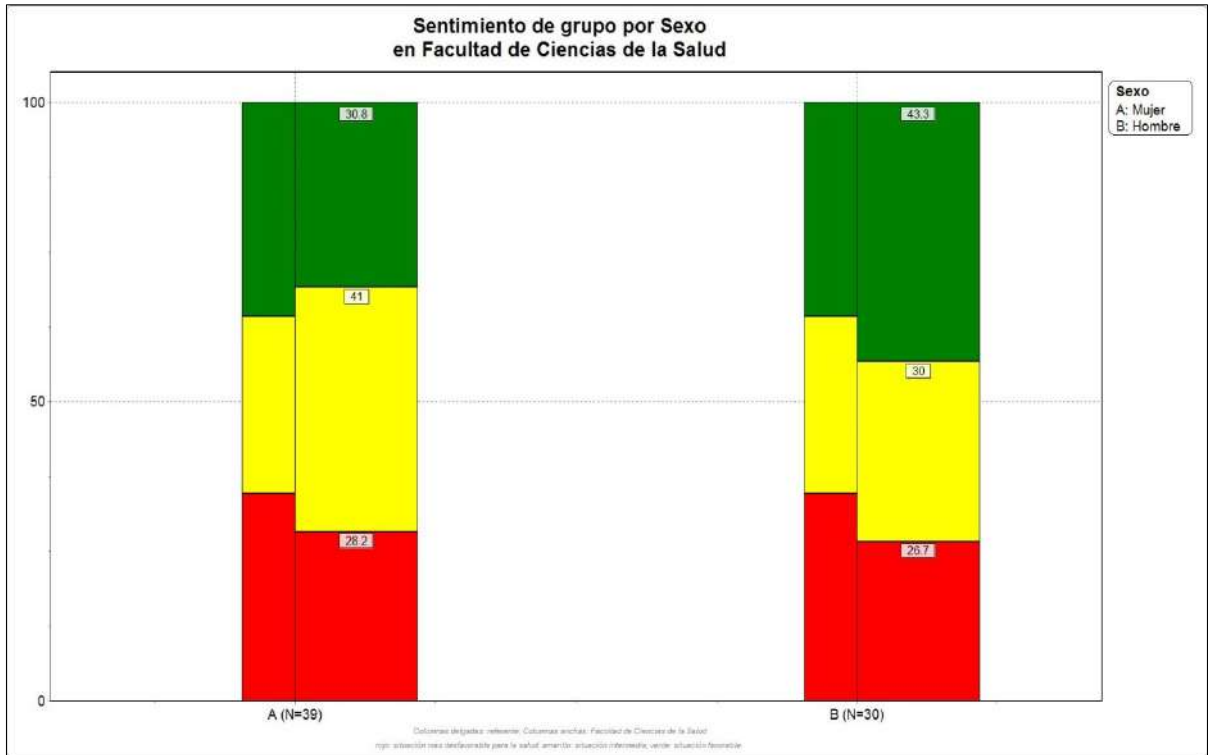


Figura 41. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Istas

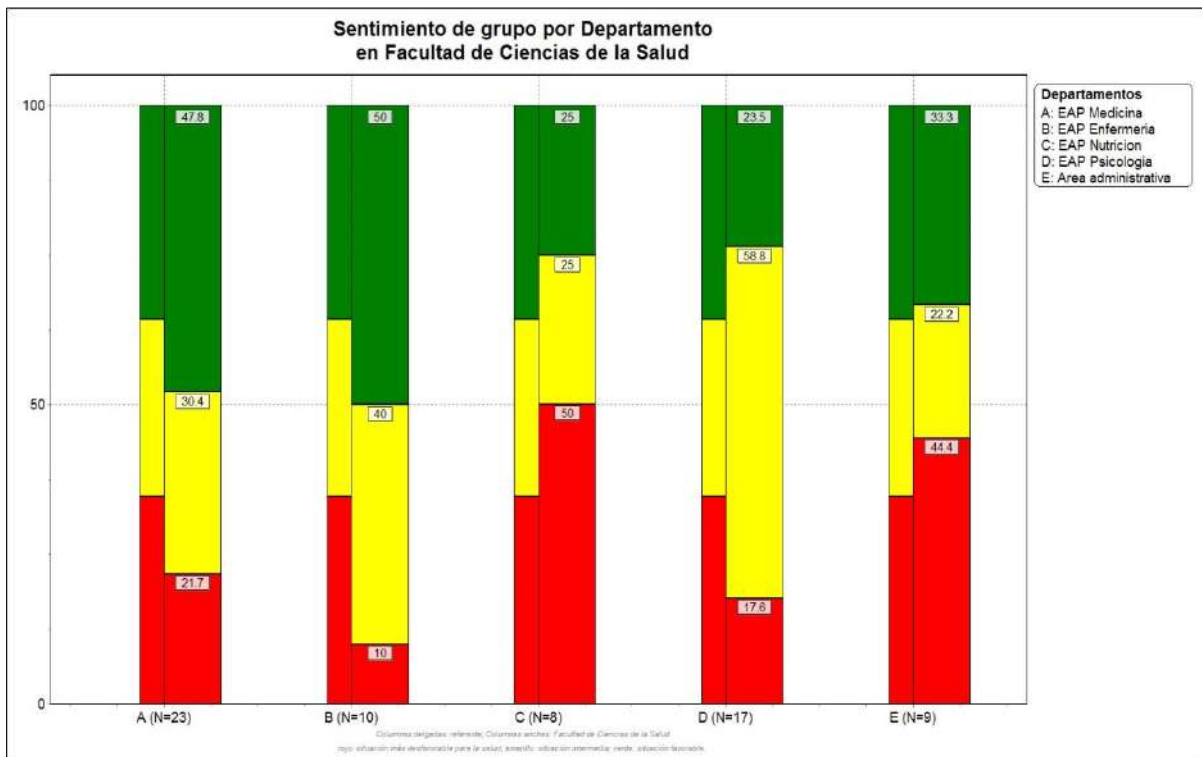


Figura 42. Prevalencia de exposición por áreas. Fuente: Software Istas

4.2.2.4.11. Calidad de liderazgo

Definición. Hace referencia a la gestión de equipos de trabajo que realizan los superiores, está relacionado al apoyo social de parte de los mandos superiores.

Posible origen. Relacionado a los principios y procedimientos de gestión de recursos humanos y la capacitación que se le puede brindar para favorecer y fortalecer la calidad de liderazgo.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 27.5% de trabajadores/as de Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 42% a la intermedia y un 30.4% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por área.

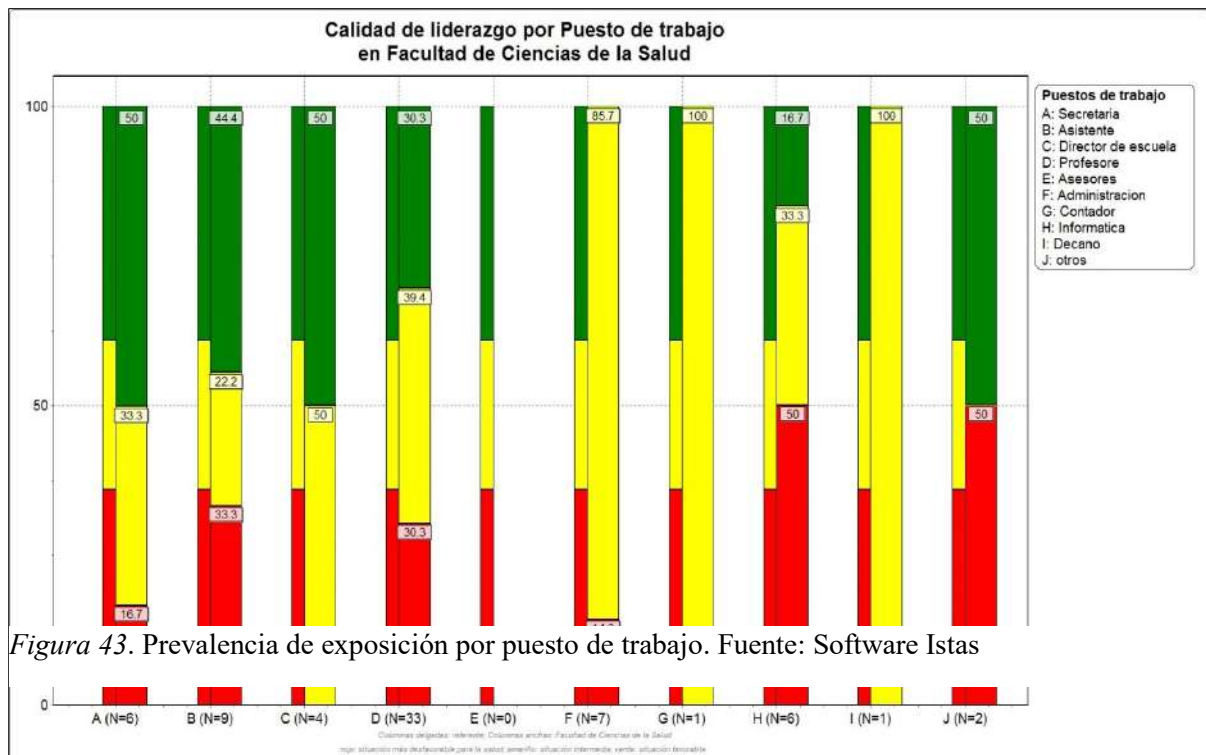
Tabla 83.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	58.0% [N=40]	24.6% [N=17]	17.4% [N=12]	[N=0%]
¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	56.5% [N=39]	31.9% [N=22]	11.6% [N=8]	[N=0%]
¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	55.1% [N=38]	34.8% [N=24]	10.1% [N=7]	[N=0%]
¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	59.4% [N=41]	31.9% [N=22]	8.7% [N=6]	[N=0%]

En la tabla 83 se muestra las preguntas de la dimensión calidad de liderazgo, donde a la pregunta ¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades

de desarrollo profesional? El 58.0% indica que, en gran medida, sin embargo, para la pregunta ¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo? y para la pregunta ¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?, el 11.6% y 10.1% respectivamente, indicaron que en alguna medida o ninguna medida. En la figura 43 nos indica que el puesto con riesgo es el del Decano y otros, en la figura 44, indica que no hay predominancia de genero para este riesgo.



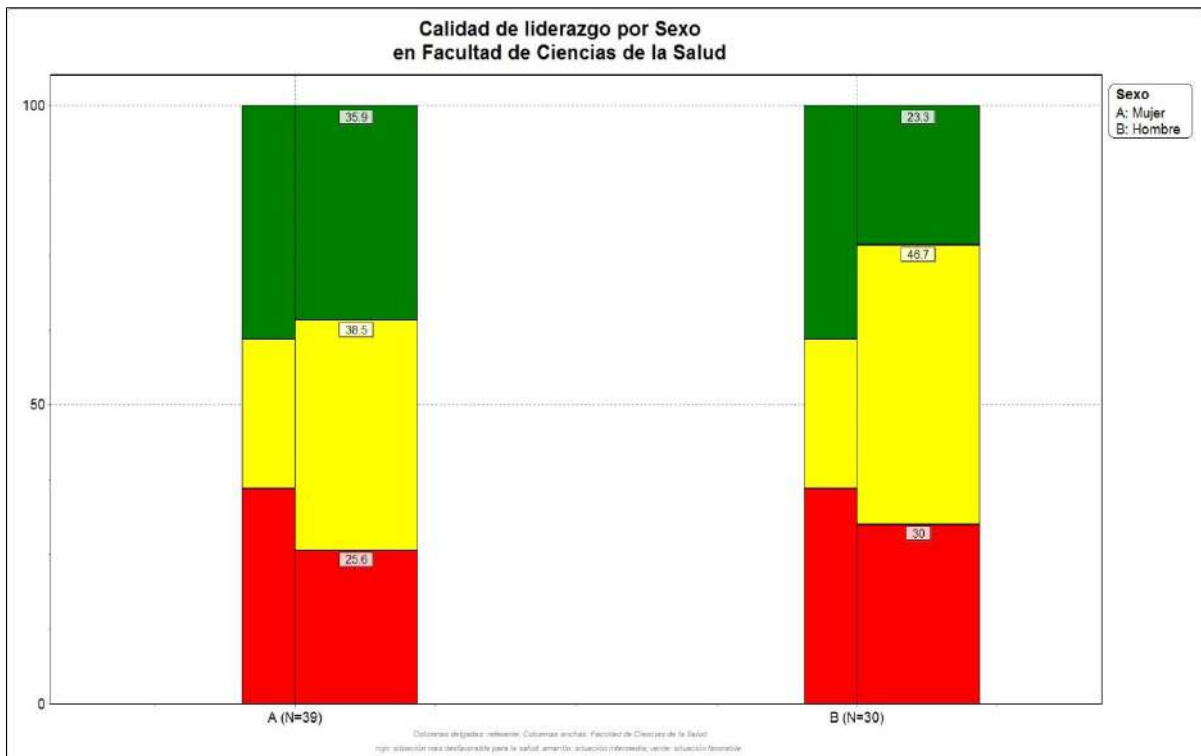


Figura 44. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istat

4.2.2.4.12. Apoyo social de superiores

Definición. Es el apoyo necesario que se brinda de parte de los superiores para realizar bien la actividad laboral.

Posible origen. La falta de apoyo de los superiores es por la falta de políticas, principios, procedimientos concretos en gestión del personal que pueda dar el apoyo al todo el equipo de trabajo, departamento, sección o área de trabajo. Asimismo, se relaciona al cumplimiento y formación para ello.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 26.1% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 44.9% a la intermedia y un 29% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores. Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por área.

En la Tabla 84 se puede ver las preguntas asociadas a esta dimensión donde para la pregunta ¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo? el 69.6% indica que siempre

y muchas veces, mientras que para la pregunta ¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? el 65.2% indica que siempre y muchas veces, sin embargo para la pregunta ¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo? el 15.9% indica que solo alguna vez y nunca.

Tabla 84.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

En la figura 45 se puede observar el puesto de trabajo donde hay mayor prevalencia de riesgo,

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	69.6% [N=48]	21.7% [N=15]	8.7% [N=6]	[N=0%]
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	65.2% [N=45]	24.6% [N=17]	10.1% [N=7]	[N=0%]
¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	49.3% [N=34]	34.8% [N=24]	15.9% [N=11]	[N=0%]

estas son de otros puestos de trabajo, como capellán y otros. Mientras que la figura 46 se puede observar que hay una mayor prevalencia de este riesgo en el género femenino.

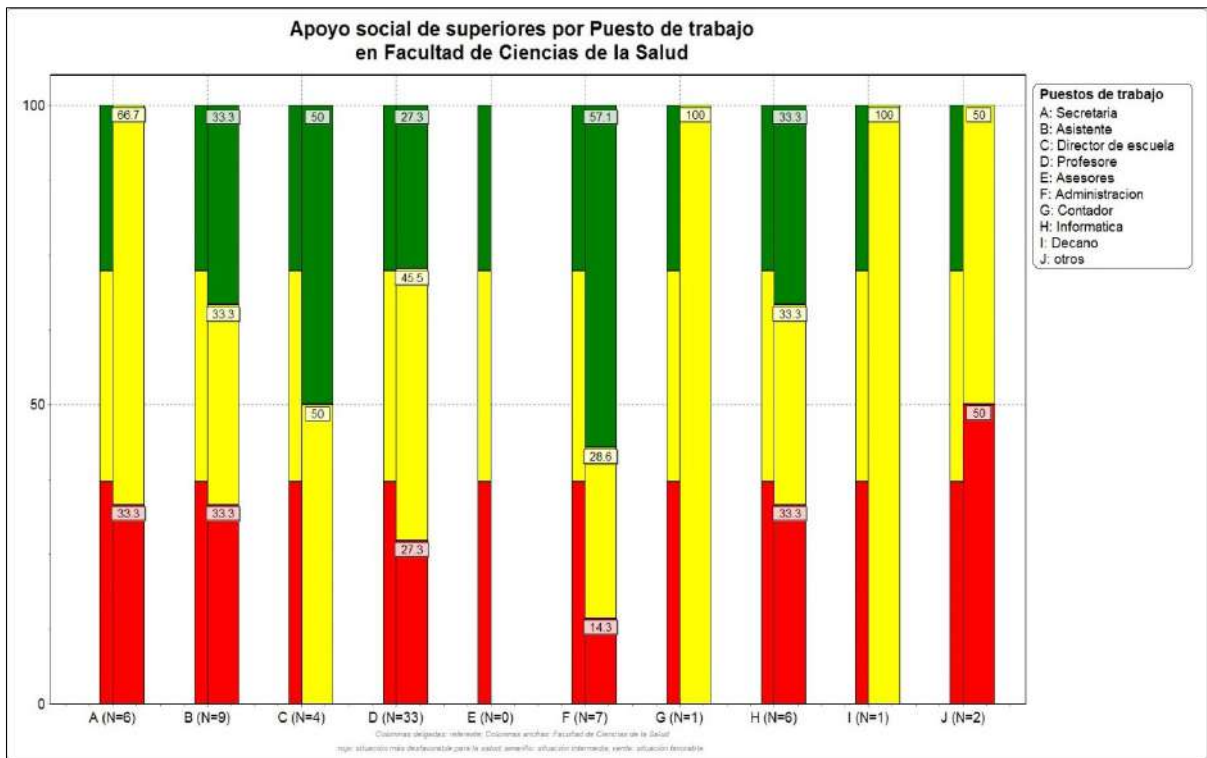


Figura 45. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istat

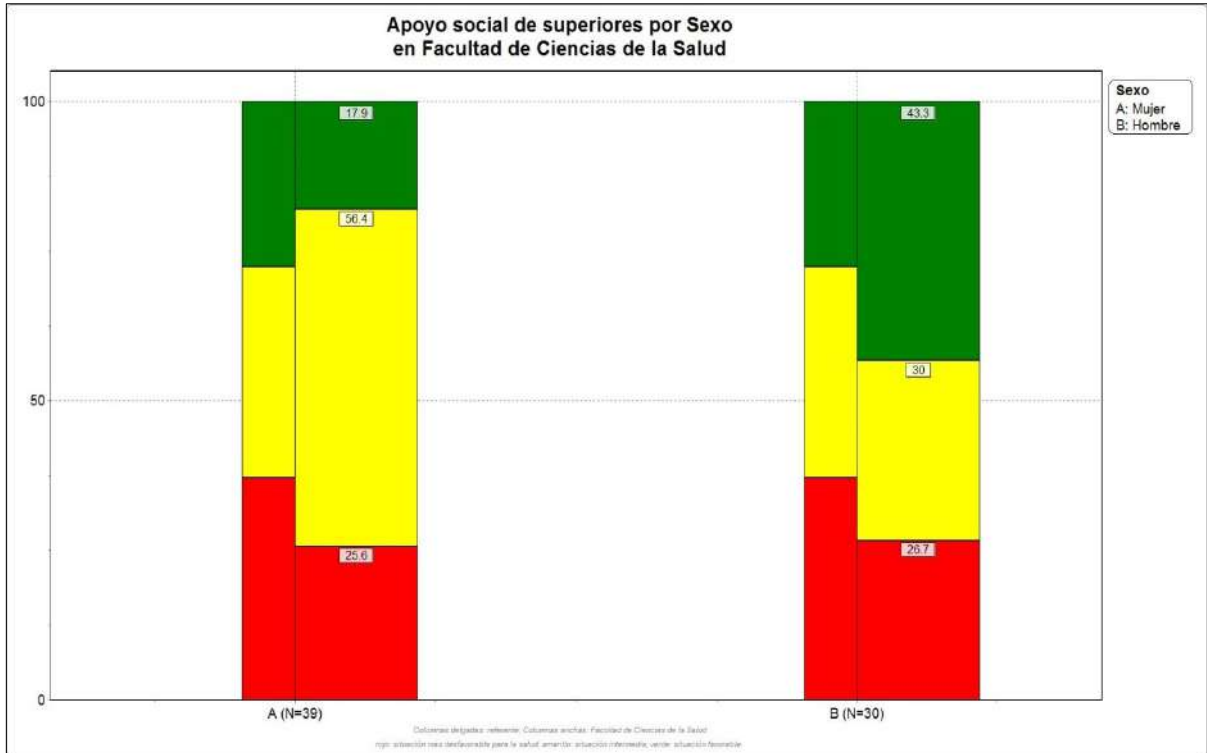


Figura 46. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istat

4.2.2.4.13. Inseguridad sobre el empleo

Definición. Preocupación por la estabilidad laboral de los colaboradores.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad laboral, con la empleabilidad en el mercado laboral.

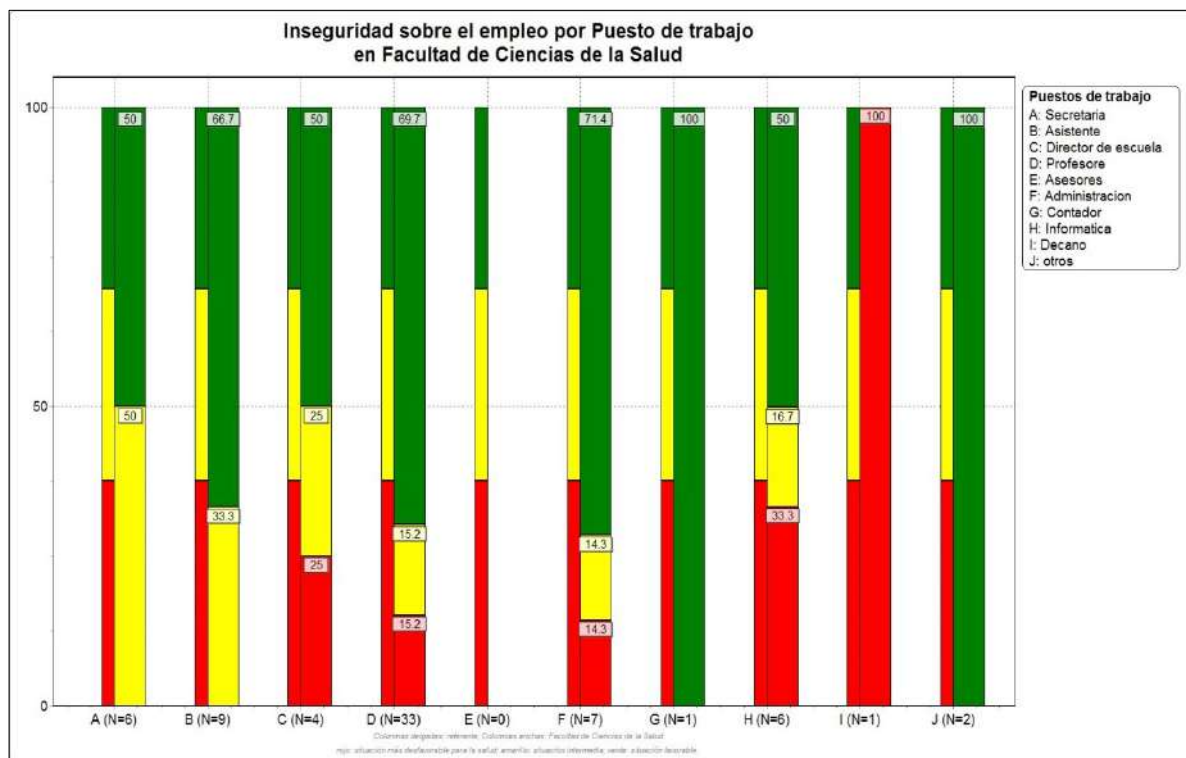
Puede ser percibido según el momento en el que se encuentre el colaborador, por ejemplo, si se encuentra con carga familiar.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 14.5% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 20.3% a la intermedia y un 65.2% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 85. *Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.*

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	14.5% [N=10]	23.2% [N=16]	62.3% [N=43]	[N=0%]
¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	20.3% [N=14]	33.3% [N=23]	46.4% [N=32]	[N=0%]

En la tabla 85 se puede ver las preguntas asociadas a este riesgo donde se ve que para la pregunta ¿si te despiden o no te renuevan el contrato? El 62.3% indican que, en alguna medida, mientras que para la pregunta ¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro? 20.3% indica que en gran medida. En la Figura 47 se muestra se muestra la prevalencia del riesgo para el puesto de trabajo, siendo el puesto de decano. En la figura 48 se muestra la prevalencia del género siendo el femenino, con las prevalencias de exposición. En la figura 49 nos muestra la prevalencia por puesto de trabajo, donde se observa que en todas la EP analizadas existe el mismo nivel de riesgo.



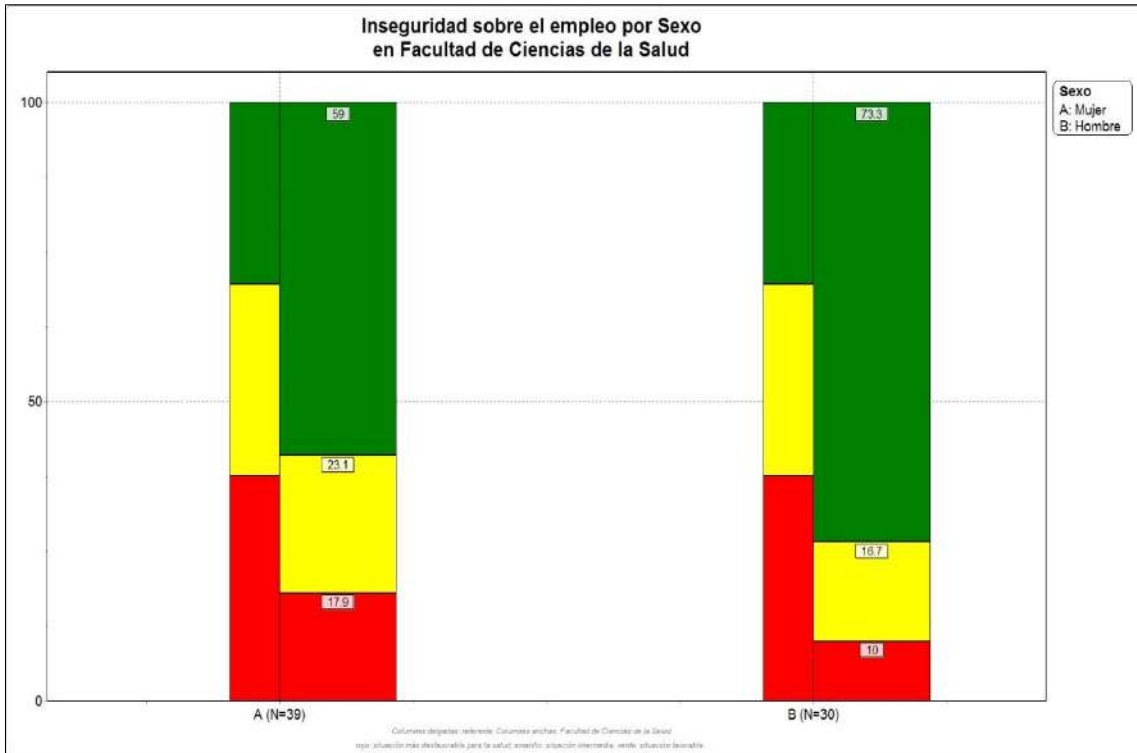


Figura 47. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istas

Figura 48. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istas

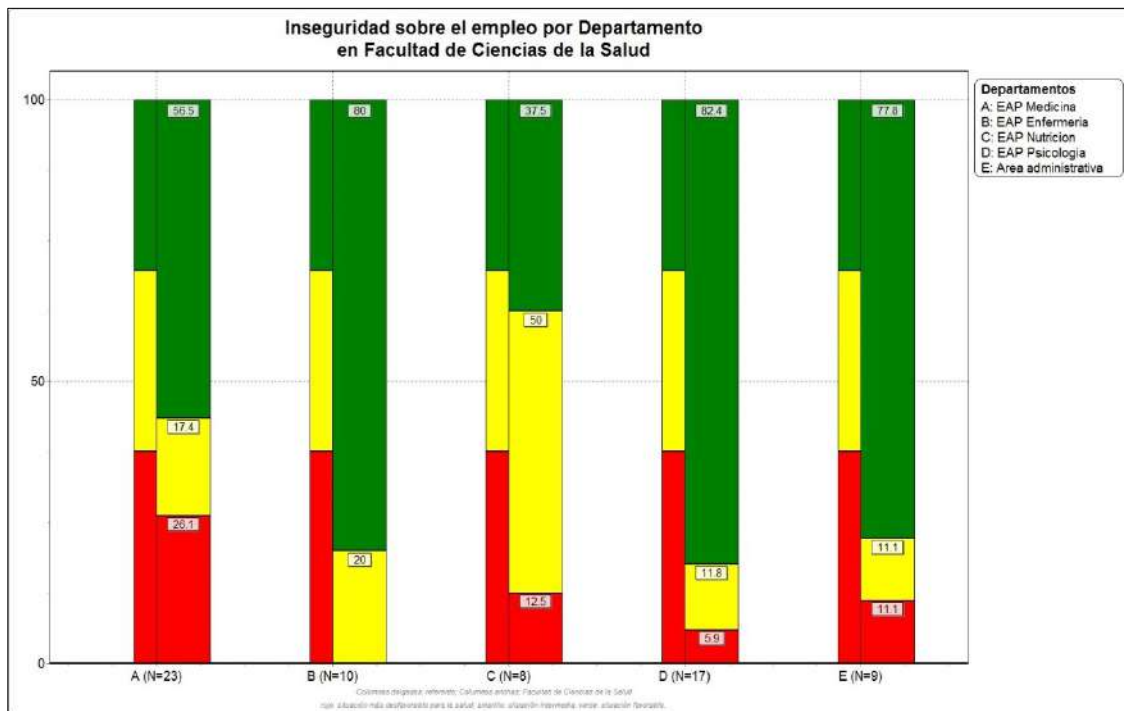


Figura 49. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Istas

4.2.2.4.14. Exigencias de esconder emociones

Definición. Son exigencias a mantenerse neutro del comportamiento de clientes, superiores, proveedores, etc.

Posible origen. Forma parte de la naturaleza de las actividades y no pueden ser eliminadas, solo se puede manejar disminuyendo el tiempo de exposición y realizar estrategias de protección para su manejo. Asimismo, está relacionado con la relación entre superiores o compañeros de trabajo, por tanto, la solución sería ubicarlos en otros puestos de trabajo.

De la misma forma puede tener relación con la política de gestión, con la falta de participación de los colaboradores, y en general con carencias en política de gestión de personal.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 13% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 40.6% a la intermedia y un 46.4% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

En la tabla 86 se muestra las preguntas relacionadas con esta dimensión donde se observa que para la pregunta ¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas? El 44.9% indica que siempre y muchas veces, mientras que para la pregunta ¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión? El 8.7% indica que siempre y muchas veces.

Tabla 86.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	44.9% [N=31]	23.2% [N=16]	31.9% [N=22]	[N=0%]
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	8.7% [N=6]	18.8% [N=13]	72.5% [N=50]	[N=0%]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	43.5% [N=30]	26.1% [N=18]	30.4% [N=21]	[N=0%]
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	23.2% [N=16]	37.7% [N=26]	39.1% [N=27]	[N=0%]

En la figura 50 se puede observar que para este riesgo el puesto de trabajo de contador y decano son los más afectados mientras que en la figura 51 nos muestras que las mujeres son más propensas a este riesgo, la figura 52 se observa se observa que esto ocurre en todas la EP, de la misma manera.

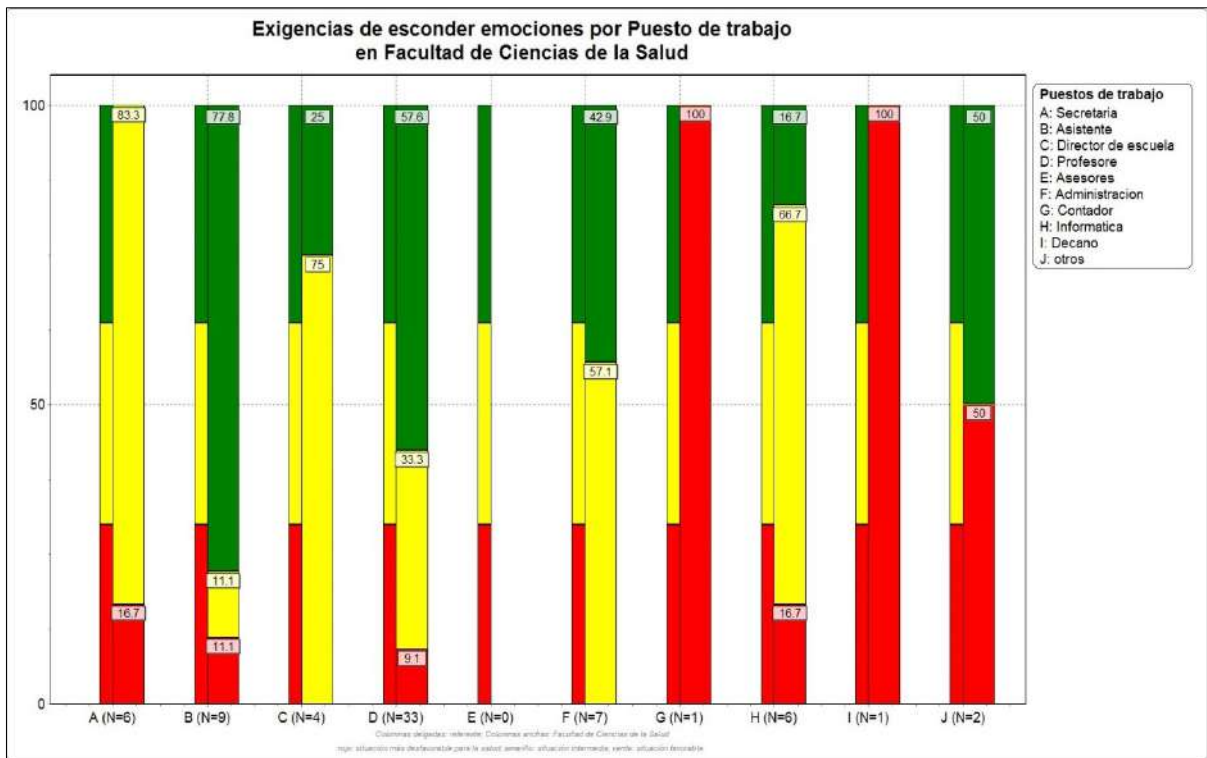


Figura 50. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Ista

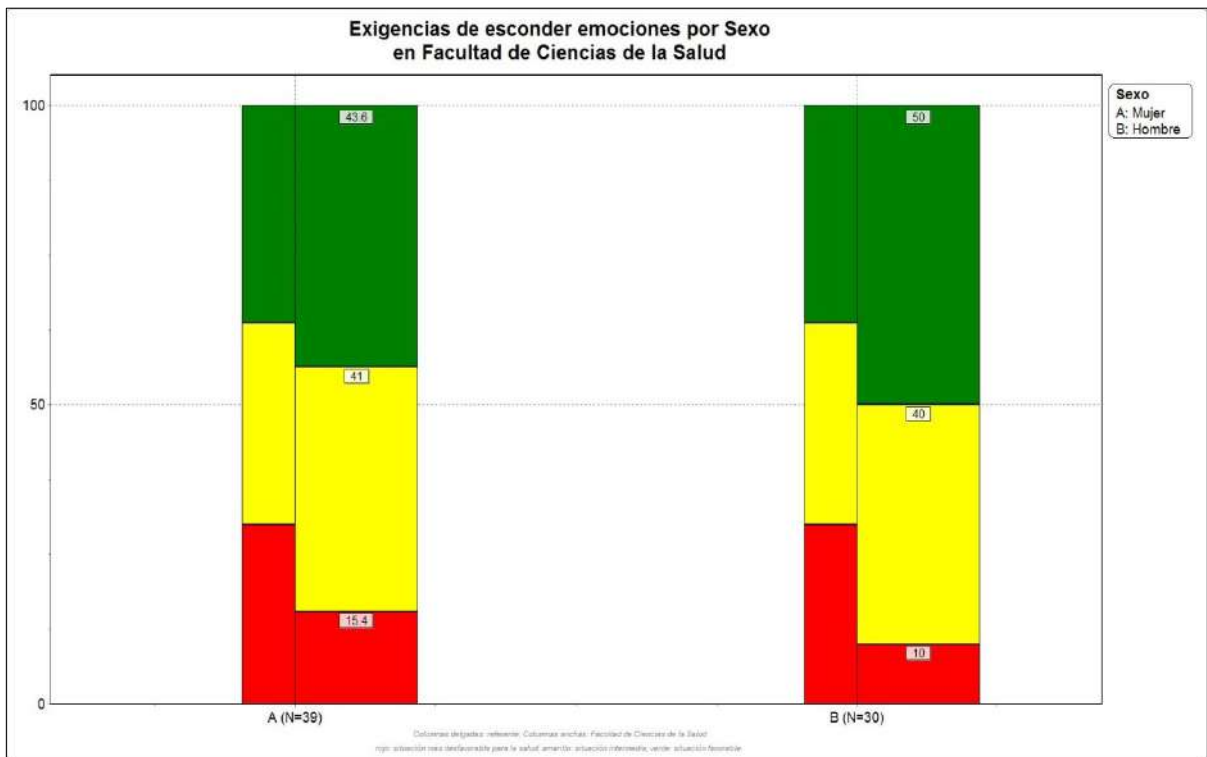


Figura 51. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Ista

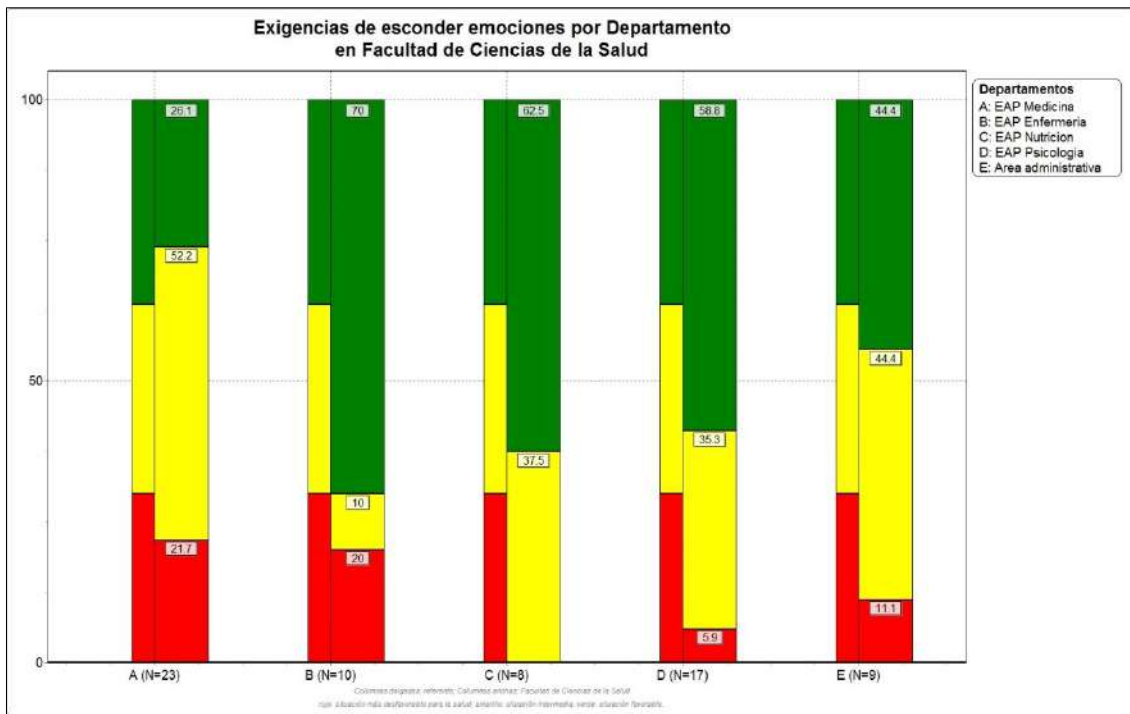


Figura 52. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Istat

4.2.2.4.15. Sentido del trabajo

Definición. Tiene relación con la utilidad, importancia, valor social o aprendizaje que implica con otros valores que tener un empleo u obtener ingresos.

Posible origen. Se origina en el significado de las tareas y visualización de su contribución al servicio o producto final de su labor.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 11.6% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 29% a la intermedia y un 59.4% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 87.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
¿Tus tareas tienen sentido?	88.4% [N=61]	7.2% [N=5]	4.3% [N=3]	[N=0%]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	82.6% [N=57]	13.0% [N=9]	4.3% [N=3]	[N=0%]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	88.4% [N=61]	7.2% [N=5]	4.3% [N=3]	[N=0%]

En la tabla 87 se puede ver las preguntas relacionadas con este riesgo donde para la pregunta ¿tus tareas tienen sentido? El 88.4% indican en gran medida o buena medida, mientras que para la pregunta ¿las tareas que haces te parecen importantes? el 82.6% indica en gran medida o en buena medida, de la misma manera para pregunta ¿te sientes comprometido con tu profesión? El 88.4% indica que en gran medida. En la figura 53 se observa que el puesto de trabajo donde hay mayor riesgo es el de informática, mientras que en el de menos riesgo son los profesores. En la tabla 54 se puede ver que este riesgo es más frecuente en los varones. En la figura 55 se puede observar que esto es más recuente en el EP de nutrición y menos frecuente en el EP de psicología.

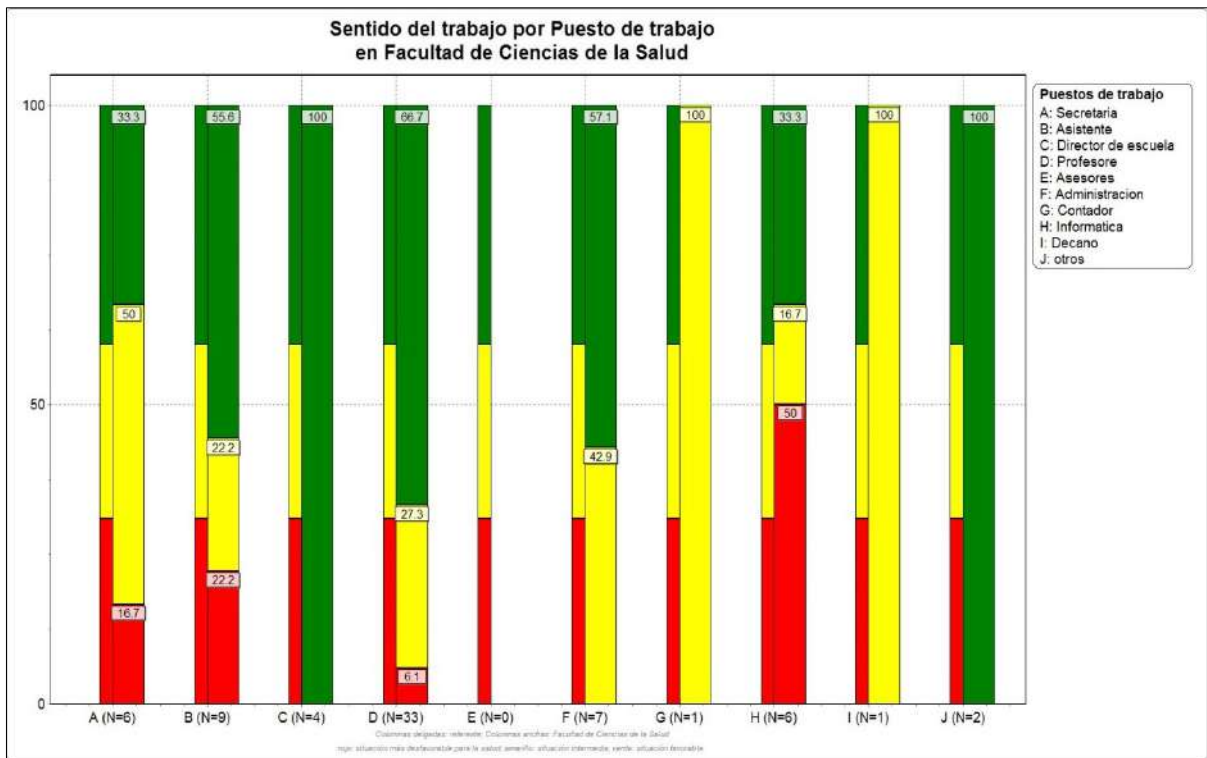
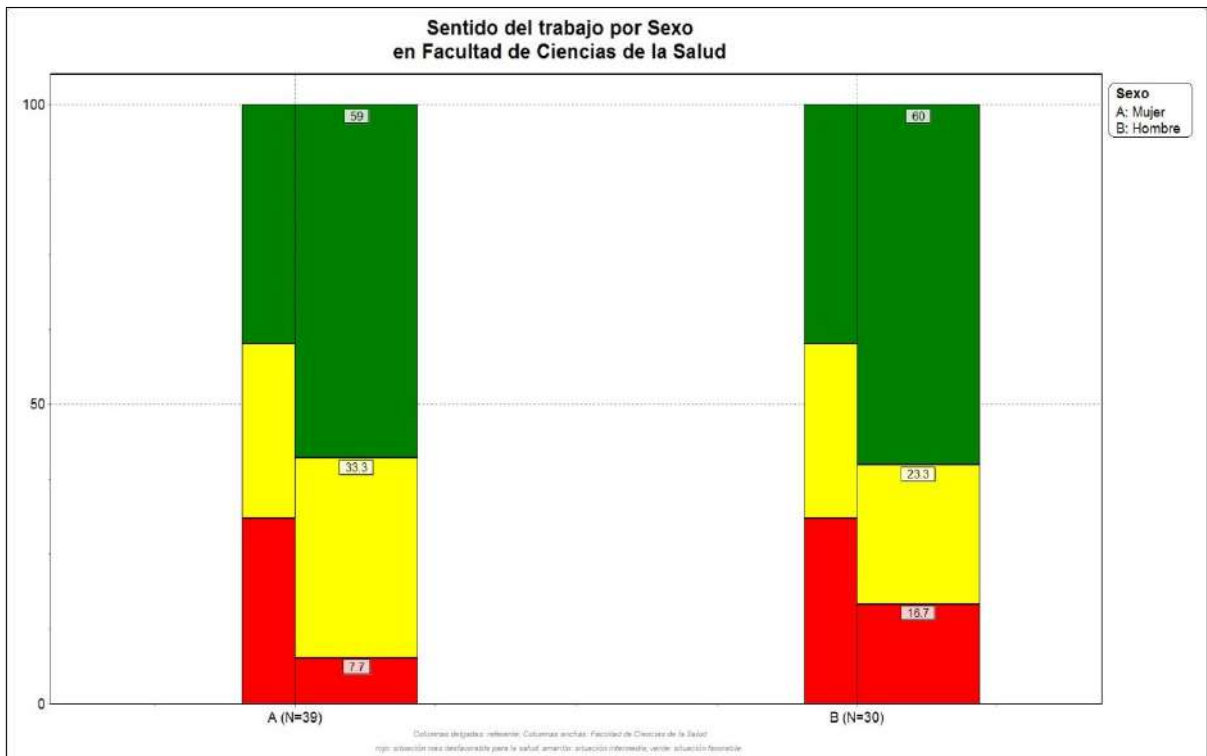


Figura 53. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istat

Figura 54. Prevalencia de exposición por sexo área Fuente: Software Istat



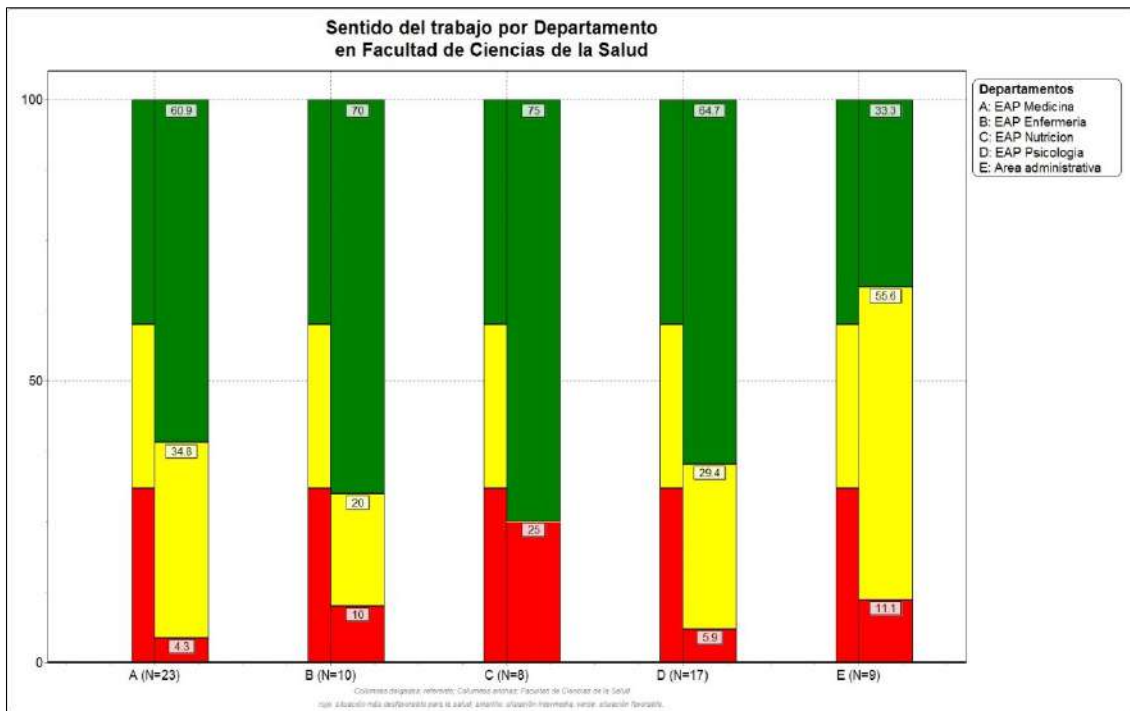


Figura 55. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Istas

4.2.2.4.16. Influencia

4.2.2.4.16. Influencia

Definición. Es la influencia que tiene colaborador en el día a día e su actividad, está relacionado a las tareas a realizar y como realizarlas.

Posible origen. Es la participación del colaborador y colaborador en la toma de decisiones sobre aspectos del trabajo cotidiano, si esto son participativo o no que puedan permitir la autonomía. Tiene una relación directa con las posibilidades de desarrollo.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 10.1% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 49.3% a la intermedia y un 40.6% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 88.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia

	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + nunca	No contesta
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	58.0% [N=40]	33.3% [N=23]	8.7% [N=6]	[N=0%]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	34.8% [N=24]	46.4% [N=32]	18.8% [N=13]	[N=0%]
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	56.5% [N=39]	34.8% [N=24]	8.7% [N=6]	[N=0%]
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	47.8% [N=33]	37.7% [N=26]	14.5% [N=10]	[N=0%]

En la tabla 88 nos muestra las preguntas asociadas a este riesgo donde para la pregunta ¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas? El 58% indica que siempre y muchas veces, y de la misma manera para la pregunta ¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? el 34.8% indica que siempre o muchas veces, para las preguntas ¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo? y ¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?, fueron de la misma respuesta de 56.5% y 47.8% respectivamente. En la figura 56 podemos ver que para este riesgo los críticos son los puestos de secretarías y directores de escuela. En la figura 57 nos indica la prevalencia de este riesgo con referente al género siendo el masculino con mayor riesgo. En la figura 58 nos muestra que el EP de Nutrición es el con mayor riesgo.

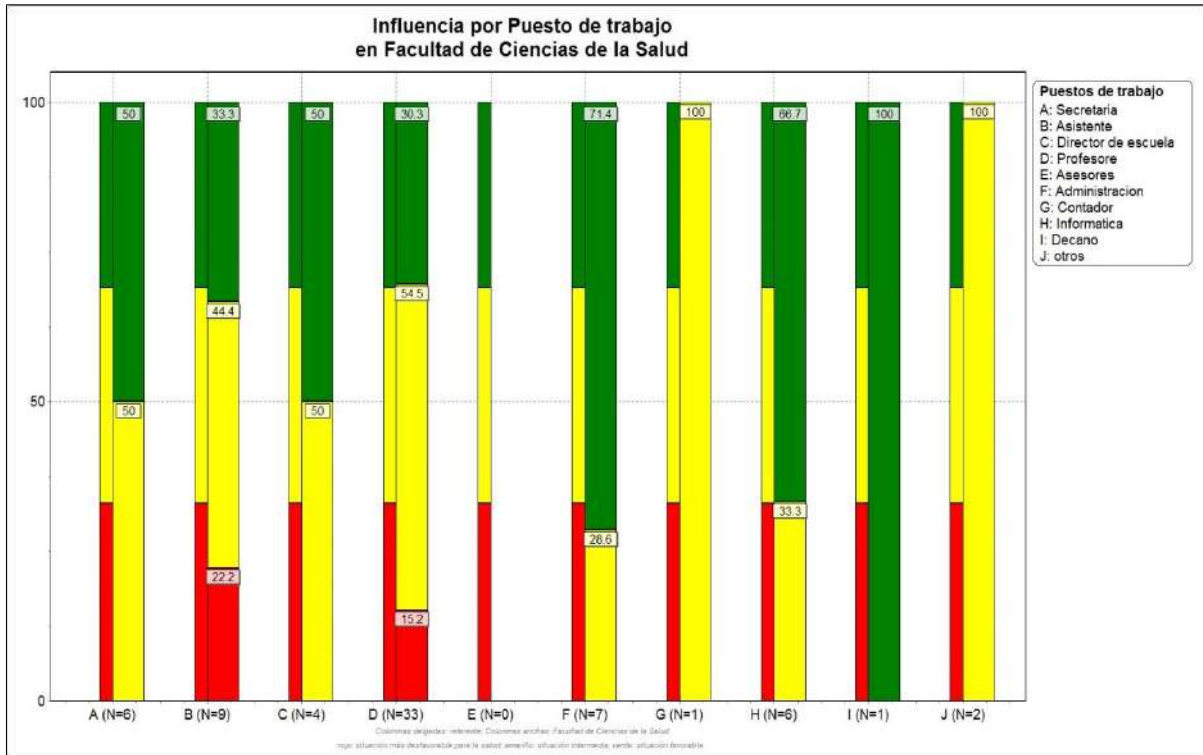


Figura 56. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istat

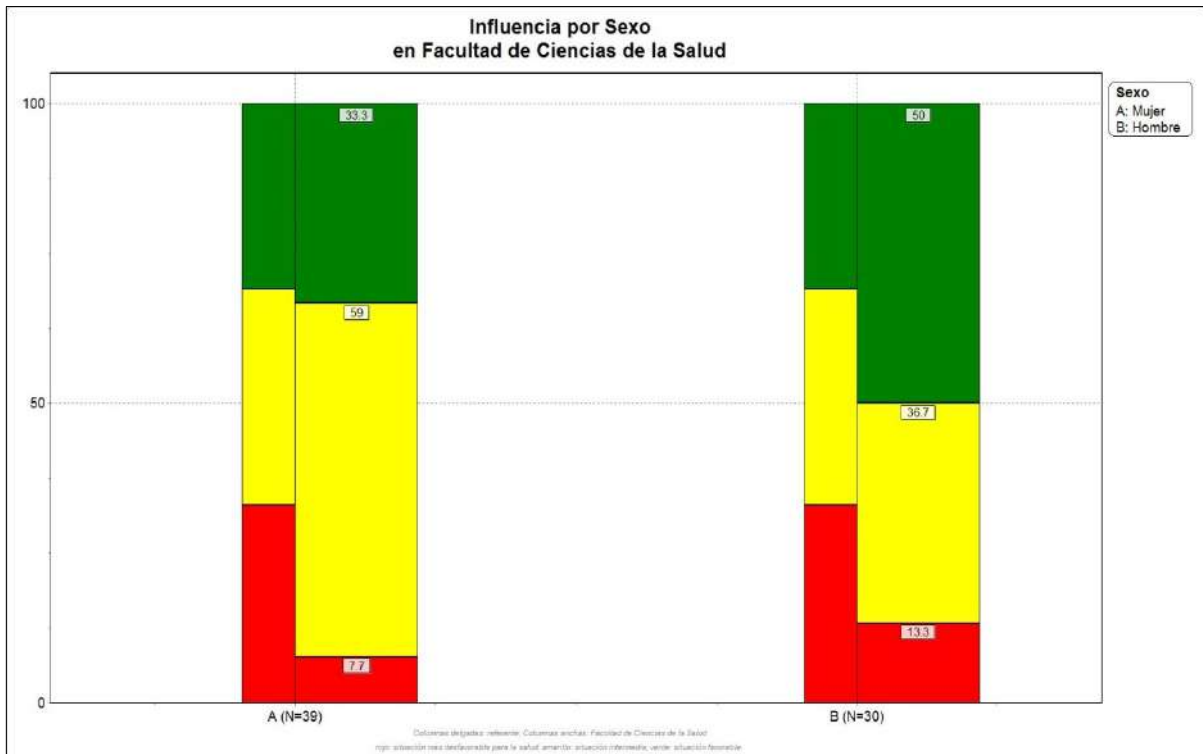


Figura 57. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istat

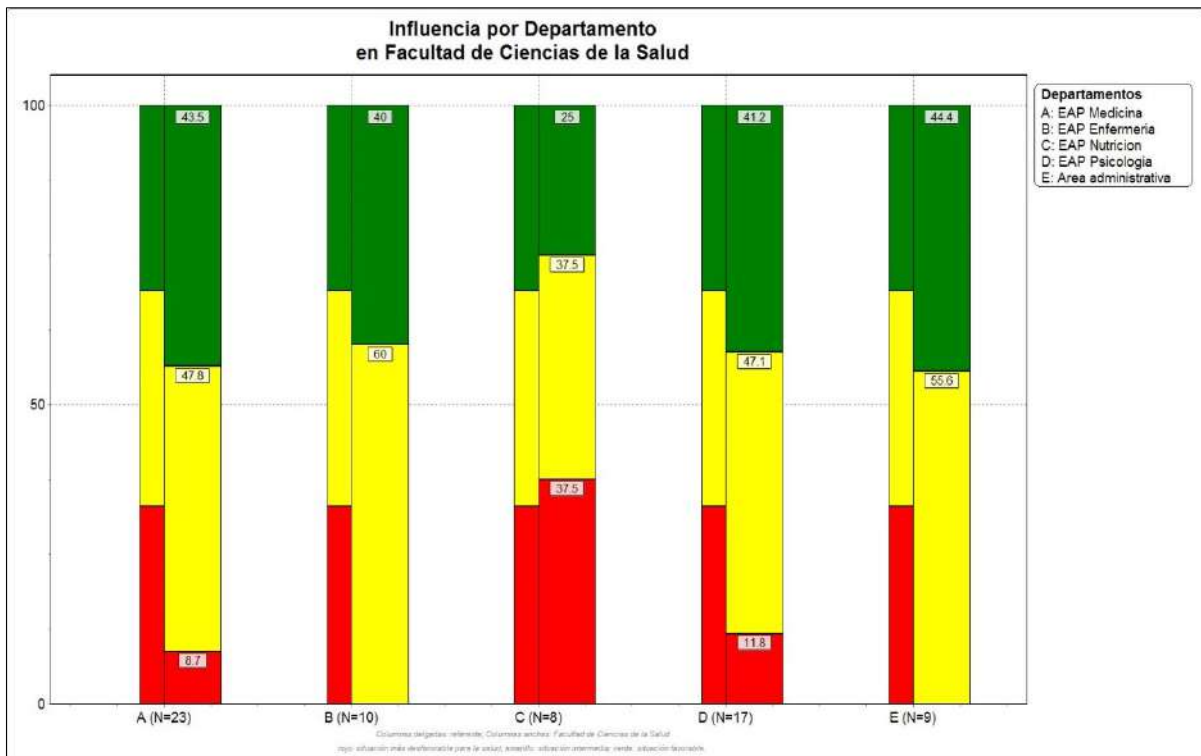


Figura 58. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Istas

4.2.2.4.17. Posibilidades de desarrollo

Definición. Se refiere a las oportunidades de realización para poner en práctica habilidades, conocimientos y experiencias de los colaboradores.

Posible origen. Se refiere a la variedad de las tareas, relacionado con los métodos de trabajo y producción con el contenido del trabajo y su influencia.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 1.4% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 40.6% a la intermedia y un 58% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 89.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo

		En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?		79.7% [N=55]	14.5% [N=10]	5.8% [N=4]	[N=0%]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	71.0% [N=49]	24.6% [N=17]	4.3% [N=3]	[N=0%]	
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	75.4% [N=52]	17.4% [N=12]	7.2% [N=5]	[N=0%]	
¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	78.3% [N=54]	14.5% [N=10]	7.2% [N=5]	[N=0%]	

En la Tabla 89 nos muestra las preguntas asociadas a este riesgo, para pregunta ¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa? 79.7% indica que gran medida, para las preguntas ¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?, ¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades? Y ¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?, la respuesta fue más de 70% donde indica que en gran medida y en buena medida.

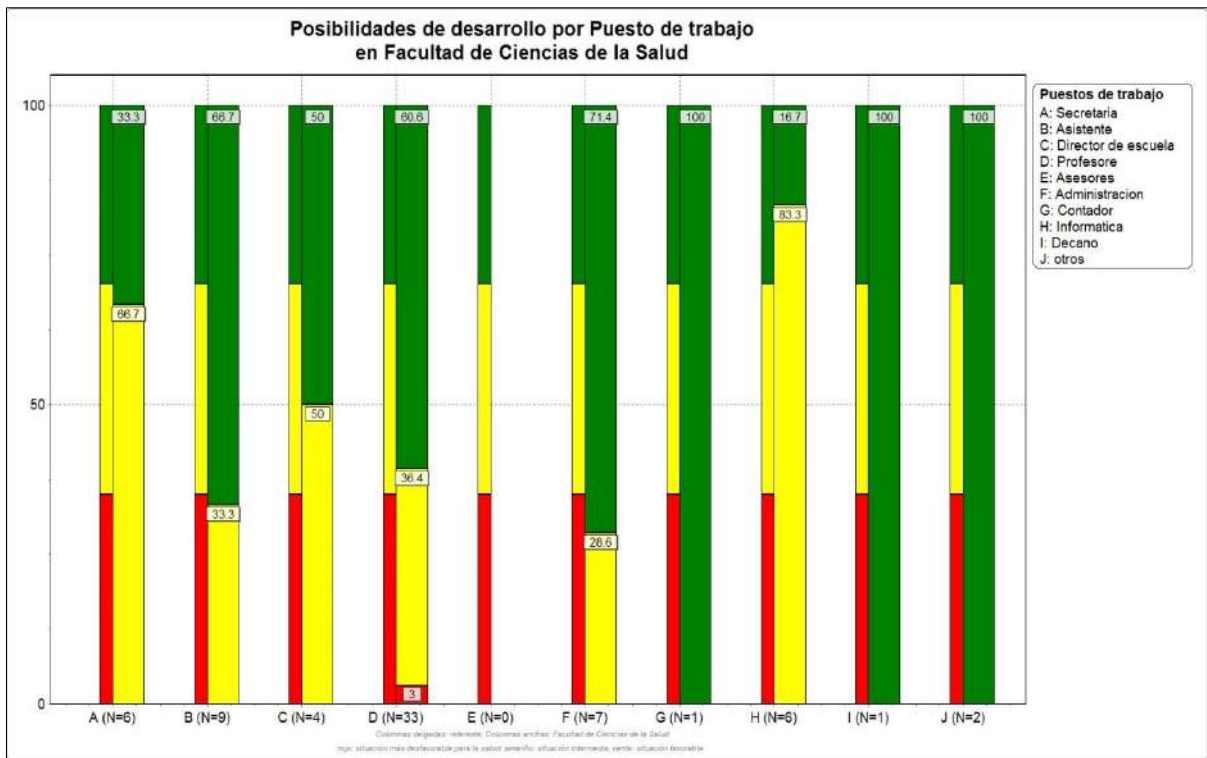


Figura 59 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istas

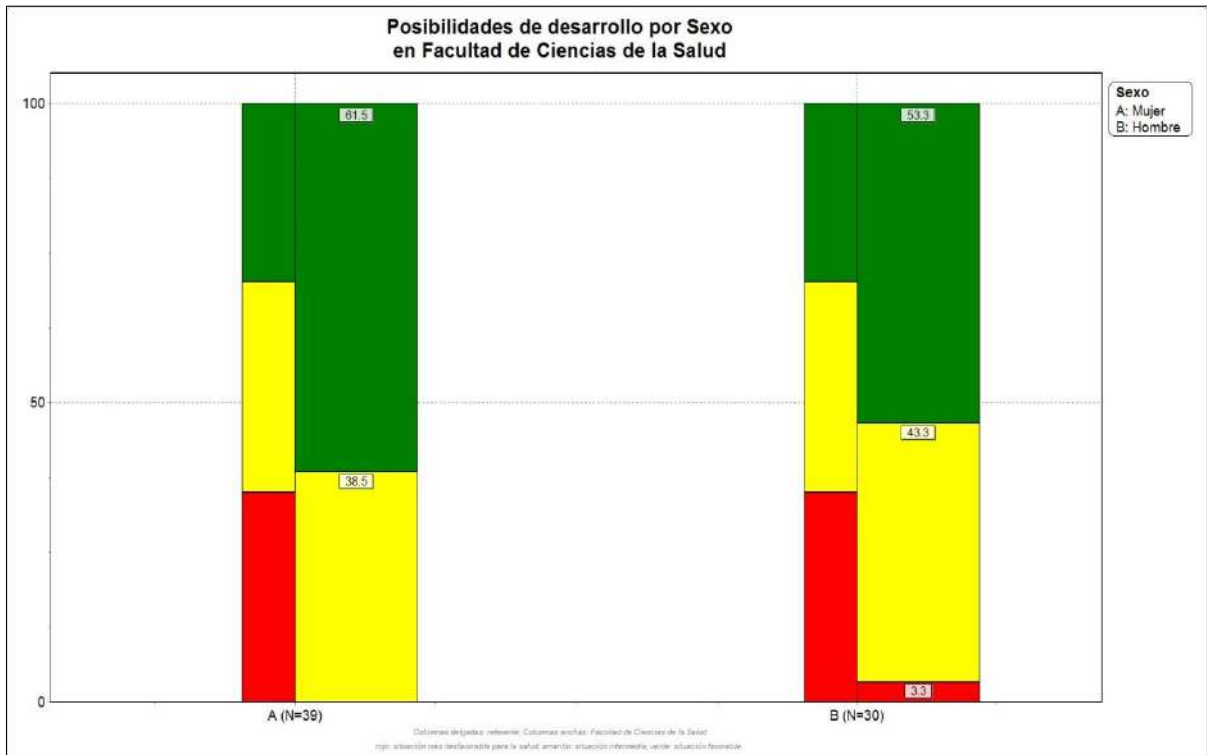


Figura 60 Prevalencia de exposición por sexo. Fuente: Software Istas

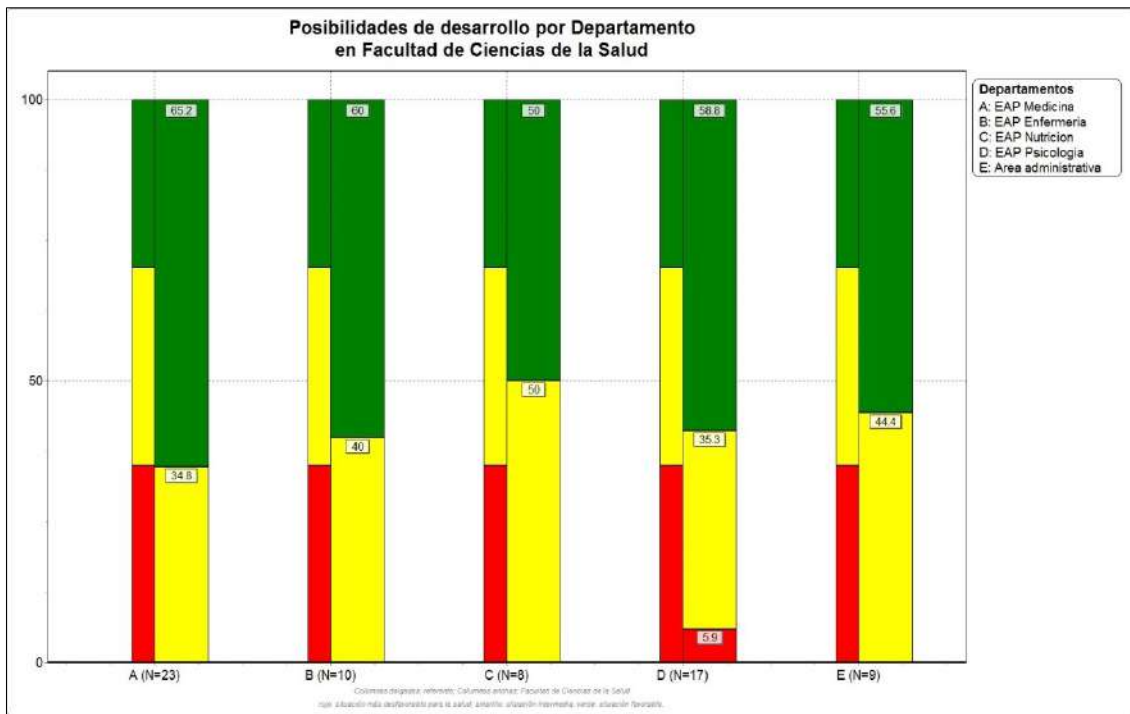


Figura 61. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Ista

4.2.2.4.18. Reconocimiento

Definición. Significa el grado de valoración, trato y respeto que te da la dirección a sus colaboradores.

Posible origen. Esta referido a los aspectos de gestión personal, por ejemplo, los métodos de trabajo si son participativos, con la existencia de inequidad en las promociones, asignación de tareas, horarios, salario justo, etc.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 0% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 1.4% a la intermedia y un 98.6% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Tabla 90.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	69.6% [N=48]	24.6% [N=17]	5.8% [N=4]	[N=0%]
¿La dirección te respeta en tu trabajo?	73.9% [N=51]	23.2% [N=16]	2.9% [N=2]	[N=0%]
¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	72.5% [N=50]	26.1% [N=18]	1.4% [N=1]	[N=0%]

En la tabla 90 nos muestra las preguntas asociadas a este riesgo donde a la pregunta ¿tu trabajo es valorado por la dirección? El 68.9% indica que en gran medida o en buena medida, mientras que para la pregunta ¿la dirección te respeta en tu trabajo? el 73.9% y la para la pregunta ¿recibes un trato justo en tu trabajo? indican un 72.5% en gran medida, estos resultado indican una de las fortalezas que tiene la facultad de ciencias de la salud, sin embargo hay un puesto donde se debe mejorar, en el de Asesores esto mostrado en la figura 62. En la figura 63 se puede ver que es los varones donde se reflejado este riesgo. Y el figura 64 se muestra el EP que se tiene que mejorar este riesgo.

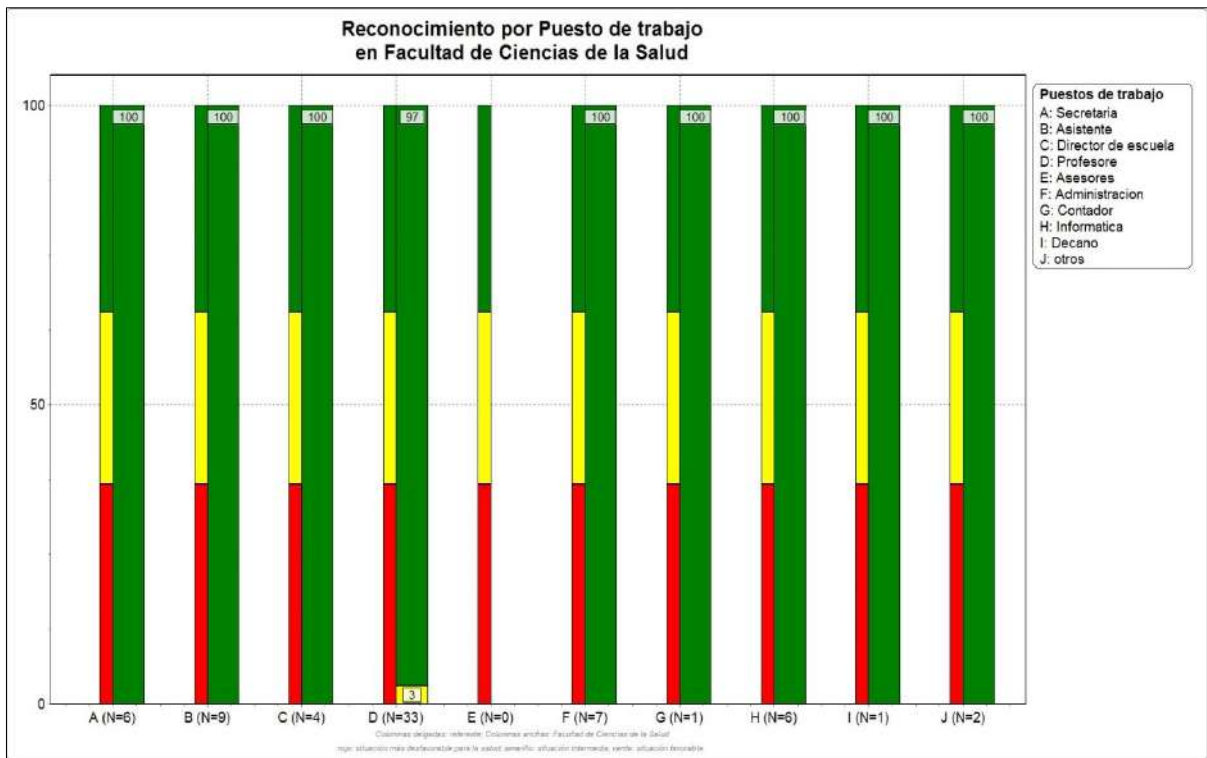


Figura 62. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istas

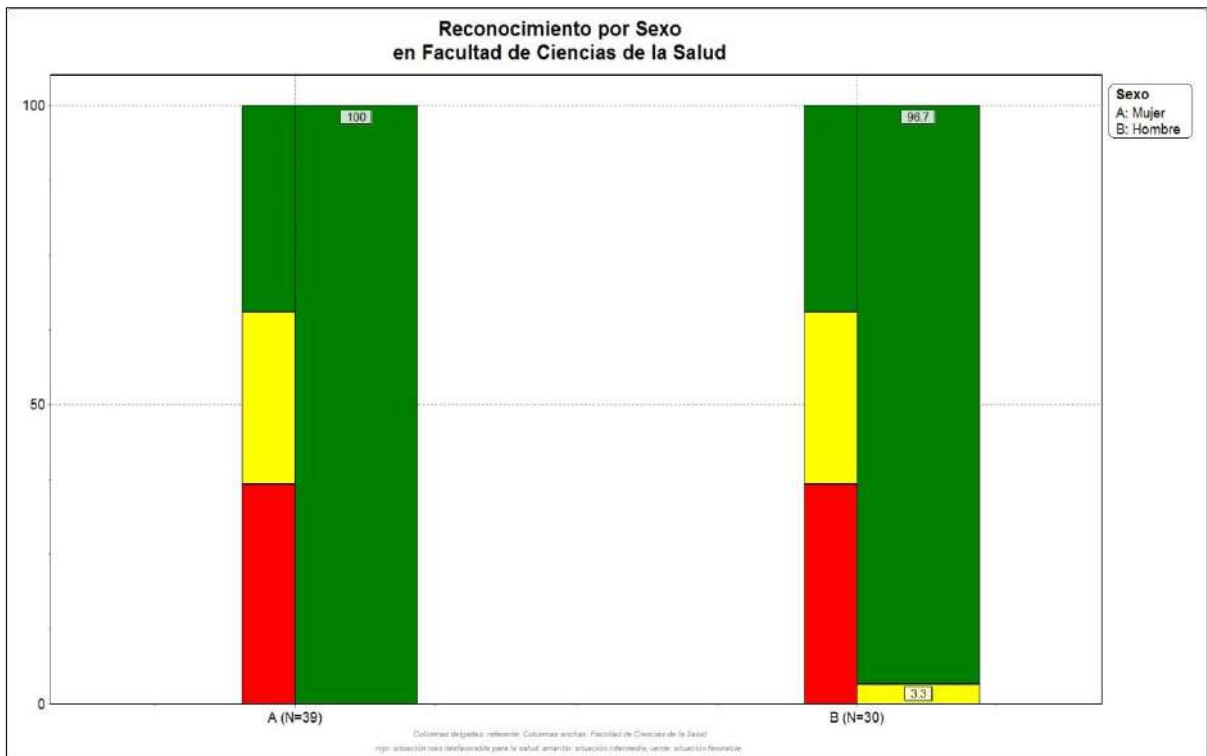


Figura 63. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istas

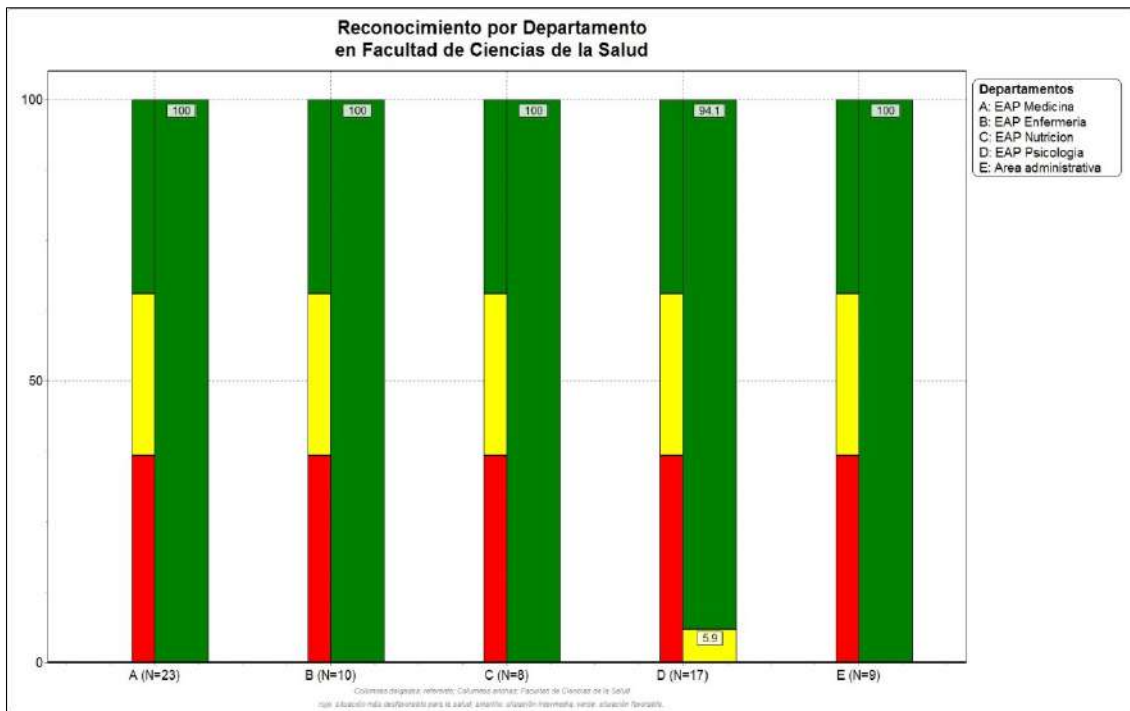


Figura 64. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Istat

4.2.2.4.19. Confianza vertical

Definición. Es la forma de actuar de parte de la dirección y los colaboradores. La confianza implica seguridad donde se demuestra de que el que ostenta más poder no sacara más ventaja de las vulnerabilidades de los otros.

Posible origen. Se basa en la fiabilidad de información desde los superiores a los colaboradores, con el nivel que pueden expresar su opinión. Nunca existe confianza en un trato injusto al personal.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 0% de trabajadores/as de Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 1.4% a la intermedia y un 98.6% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical. Lo mismo que se muestra en la Figuras

Tabla 91.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	69.6% [N=48]	27.5% [N=19]	2.9% [N=2]	[N=0%]
¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	71.0% [N=49]	27.5% [N=19]	1.4% [N=1]	[N=0%]
¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	62.3% [N=43]	33.3% [N=23]	4.3% [N=3]	[N=0%]

En la tabla 91 nos muestra las pregunta asociadas a este riesgo, sim embargo podemos ver en las imágenes 65, 66 y 67 que este riesgo es mínimo casi inexistente en la facultad de ciencias de la salud. Así como también se ve reflejado en la figura 10.

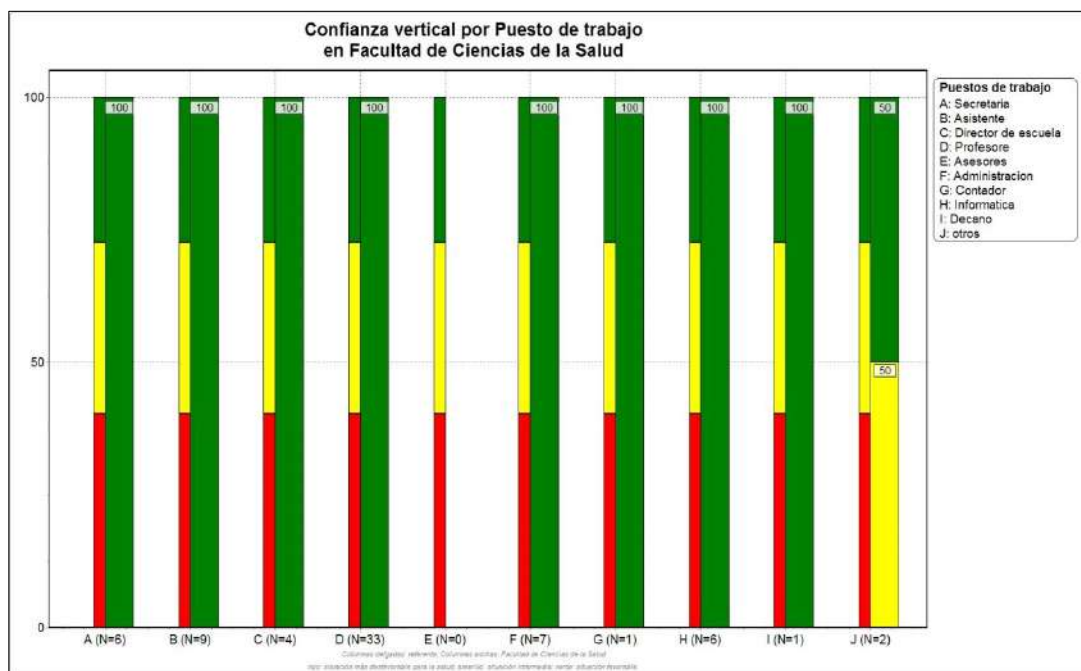


Figura 65. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istat

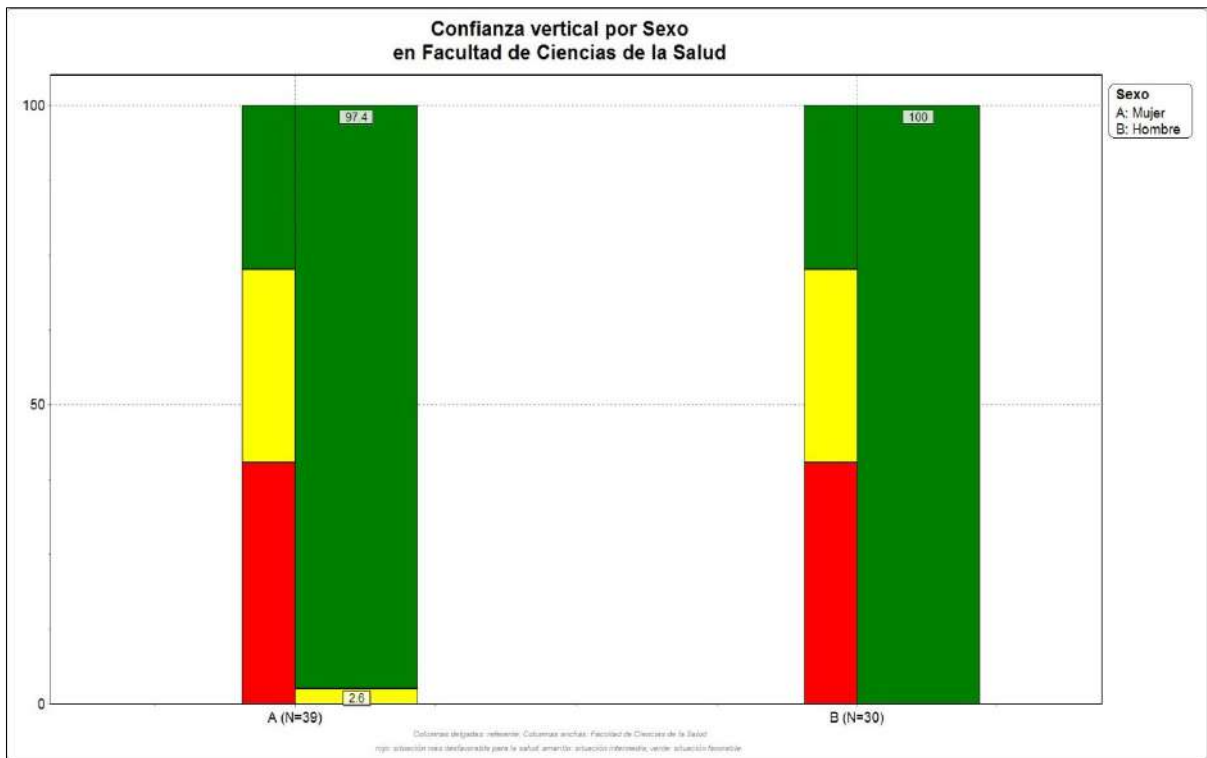
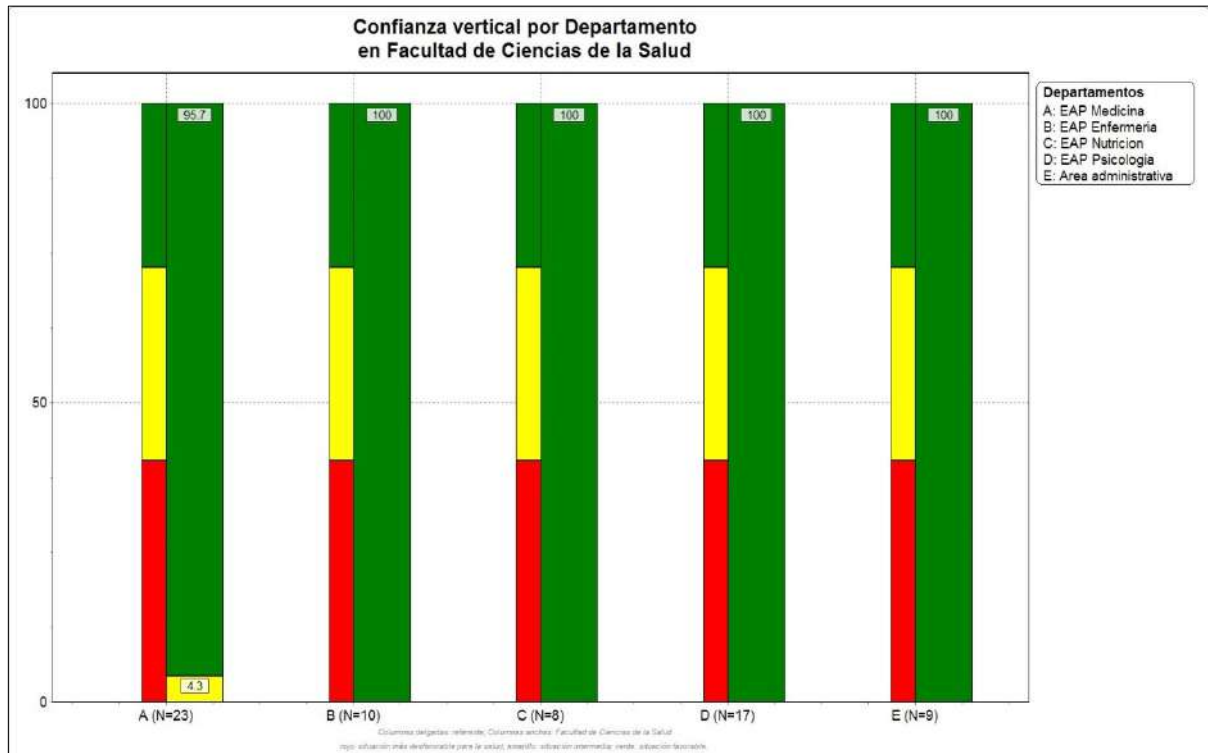


Figura 66. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software IstaS

Figura 67. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software IstaS



4.2.2.4.20. Justicia

Definición. Hace referencia al trato que se realiza a los colaboradores con equidad por sus labores.

Posible origen. Tiene que ver con las decisiones y ética de los fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Está relacionado a los procedimientos que pueden evitar la arbitrariedad de la toma de decisiones.

Prevalencia de la exposición. En la figura N°10 se muestra que un 0% de trabajadores/as de la Facultad de Ciencias de la Salud está expuesto a la situación más desfavorable, un 8.7% a la intermedia y un 91.3% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia. Lo mismo que se muestra en la Figuras

Tabla 92.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia

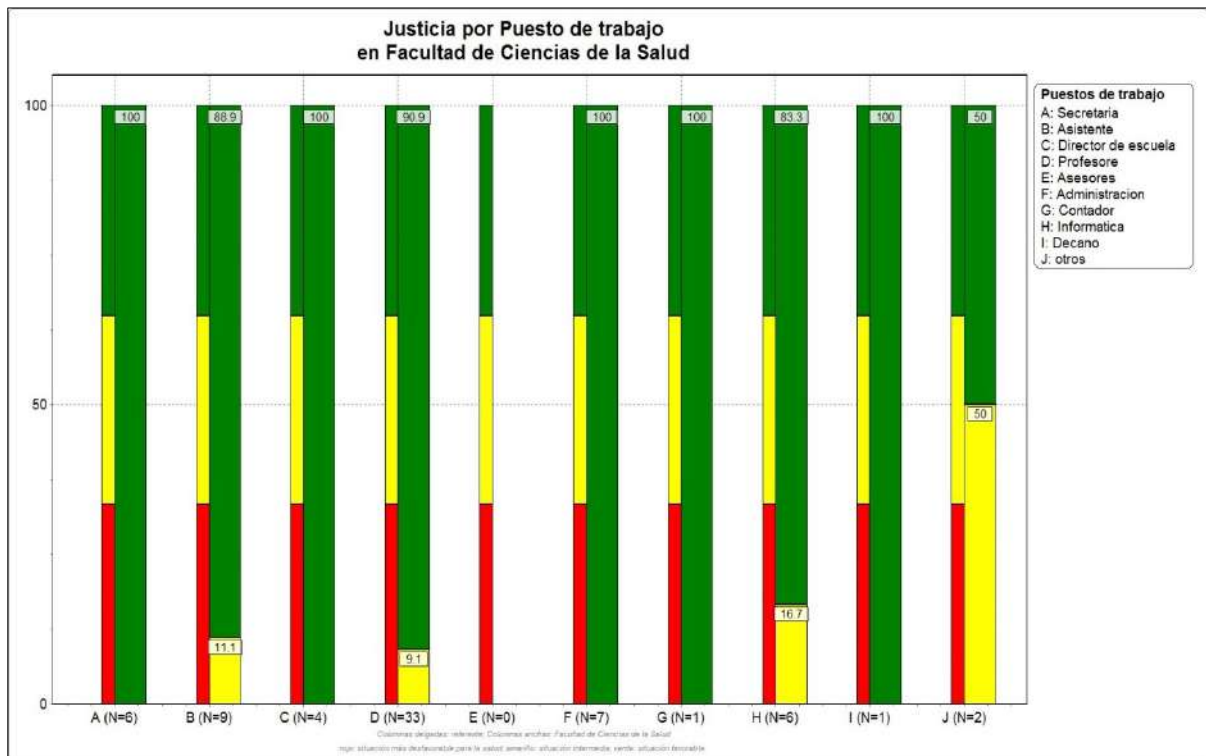
En la tabla 92 se puede observar las preguntas relacionadas a esta dimensión, donde a la pregunta

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	59.4% [N=41]	39.1% [N=27]	1.4% [N=1]	[N=0%]
¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	56.5% [N=39]	33.3% [N=23]	10.1% [N=7]	[N=0%]
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	60.9% [N=42]	34.8% [N=24]	4.3% [N=3]	[N=0%]
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	49.3% [N=34]	47.8% [N=33]	2.9% [N=2]	[N=0%]

¿se solucionan los conflictos de una manera justa? El 59.4% indica que en gran medida o en buena media mientras que para la pregunta ¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho? El 56.5% indica que en gran medida y la pregunta ¿la dirección considera con la misma seriedad las

propuestas procedentes de todos los trabajadores? El 60.9% indica que también gran medida. Este riesgo se considera bajo. Como se puede ver la figura 68, 69 y 70.

Figura 68. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo Fuente: Software Istat



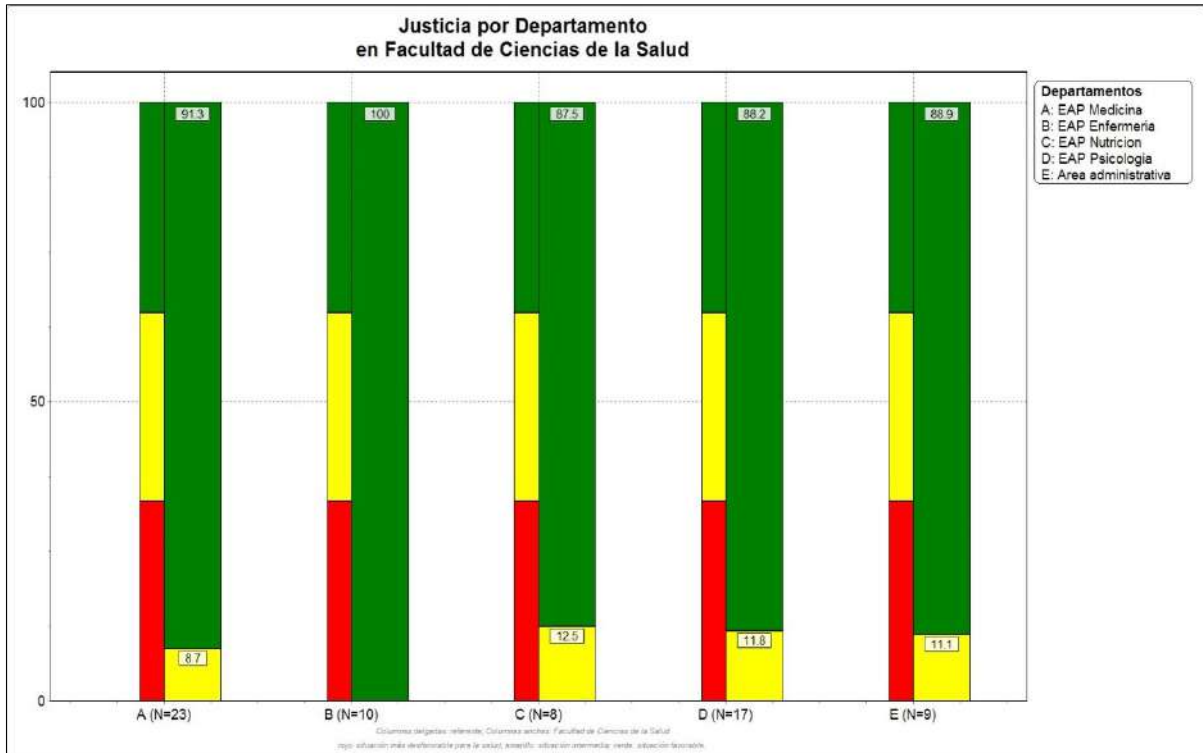
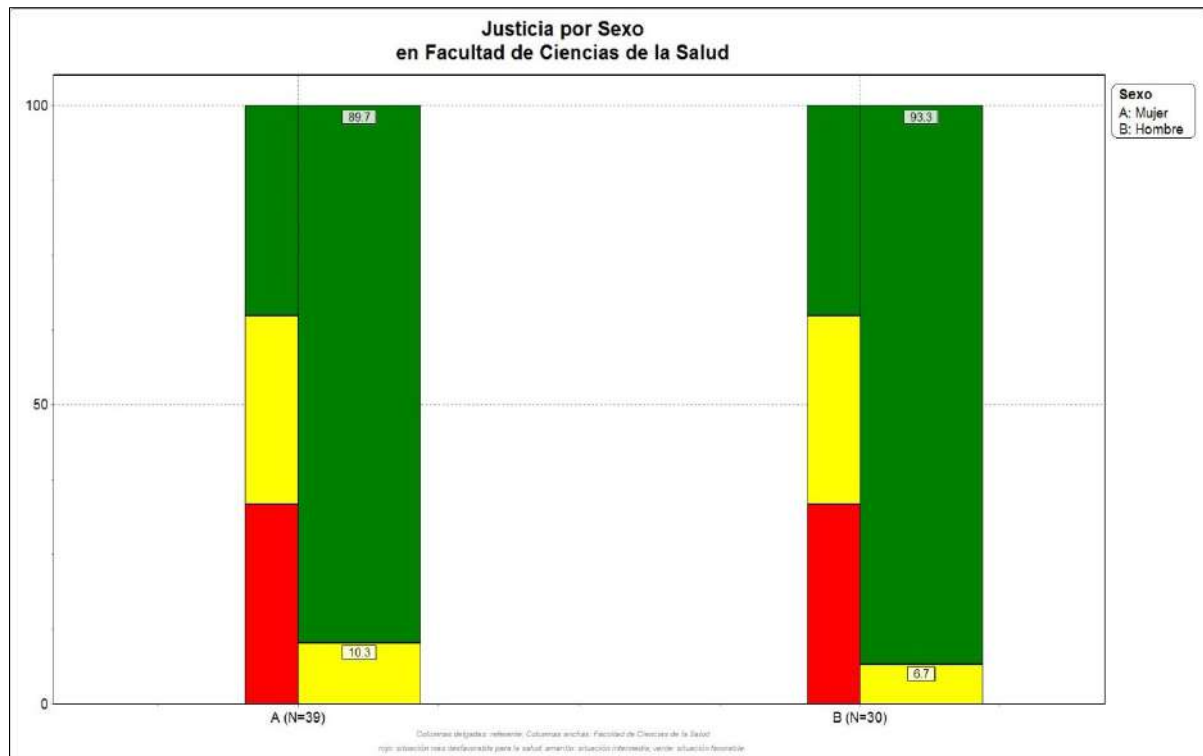


Figura 69. Prevalencia de exposición por sexo Fuente: Software Istat

Figura 70. Prevalencia de exposición por área Fuente: Software Istat



4.1.2. Resultados de evaluación de Riesgo Ergonómico: método RULA

La metodología RULA fue aplicada a colaboradores, donde se obtuvo los siguientes resultados

Tabla 93.

Colaborador 1- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	5
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	2	Puntuación de las piernas	2
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 1

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 93 se muestra los resultados del colaborador 1 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura y mejorar el puesto de trabajo de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, falta de apoyo en la espalda, además de no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo,

el pad ergonómico tiene poco espacio para el apoyo de la muñeca, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 94.

Colaborador 2- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	5
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 2

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 94 se muestra los resultados del colaborador 2 donde se obtuvo 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción. Esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, además de no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los

antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, el pad ergonómico tiene poco espacio para el apoyo de la muñeca, la ubicación del monitor se encuentra por debajo de los ojos lo que produce una postura inadecuada en el cuello; esto a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 95.

Colaborador 3- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	5	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 3

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 95 se muestra los resultados del colaborador 3 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura y mejorar

el puesto de trabajo de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, falta de apoyo en la espalda, además de no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo además de no estar a una distancia adecuada para el manejo del teclado, la elevación de la mesa es inadecuada, no posee un pad ergonómico, la distancia del monitor es inadecuada lo que provoca una postura inadecuada en el cuello , lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 96.

Colaborador 4- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	3	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 4

Niveles de actuación		
Puntuación final RULA		4
Nivel de riesgo		2

Actuación

Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 96 se muestra los resultados del colaborador 4 donde se obtuvo la puntuación de 4 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, existe poco espacio para apoyo de muñecas al manejar el teclado y el mouse, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 97.

Colaborador 5- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	4	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 5

Niveles de actuación

Puntuación final RULA

5

Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 97 se muestra los resultados del colaborador 5 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, existe poco espacio para apoyo de muñecas al manejar el teclado y el mouse, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 98.

Colaborador 6- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 6

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 98 se muestra los resultados del colaborador 5 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, existe poco espacio para apoyo de muñecas al manejar el teclado y el mouse, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 99.

Colaborador 7- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 7

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	4
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 99 se muestra los resultados del colaborador 7 donde se obtuvo El colaborador 7 obtuvo la puntuación de 4 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, existe poco espacio para apoyo de muñecas al manejar el teclado y el mouse, la distancia del monitor no es adecuada lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 100.

Colaborador 8- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 8

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	4
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios

En la tabla 100 se muestra los resultados del colaborador 8 donde se obtuvo la puntuación de 4 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, existe poco espacio para apoyo de muñecas al manejar el teclado y el mouse, la elevación del monitor no es la adecuada, la elevación del respaldo de la silla no es la adecuada; a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 101.

Colaborador 9- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	3	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 9

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 101 se muestra los resultados del colaborador 9 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la elevación del monitor no es la adecuada, la inclinación del respaldo de la silla no es la adecuada, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 102.

Colaborador 10- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	5	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 10

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 102 se muestra los resultados del colaborador 10 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, existe poco espacio para apoyo de muñecas al manejar el teclado y el mouse, la altura de la pantalla de la laptop no es adecuada, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos

Tabla 103.

Colaborador 11- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	5
Puntuación del antebrazo	3	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 11

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 103 se muestra los resultados del colaborador 11 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, existe poco espacio para apoyo de muñecas, la posición de la PC no se encuentra alineada con el cuerpo del colaborador, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 104.

Colaborador 12- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	2	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 12

Niveles de actuación

Puntuación final	4
RULA	
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 104 se muestra los resultados del colaborador 12 donde se obtuvo la puntuación de 4 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas en su puesto de trabajo, no contar con reposapiés, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, existe poco espacio para apoyo de muñecas al manejar el teclado y el mouse, el borde superior de la pantalla no se encuentra por debajo de los ojos, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 105.

Colaborador 13- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	2
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 13

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 105 se muestra los resultados del colaborador 13 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, existe poco espacio para apoyo de muñecas al manejar el teclado y el mouse junto con el pad, el asiento no está regulado una altura adecuada; lo que a la larga puede generar trastornos muscular esqueléticos.

Tabla 106.

Colaborador14- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 14

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 106 se muestra los resultados del colaborador 14 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, falta de apoyo en los antebrazos, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, no posee una postura adecuada lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 107.

Colaborador 15- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 15

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 107 se muestra los resultados del colaborador 15 donde se obtuvo El colaborador 15 obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática afectando el cuello, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 108.

Colaborador 16- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 16

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	4
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 108 se muestra los resultados del colaborador 16 donde se obtuvo la puntuación de 4 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, no cuenta con un apoyo en los antebrazos lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 109.

Colaborador 17- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	2
Puntuación del antebrazo	3	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 17

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 109 se muestra los resultados del colaborador 17 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 110.

Colaborador 18- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	2
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 18

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 110 se muestra los resultados del colaborador 18 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 111.

Colaborador 19- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	4	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 19

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 111 se muestra los resultados del colaborador 19 donde se obtuvo la puntuación de puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, no contar con reposapiés, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 112.

Colaborador 20- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	5
Puntuación del antebrazo	3	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 20

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 112 se muestra los resultados del colaborador 20 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no contar con reposapiés, falta de apoyo en los antebrazos, no posee un pad ergonómico, la altura de la silla no es adecuada, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 113.

Colaborador 21- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 21

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 113 se muestra los resultados del colaborador 21 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, la postura lateralizada, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 114.

Colaborador 22- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 22

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 114 se muestra los resultados del colaborador 22 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, falta de apoyo en los antebrazos debido a que el escritorio es muy alto, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos por estar encima del CPU , lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 115.

Colaborador 23- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 23

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 115 se muestra los resultados del colaborador 23 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla está por encima de los ojos, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 116.

Colaborador 24- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 24

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 116 se muestra los resultados del colaborador 24 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata.. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, falta de apoyo en los antebrazos, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 117.

Colaborador 25- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 25

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 117 se muestra los resultados del colaborador 25 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, el plano de trabajo es muy bajo, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 118.

Colaborador 26- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 26

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 118 se muestra los resultados del colaborador 26 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos provocando que las muñecas este en el aire, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, no existe espacio en el plano de trabajo para apoyar los antebrazos lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 119.

Colaborador 27- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 27

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 119 se muestra los resultados del colaborador 27 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata.. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, no posee espacio para poder apoyar las muñecas, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos lo que afecta al cuello, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 120.

Colaborador 28- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 28

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 120 se muestra los resultados del colaborador 28 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura del plano de trabajo está muy alto lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 121.

Colaborador 29- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	2	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 29

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 121 se muestra los resultados del colaborador 29 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, sentarse con el tronco de forma lateral, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla de la laptop está muy bajo provocando que se encorve el área del cuello, el respaldar de la silla no brinda soporte a la espalda lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 122.

Colaborador 30- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 30

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 122 se muestra los resultados del colaborador 30 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla está muy bajo provocando que se encorve el área del cuello, el área de trabajo es demasiado pequeño no permitiendo el estiramiento de los miembros inferiores, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 123.

Colaborador 31- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 31

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 123 se muestra los resultados del colaborador 31 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla de la laptop está muy bajo provocando que se encorve el área del cuello, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 124.

Colaborador 32- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	3	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 32

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 124 se muestra los resultados del colaborador 32 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, el pad ergonómico no tiene suficiente espacio para apoyar las muñecas, la altura de la pantalla está muy bajo provocando que se encorve el área del cuello, la postura de la espalda no es la adecuada, la mesa de trabajo esta alta, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 125.

Colaborador 33- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 33

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 125 se muestra los resultados del colaborador 33 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta, el tronco se encuentra lateralizado, no posee un pad ergonómico, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 126.

Colaborador 34- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 34

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	4
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 126 se muestra los resultados del colaborador 34 donde se obtuvo la puntuación de 4 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 127.

Colaborador 35- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 35

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 127 se muestra los resultados del colaborador 35 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, falta de apoyo en los antebrazos al utilizar el teclado, el pad ergonómico no tiene suficiente espacio para el apoyo de la muñeca, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el respaldar de la silla o aporta soporte lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 128.

Colaborador 36- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	1
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 36

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	3
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 128 se muestra los resultados del colaborador 36 donde se obtuvo la puntuación de 3 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, el pad ergonómico no posee suficiente espacio para el apoyo de la muñeca, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 129.

Colaborador 37- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	4	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	2	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 37

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 129 se muestra los resultados del colaborador 37 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos, no posee un pad ergonómico la altura de la pantalla está muy bajo provocando que se encorve el área del cuello, el área de trabajo está muy debajo lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 130.

Colaborador 38- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	2	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 38

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	4
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 130 se muestra los resultados del colaborador 38 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, la altura de la silla no es la adecuada lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 131.

Colaborador 39- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	2	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 39

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 131 se muestra los resultados del colaborador 39 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla se encuentra muy por debajo de los ojos, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 132.

Colaborador 40- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 40

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 132 se muestra los resultados del colaborador 40 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, la altura de la silla no es ergonómica, no existe espacio para poder apoyar las muñecas al utilizar el teclado lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 133.

Colaborador 41- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	5
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 41

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 133 se muestra los resultados del colaborador 41 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, la ubicación de la silla no es recta, el área de trabajo es más alto provocando elevación de antebrazos lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 134.

Colaborador 42- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 42

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 134 se muestra los resultados del colaborador 42 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, el área de trabajo es muy bajo, la ubicación del teclado es muy bajo, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 135.

Colaborador 43- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	3	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 43

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 135 se muestra los resultados del colaborador 43 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla es muy baja, el área de trabajo es angosto como para apoyar el antebrazo, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 136.

Colaborador 44- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	4	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 44

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 136 se muestra los resultados del colaborador 44 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, el pad ergonómico no tiene suficiente espacio para el apoyo de la muñeca, la altura de la pantalla está muy por debajo de los ojos, el área de trabajo esta alto lo que provoca que levante los hombros, la distancia de la pantalla está muy alejado del colaborador, la ubicación de la PC esta lateralizada lo que provoca lateralización del tronco; esto a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 137.

Colaborador 45- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	3	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 45

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 137 se muestra los resultados del colaborador 45 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla está muy por debajo de los ojos, el respaldar de la silla no aporta soporte a la espalda, la altura de la mesa no es la adecuada, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 138.

Colaborador 46- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	2
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 46

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible.

En la tabla 138 se muestra los resultados del colaborador 46 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, el apoyo de los antebrazos es muy bajos, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, la altura del espacio de trabajo es muy alto lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 139.

Colaborador 47- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 47

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 139 se muestra los resultados del colaborador 47 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el espacio de trabajo está muy elevado lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 140.

Colaborador 48- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	2	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 48

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 140 se muestra los resultados del colaborador 48 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla está por encima de los ojos, el área de trabajo es muy angosta para apoyar los antebrazos, el espacio de trabajo es angosto no permite estirar las extremidades inferiores, el monitor esta lateralizado lo que provoca girar el área del cuello esto a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 141.

Colaborador 49- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	2
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	2	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 49

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	3
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 141 se muestra los resultados del colaborador 49 donde se obtuvo la puntuación de 3 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, el espacio de trabajo está muy elevado lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 142.

Colaborador 50- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 50

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 142 se muestra los resultados del colaborador 50 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el espacio de trabajo es muy angosto para apoyar las muñecas lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 143.

Colaborador 51- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 51

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 143 se muestra los resultados del colaborador 51 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el espacio del área de trabajo es angosto lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 144.

Colaborador 52- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 52

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	4
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 142 se muestra los resultados del colaborador 52 donde se obtuvo la puntuación de 4 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el espacio del área de trabajo es angosto lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 145.

Colaborador 53- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	5	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 53

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 145 se muestra los resultados del colaborador 53 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, no existe suficiente espacio para apoyo de muñecas, la distancia de la pantalla no es adecuada, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, la silla no aporta soporte a la espalda; lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 146.

Colaborador 54- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	3	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 54

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 146 se muestra los resultados del colaborador 54 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, la pantalla se encuentra lateralizada lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 147.

Colaborador 55- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 55

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 147 se muestra los resultados del colaborador 55 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla está muy por debajo de los ojos, no existe un espacio para poder apoyar las muñecas lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 148.

Colaborador 56- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	2
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	1	Puntuación de las piernas	2
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 56

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	4
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 148 se muestra los resultados del colaborador 56 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, la silla no aporta soporte a la espalda, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 149.

Colaborador 57- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	4	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 57

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 149 se muestra los resultados del colaborador 57 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, la silla no es ergonómica lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 150.

Colaborador 58- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	4	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 58

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 150 se muestra los resultados del colaborador 58 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, la silla no es ergonómica, el espacio de trabajo es angosto, la pantalla de la PC está muy por debajo de los ojos, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 151.

Colaborador 59- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	5
Puntuación del antebrazo	1	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	2	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 59

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 152 se muestra los resultados del colaborador 59 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el espacio es reducido no tiene libertad de movimiento, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 152.

Colaborador 60- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	2
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	2	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 60

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	3
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 152 se muestra los resultados del colaborador 60 donde se obtuvo la puntuación de 3 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no posee un pad ergonómico, el espacio de trabajo es angosto no permite libertad de movimiento, lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 153.

Colaborador 61- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	5
Puntuación del antebrazo	3	Puntuación del tronco	5
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 61

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	7
Nivel de riesgo	4
Actuación	Necesidad de corregir la postura de manera inmediata.

En la tabla 153 se muestra los resultados del colaborador 61 donde se obtuvo la puntuación de 7 puntos, ubicándose en el nivel 4 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el respaldar de la silla no aporta soporte, la silla no es ergonómica, el espacio de trabajo es angosto, el espacio del puesto de trabajo no permite libertad de movimiento, el teclado está por debajo de lo adecuado, la pantalla esta lateralizada, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 154.

Colaborador 62- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	5
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	4
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	2
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 62

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 154 se muestra los resultados del colaborador 62 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, el espacio de trabajo es angosto, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el espacio de trabajo no tiene la altura adecuada lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 155.

Colaborador 63- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 63

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 155 se muestra los resultados del colaborador 63 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, el pad ergonómico no tiene suficiente espacio para el apoyo de las muñecas, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, la altura del teclado no es la adecuada, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 156.

Colaborador 64- RULA

Resumen datos RULA

Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 64

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible.

En la tabla 156 se muestra los resultados del colaborador 64 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla está muy por debajo de los ojos, la pantalla esta lateralizada lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 157.

Colaborador 65- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	2
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	2	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 65

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	3
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 157 se muestra los resultados del colaborador 65 donde se obtuvo la puntuación de 3 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el espacio de trabajo es angosto para las extremidades superiores, lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 158.

Colaborador 66- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	2	Puntuación del cuello	2
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	2	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 66

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	5
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 158 se muestra los resultados del colaborador 66 donde se obtuvo la puntuación de 5 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el espacio de trabajo es angosto, no tiene suficiente espacio para poder estirar las extremidades inferiores lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 159.

Colaborador 67- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	4
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	2	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso (Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 67

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 159 se muestra los resultados del colaborador 67 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, la pantalla esta lateralizada lo que a la larga puede generar trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 160.

Colaborador 68- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	1	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	2
Puntuación de la muñeca	4	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 68

Niveles de actuación	
Puntuación final RULA	4
Nivel de riesgo	2
Actuación	Necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios.

En la tabla 160 se muestra los resultados del colaborador 68 donde se obtuvo la puntuación de 4 puntos, ubicándose en el nivel 2 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, falta de apoyo en los antebrazos quedando colgados por periodos prolongados de tiempo, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, el espacio de trabajo es angosto, el respaldar de la silla no es adecuada, el espacio de trabajo es reducido no permite estirar las extremidades inferiores lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 161.

Colaborador 69- RULA

Resumen datos RULA			
Grupo A: Análisis de brazo, antebrazo y muñeca		Grupo B: Análisis de cuello, tronco y piernas	
Puntuación del brazo	3	Puntuación del cuello	3
Puntuación del antebrazo	2	Puntuación del tronco	3
Puntuación de la muñeca	3	Puntuación de las piernas	1
Puntuación giro de la muñeca	1	Puntuación por utilización de musculoso Grupo B)	1
Puntuación por utilización de músculos (Grupo A)	1	Puntuación de carga/fuerza (Grupo B)	0
Puntuación por fuerza/ carga (Grupo A)	0		

Nota: Colaborador 69

Niveles de actuación

Puntuación final RULA	6
Nivel de riesgo	3
Actuación	Necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible

En la tabla 161 se muestra los resultados del colaborador 69 donde se obtuvo la puntuación de 6 puntos, ubicándose en el nivel 3 de riesgos y acción, esto indica la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. Esto se debe a las actividades repetitivas, no contar con reposapiés, no realizar una postura correcta para trabajos de ofimática, no posee un pad ergonómico, la altura de la pantalla no está por debajo de los ojos, la silla no está regulada para la talla del colaborador, el espacio de trabajo es reducido lo que a la larga puede generar trastornos musculoesqueléticos.

4.1.2.1. Resultados según SPSS

Se realizó pruebas estadísticas para determinar la Frecuencia de los Datos según los resultados de la metodología RULA. Del total de los trabajadores analizados se encontró la siguiente información:

Tabla 162.

Frecuencia de Nivel de Riesgo Ergonómico

		Nivel de riesgo Ergonómico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel 2: Moderado	15	21.7	21.7	21.7
	Nivel 3: Critico	26	37.7	37.7	59.4
	Nivel 4: Inaceptable	28	40.6	40.6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

En la Tabla 162 se muestra el nivel de riesgo expuestos según los niveles de la metodología RULA, se obtuvo que en el Nivel 1 existe un riesgo de 0%, en el Nivel 2 un 37.7%, en el Nivel 3 un 37.7% y en el Nivel 4 un 40.6%.

4.2. Discusiones.

Los resultados de la presente investigación son de gran importancia para poder responder a la necesidad de evaluar, diagnosticar y poder plantear un programa que ayude a controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales.

- En respuesta a los indicadores planteados se analiza lo siguiente para los riesgos psicosociales:

Con respecto al indicador de “exigencias psicológicas”, de acuerdo a la primera hipótesis, se encontró una relación significativa; donde los colaboradores de la Facultad de Ciencias de la Salud están expuestos a este indicador de forma desfavorable. Siendo la dimensión “ritmo de trabajo” la más afectada con un valor estadístico significativo de 95.7%; los resultados van acorde a las investigaciones hechas por Pulache (2017) y Solorzano (2017). Esto se debe a que el ritmo de trabajo ha ido incrementándose constantemente en la actualidad, y con un número menor de colaboradores se debe alcanzar los mismos resultados e incluso mayores, provocando estrés al tratar de adaptarse a los cambios que exigen. Asimismo las dimensiones de Exigencias cuantitativas, emocionales y doble presencia obtuvieron un 52.2%; estas van acorde a la investigación realizada por Pulache (2017); esto es debido a la cantidad excesiva de trabajo, exigencias en las ocupaciones de atención a las personas y la carga del trabajo-familia respectivamente. Asimismo según Montenegro (2006) la sobrecarga en un rol constituye una fuente de presión que lleva al conflicto de doble presencia y exigencias emocionales, porque el tener mucho por hacer en un insuficiente lapso, tiende a producir síntomas de presión como, tensión, fatiga, irritabilidad, entre otros. Por tanto los riesgos psicosociales afectan a las dimensiones de exigencia psicológica corroborando así la hipótesis planteada.

Con respecto al indicador de “control sobre el trabajo”, de acuerdo a la segunda hipótesis, se encontró una relación significativa; donde los colaboradores de la Facultad de Ciencias de la Salud están expuestos a este indicador de forma intermedia-desfavorable. Siendo la dimensión “Influencia” la afectada de forma intermedia con un valor estadístico significativo de 49.3%; afectando a los colaboradores en relación a las tareas a realizar y como realizarlas; esto es el resultado de la intensificación del trabajo caracterizado por la necesidad de manejar mayor cantidad de información y bajo una presión constante, además de tomar decisiones sobre los aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano (Pulache, 2017). Asimismo, se encontró a nivel intermedio un 40.6% en la dimensión de “posibilidades de desarrollo”, esto tiene que ver con la poca capacidad de decisión del personal administrativo, esto se ve reflejado en la investigación realizado por Alegre (2015) donde muestra que el 35.29% se encontraban expuestos a un riesgo intermedio que no permitían la autonomía del colaborador así como la identificación plena con la empresa. Esto según Asto (2015) provoca más ausencias por enfermedad, más problemas de salud y mayor probabilidad de expulsión del mercado de trabajo.

Con respecto al indicador de “apoyo social y calidad de liderazgo”, de acuerdo a la tercera hipótesis, se encontró una relación significativa; donde los colaboradores de la Facultad de Ciencias de la Salud están expuestos a este indicador de forma desfavorable. Siendo la dimensión “Conflicto de rol” la más afectada con un valor estadístico significativo de 56.5%; seguido de “Claridad de rol” con 43.5%, “Apoyo social de compañeros” con 42% e “inseguridad sobre las condiciones de trabajo” con 36.2%. El conflicto de rol se presenta relacionado con la aparición de síntomas conductuales de estrés como irritabilidad, falta de iniciativa, etc. (Asto, 2015). La Claridad de rol se relaciona con la mala salud mental, fatiga y síntomas cognitivos de estrés; además de la imposición de cambios no deseados en las tareas o condiciones de trabajo (Asto, 2015). Por otro lado en la investigación realizada por Carrión (2008) se obtuvo un riesgo alto con respecto a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo lo cual sigue en la misma línea que los resultados obtenidos; esto es debido a

la incertidumbre que existe con respecto a cambios en la jornada, horarios, salario y formas de pago contra la voluntad de los colaboradores. Finalmente Pulache (2017) enfatiza que estos problemas es por las malas prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo.

- En respuesta a los indicadores planteados se analiza lo siguiente para los riesgos ergonómicos:

Los resultados obtenidos para el riesgo ergonómico muestran que el 0% se encuentran en el nivel 1 es decir una postura aceptable, el 21.7% en el nivel 2 es decir tiene la necesidad de una evaluación más detalladas, el 37.7% en el nivel 3 es decir tiene la necesidad de efectuar un estudio a profundidad y corregir la postura lo antes posible y el 40.6% es decir la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Estos resultados van acorde con el estudio realizado por Tituaña (2016) aplicando la metodología RULA OFFICE donde se encontró que el 55% de su población califico con riesgo crítico seguido del 45% con un riesgo inaceptable. En otro estudio realizado por Quinteros (2013) se encontró que el 55% tenían un riesgo inaceptable es decir necesitaban un rediseño inmediato de sus puestos administrativos y un 45% de riesgo crítico. Tituaña (2016) añade que esto es debido al uso del mobiliario que no se ajusta a los requerimientos del colaborador según su antropometría. Asimismo estos resultados van en la misma línea que lo hallado por Gamarra (2018) que realizo un estudio en la Universidad Peruana Unión, en la Facultad de Ingeniero y Arquitectura; obteniendo como resultados que las condiciones del medio no son las adecuadas para la realización de las tareas con un 37.28% de riesgo crítico.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

- Los resultados obtenidos a través del cuestionario ISTAS en la Facultad de ciencias de la Salud presento valores desfavorables con respecto al indicador de “Exigencias psicológicas” en las dimensiones de ritmo de trabajo (95.7%) , exigencias cuantitativas, emocionales y doble presencia (52.2%). Según estos resultados el personal está expuesto a estrés laboral y fatiga emocional, debido a la sobre carga de trabajo y ritmo, por tanto se debe considerar realizar las actividades con pausas, descansos y técnicas de relajación, ya que desde un punto de vista psicosocial las actividades laborales deben posibilitar trabajar durante toda la jornada laboral sin que afecte a la salud del colaborador.
- Los resultados obtenidos a través del cuestionario ISTAS en la Facultad de ciencias de la Salud presento valores desfavorables intermedios con respecto al indicador de “control sobre el trabajo” en las dimensiones de influencia (49.3%) y posibilidades de desarrollo (40.6%). Según estos resultados el trabajo debe proveer oportunidades para aplicar las habilidades y conocimientos y para desarrollar y aprender nuevas habilidades; todo esto mediante capacitaciones y dando autonomía para el desarrollo de sus actividades del colaborador.
- Los resultados obtenidos a través del cuestionario ISTAS en la Facultad de ciencias de la Salud presento valores desfavorables con respecto al indicador de “apoyo social y calidad de liderazgo” en las dimensiones de conflicto de rol (56.5%), claridad de rol (43.5%), apoyo social de compañeros (42%) e inseguridad sobre las condiciones de trabajo(36.2%). Según estos resultados estos tipos de conflictos deben ser afrontados mediante estrategias de formación, capacitación y supervisión. Además de definición clara de puesto de trabajo, descripción de las tareas y objetivos incluyendo el nivel de autonomía. Así como realizar buenas prácticas de comunicación interna. Asimismo para las dimensiones de reconocimiento(98.6%), confianza vertical (98.6) y justicia (91.3%) se obtuvo un porcentaje

favorable y para fortalecer estas dimensiones y evitar que aumente se recomienda utilizar el procedimiento reconocimiento de logros.

- La evaluación Ergonómica mediante la metodología RULA posee 4 niveles de actuación, en la Facultad de Ciencias de la Salud de los 69 colaboradores analizados (puestos de trabajo) se obtuvo que el 0% se encuentran en el nivel 1 es decir que la postura es aceptable si no se repite o mantiene durante largos períodos. En el nivel 2 se obtuvo que el 21.7% es decir tienen la necesidad de una evaluación más detallada y la posibilidad de requerir cambios. En el nivel 3 se obtuvo que el 37.7% tienen la necesidad de efectuar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible. En el nivel 4 se obtuvo que el 40.6% es decir tienen la necesidad de corregir la postura de manera inmediata. Observando que la mayoría de colaboradores están expuestos al nivel 4, es decir que la situación ergonómica es inaceptable por lo que se debe indicar la necesidad inmediata de corregir el puesto de trabajo. Estos resultados permiten tomar en consideración la realización de las medidas correctivas en la Facultad de Ciencias de la Salud.
- Para el diseño del Programa de Riesgos Ergonómicos por postura y psicosociales se realizó dos programas para ergonomía y tres para psicosocial tomando en cuenta los resultados obtenidos del análisis de los 69 colaboradores (Anexo 3). Asimismo se realizó la aprobación de los procedimientos mediante un cuestionario (Anexo 6) dando como resultado que el 80% aprueba el programa para la prevención de riesgos en la Facultad de Ciencias de la Salud.

5.2. Recomendaciones.

- Implementar el Programa de prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales que incluya los procedimientos planteados, teniendo en cuenta los resultados por género, con

el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la calidad de servicio que brinda como una institución académica.

- Llevar un control y mejora continua durante la aplicación del programa, teniendo en cuenta los puestos más críticos evaluados en el presente estudio.
- Se recomienda que las evaluaciones ergonómicas sean anualmente o cuando se haya producido cambios en el diseño del puesto de trabajo.

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo



CoPsoQ istas21

versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de
Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: Facultad de Ciencias de la Salud	Fecha de respuesta: Octubre 2018
--	---

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de las preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en la **Facultad de Ciencias de la Salud**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **personal**. El día de recogida será el **miércoles**, _____.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por Sandra Diana Huamán Camavilca - Cel: 970670396 y Jairo Luis Pizarro Lucich - Cel: 970143169. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asume y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar 1)

1) Eres:

- 1 Mujer
- 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en la Facultad de Ciencias de la Salud y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 medicina
- 2 enfermería
- 3 nutrición
- 4 psicología
- 5 administración

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 secretaria
- 2 asistentes
- 3 director de escuela
- 4 profesores
- 5 asesores
- 6 administración
- 7 contador
- 8 informática

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Sí, generalmente de nivel superior
- 3 Sí, generalmente de nivel inferior
- 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

7) ¿El trabajo que realizas es reconocido salarialmente justa?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Facultad de Ciencias de la Salud?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Facultad de Ciencias de la Salud?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,)
- 2 Soy fijo discontinuo
- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5 Soy funcionario
- 6 Soy interino
- 7 Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 8 Soy becario/a
- 9 Trabajo sin contrato

10) Desde que entraste a la Facultad de Ciencias de la Salud ¿has ascendido de categoría o puesto de trabajo?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Facultad de Ciencias de la Salud?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) <input type="checkbox"/> correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

con la que trabajas es la adecuada y funciona

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 6 Entre 901 y 1.200 soles
- 7 Entre 1.201 y 1.500 soles
- 8 Entre 1.501 y 1.800 soles
- 9 Entre 1.801 y 2.100 soles
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 soles
- 12 Entre 2.701 y 3.000 soles
- 13 Más de 3.000 soles

23) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

I. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muybuena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muysatisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muyinsatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

Anexo 2. Fiabilidad de la encuesta

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\JavierDS\Desktop\sandra\ENCUESTA\Encuestas Validacion.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	107

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Indica en que departamento o seccion trabajas en la actualidad. señala unicamente una opcion	292,00	793,368	,105	,888
Indica en puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala unicamnte una opcion	290,95	778,261	,179	,889
¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	292,25	794,829	,074	,889
En el ultimo año ¿ tus superiores te han consultado sobre como mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	291,95	774,155	,594	,883
¿El trabajo que realizas es reconocido salarialmente justa?	292,90	807,042	-,085	,888
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Facultad de Ingenieria y Arquitectura?	290,70	821,063	-,270	,891
¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Facultad de Ingenieria y Arquitectura	292,40	800,779	,022	,888
Desde que entraste a la Facultad de Ingenieria y Arquitectura ¿has ascendido de categoría o puesto de trabajo?	293,10	818,305	-,300	,890

Estadísticas de total de elemento

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	293,55	806,366	-,203	,887
Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	293,20	801,432	,043	,887

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Cual es tu horario de trabajo?	293,30	790,221	,246	,886
¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	292,70	807,905	-,076	,890
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	291,80	774,168	,580	,883
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	291,75	765,461	,524	,883
¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	290,25	803,461	-,008	,888
Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Facultad de Ingeniería y Arquitectura?	291,40	820,674	-,240	,892
Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	292,20	787,326	,226	,886

Estadísticas de total de elemento

Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	291,50	809,316	-,106	,889
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	292,25	783,355	,353	,885

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	292,45	784,892	,401	,885
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	291,90	763,042	,544	,883
Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	292,50	827,316	-,348	,892
Tu salario es	293,50	809,000	-,211	,888
tienes que trabajar muy rápido?	292,05	773,313	,480	,884
en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	291,10	799,779	,072	,887
te retrasas en la entrega de tu trabajo?	290,75	803,250	-,004	,888
tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	290,20	791,221	,364	,885

Estadísticas de total de elemento

la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	291,10	791,989	,172	,887
tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	291,80	766,484	,522	,883
tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	292,50	768,158	,740	,882
tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	292,45	763,945	,756	,882
tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	292,15	764,029	,667	,882
tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	292,40	758,358	,803	,881

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	292,30	758,221	,747	,881
hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	291,05	796,682	,109	,887
sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	290,90	807,463	-,089	,888
sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	290,55	813,734	-,265	,889

Estadísticas de total de elemento

piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	290,40	808,147	-,121	,888
te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	290,30	799,168	,114	,887
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	290,30	789,063	,268	,886
tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	292,50	777,000	,549	,884
tus tareas tienen sentido?	292,60	771,200	,669	,883
las tareas que haces te parecen importantes?	292,30	771,695	,492	,884
tu trabajo te afecta emocionalmente?	290,90	772,200	,464	,884
tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	292,45	768,155	,503	,883
es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	292,45	762,050	,794	,881

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
te sientes comprometido con tu profesión?	292,45	754,050	,812	,880
tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	292,35	765,713	,624	,882

Estadísticas de total de elemento

tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	290,80	804,168	-,024	,888
tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	291,15	779,292	,380	,885
te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	291,55	779,313	,299	,885
tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	292,55	762,576	,692	,882
el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	291,85	780,029	,379	,885
en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	292,15	772,766	,489	,884
tu trabajo tiene objetivos claros?	292,50	771,000	,736	,883
se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	290,80	808,063	-,099	,889
sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	292,55	780,050	,501	,884

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	292,50	772,789	,765	,883

Estadísticas de total de elemento

haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	291,65	793,187	,183	,886
sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	292,70	775,168	,792	,883
sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	292,45	777,418	,694	,883
tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	291,40	794,358	,229	,886
tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	290,90	813,147	-,218	,889
recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	292,30	791,168	,294	,886
tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	291,65	789,608	,251	,886
tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	291,85	802,450	,021	,887
tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	292,45	782,892	,446	,885
sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	292,40	781,411	,509	,884
Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?	292,60	778,253	,563	,884

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	292,25	790,829	,297	,886
recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	292,20	782,589	,448	,884
tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	291,90	787,568	,279	,886
si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	291,30	795,484	,118	,887
si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	291,25	796,724	,096	,887
si te cambian de tareas contra tu voluntad?	291,30	803,168	-,002	,888
si te despiden o no te renuevan el contrato?	291,55	798,576	,057	,888
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	291,60	800,884	,015	,889
lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	291,35	805,608	-,049	,889
tu trabajo es valorado por la dirección?	292,50	772,158	,781	,883

Estadísticas de total de elemento

la dirección te respeta en tu trabajo?	292,50	772,158	,781	,883
recibes un trato justo en tu trabajo?	292,50	773,105	,687	,883
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	292,30	786,011	,421	,885
te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	292,30	782,432	,509	,884
se solucionan los conflictos de una manera justa?	292,20	792,695	,279	,886
se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	292,10	791,463	,216	,886
la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	292,10	784,832	,548	,884
los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	292,25	775,671	,562	,883
se distribuyen las tareas de una forma justa?	292,25	783,987	,516	,884
tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	292,10	790,200	,278	,886

Estadísticas de total de elemento

tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	292,20	782,379	,495	,884
tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	292,20	775,747	,600	,883
tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	292,25	774,829	,626	,883
En general ¿dirías que tu salud es?	292,05	805,418	-,057	,888
te has sentido agotado/a?	291,65	803,187	,013	,887

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
te has sentido físicamente agotado/a?	291,40	802,358	,020	,887
has estado emocionalmente agotado/a?	291,10	805,884	-,056	,888
has estado cansado/a?	291,65	801,818	,048	,887
has tenido problemas para relajarte?	291,20	812,695	-,192	,889
has estado irritable?	290,85	808,871	-,113	,889
has estado tenso/a?	291,10	808,200	-,094	,889
has estado estresado/a?	291,30	798,326	,120	,887
has estado muy nervioso/a?	290,45	816,366	-,307	,890
te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	289,95	799,629	,099	,887
te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	291,90	810,621	-,134	,889
te has sentido desanimado/a y triste?	290,35	821,503	-,354	,891
te has sentido feliz?	292,00	788,842	,287	,886
¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	292,65	811,187	-,581	,888

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
294,60	803,832	28,352	107

**Anexo 3. Programa de prevención de riesgos ergonómicos y
psicosociales**



**PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS
ERGONOMICOS PARA TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD**

Código:
PREP-P-01
Versión: V-01
Fecha: 01/04/2019
Página 2 de 26

PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS ERGONOMICOS

PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS ERGONOMICOS

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR
Bach. Jairo Pizarro Lucich Bach. Sandra Huamán Camavilca	Ing. Dennis Bulnes	Decano de la Facultad Ciencias dela Salud

I. INTRODUCCION

La Facultad de Ciencias de la Salud tiene entre sus principales cometidos el cuidado del bienestar de sus colaboradores, por tal motivo desarrollo el presente programa para poder valorar los principales aspectos de carácter ergonómico, de manera que pueda actuarse eficazmente para prevenir posibles efectos nocivos sobre la salud.

II. OBJETIVOS

El presente programa tiene como objetivo proporcionar a los colaboradores administrativos unos procedimientos sencillos para mejorar el puesto de trabajo y evitar riesgos ergonómicos que provoquen lesiones musculoesqueléticas en su jornada laboral.

III. RESPONSABLES

La responsabilidad de la ejecución es el jefe del programa.

IV. MARCO LEGAL

- Ley 29783 modificada por la ley N° 30222, Seguridad y Salud en el Trabajo
- D.S. N° 005-2012-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- RM 050.2012- TR, el reglamento que desarrolla la Ley 29783
- Resolución Ministerial RM. 375, Normativa básica de Ergonomía y de Procedimientos de Evaluación de riesgo Disergonómico

V. DEFINICIONES

- Ergonomía: la ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona.
- Repetitividad: procedimiento para realizar la misma acción en forma consistente o proporcionar la misma información bajo las mismas condiciones.
- Posturas: es la posición adoptada por alguien en un cierto momento o respecto de algún asunto. En un sentido físico, el concepto de postura está asociado a la correlación entre las extremidades y el tronco y a las posiciones de las articulaciones.
- Mobiliario de oficina: conjunto de muebles que sirven para facilitar las actividades en la oficina. El termino incluye maquinas como PCs, teléfonos, sillas ergonómicas, mesas, etc.
- Diseño del puesto de trabajo: Un diseño adecuado del puesto de trabajo que tenga en cuenta los factores tecnológicos, económicos de organización y humanos, es sin duda fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo efectos positivos en el trabajo y el bienestar de las personas.

VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1.El jefe del programa debe cumplir con la realización de los procedimientos que se muestran a continuación.

VII. PROCEDIMIENTOS.



**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS ERGONOMÍCOS Y
PSICOSOCIALES**

Código:

FCS-JS-0014

Versión: V-01

Fecha: 01/04/2019

Página 5 de 26

PROCEDIMIENTO DE PAUSA ACTIVA PARA OFICINAS

PROCEDIMIENTO DE PAUSA ACTIVA PARA OFICINAS

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR
Bach. Jairo Pizarro Lucich Bach. Sandra Huamán Camavilca	Ing. Dennis Bulnes	Decano de la Facultad Ciencias de la Salud

I. INTRODUCCION

Una de las alternativas para poder reducir el estrés, dolencias físicas y en general riesgos asociados a las actividades diarias, son los ejercicios realizado en las pausas activas. Estos ejercicios sirven para poder mejorar la calidad de vida y por ende el rendimiento laboral, además de concientizar tanto a las empresas como a los colaboradores de la importancia de tener una vida saludable tanto física, como emocional. La implementación y desarrollo del presente procedimiento es de tal importancia para poder buscar la mejorar y el aumenta en el rendimiento del personal.

Las pausas activas son momentos cortos que se pueden realizar al inicio de cada jornada laboral o en el intermedio de la jornada, en ellos se realiza diversos ejercicios enfocados en relajar aquellas partes del cuerpo donde se concentra mayor tensión. El plan de ejercicios cuenta con una parte de calentamiento, central y la parte final de estiramiento.

II. OBJETIVOS

Establecer los ejercicios de pausas activas para los colaboradores del área administrativa.

III. ALCANCE.

El presente procedimiento está dirigido a todas las áreas administrativas, laboratorios, sala de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud

IV. RESPONSABLES

El responsable de la ejecución es el jefe del programa.

V. DEFINICIONES

Pausa activa: son breves descansos durante una jornada laboral cuya función es recuperar energía, para mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo.

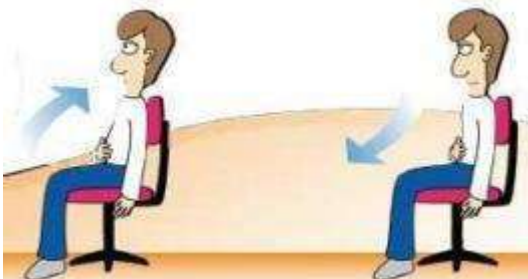
Fatiga: Cansancio que experimenta el colaborador después de un intenso y continuo esfuerzo físico o mental en su jornada laboral.


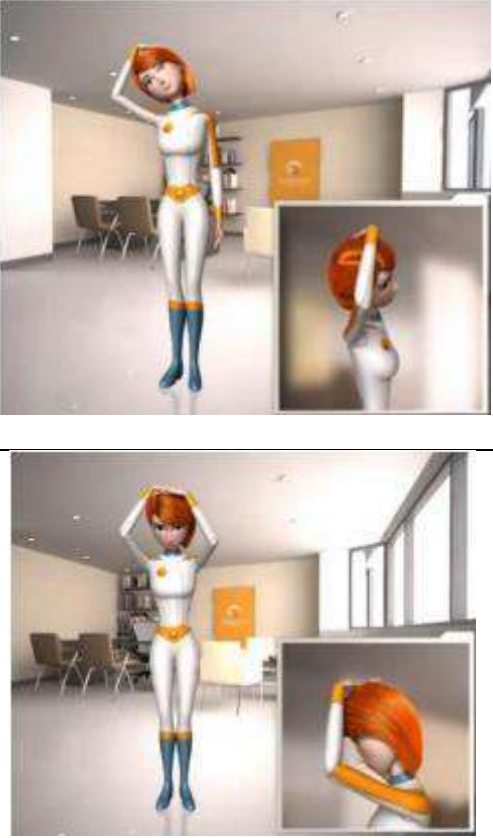

Postura: manera de tener dispuesto el cuerpo dentro de la jornada laboral.





VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS


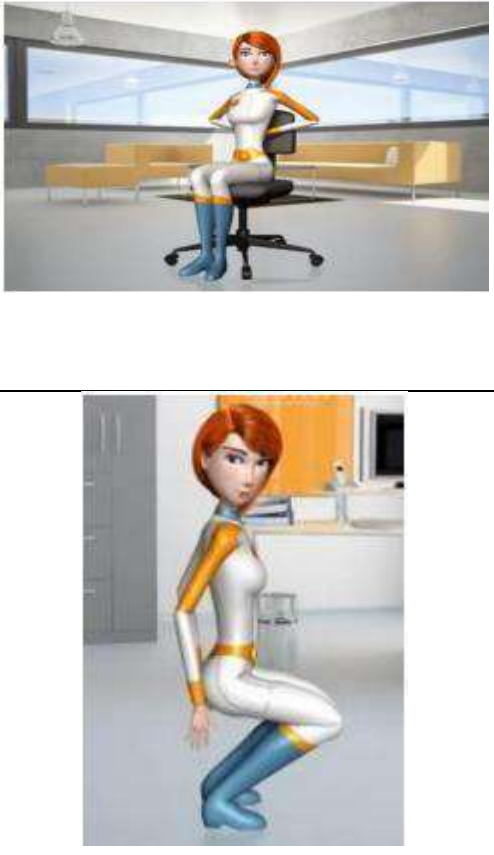
- Tiempo de ejecución de 10-15 minutos.
- Responsable del programa para el cumplimiento del presente procedimiento.
- Consentimiento para la ejecución del programa.
- Control del programa.
- Mejora continua.

VII. PROCEDIMIENTOS.

EJERCICIOS	TIEMPO	FIGURA
Respiracion <ul style="list-style-type: none">- Colocar una mano por encima del ombligo del diafragma- Expulsa todo el aire presionando la zona abdominal- Realizar una respiracion nasal, notando que el abdomen sale hacia adelante.- Al spirar se siente el proceso inverso.	Secuencias de 10 segundos, repetir 5 veces .	

<p>Ojos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentarse manteniendo la cabeza inmóvil - Comienza a mover los ojos hacia arriba y abajo (viendo el techo y el piso) - Luego cerrar los ojos por un momento - Ahora movimientos hacia lado derecho e izquierdo - Finalmente cerrar los ojos por un momento 	<p>Repetir entre 8 a 10 veces</p>	
<p>Cuello</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con la ayuda de la mano lleva la cabeza hacia un lado como si tocara el hombro - Se debe sentir una leve tensión. - Repetir hacia el otro lado - Luego entrelace las manos y lleve la cabeza hacia el pecho 	<p>Sostener durante 5 segundos, repetir 3 veces</p>	
<p>Hombros y Brazos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eleve los hombros lo que más puede hacia las orejas - Con la espalda recta cruce los brazos por detrás de la cabeza e intente llevarlos hacia arriba. 		

<ul style="list-style-type: none"> - Lleve el brazo hacia el lado contrario y con la otra mano empujelo hacia el hombro. Repetir con el otro brazo. - Coloque su mano izquierda detras del cuello, pasar la mano derecha por encima de la cabeza toando el codo del brazo izquierdo. Trate de llevar su brazo lo mas bajo que pueda de la espalda. 	<p>Sostenga por 5 segundos y repita 3 veces</p>	  
<p>Manos y dedos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estire el brazo hacia el frente y abra la mano y con la ayuda de la otra mano lleva hacia atras todos los dedos. - Lleve hacia adentro la mano y voltee hacia abajo todos los dedos, con la 	<p>Realizar por 5 segundos, 3 veces</p>	

<p>ayuda de la otra mano ejerz presion hacia atras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estire el brazo hacia el frente y abra la mano estirando y seprando los dedos. 		
<p>Tronco y cadera</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentado coloque las manos en la espalda , dirija los codos hacia atras y extienda ligeramente el tronco. - Apoye sus pies uno separado del otro, mantenga la espalda recta y agachese flexionando las rodillas. 	<p>Realizar por 5 segundos, repetir 3 veces</p>	

Piernas, rodillas y pies

- Lleve la rodilla derecha al pecho.
- Flexione las piernas simulando que se sienta en el aire.
- Coloque una pierna hacia adelante y la otra atrás, la de adelante completamente recta apoyando el talón.



Realizar por
5 segundos ,
repetir 3
veces





**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
ERGONÓMICOS**

Código:
FCS-PR-001
Versión: V-01
Fecha: 01/04/2019
Página 12 de 26

**PROCEDIMIENTO PARA MANTENIMIENTO DE MOBILIARIAS DE PUESTO DE
TRABAJO**

PROCEDIMIENTO PARA LA CORRECTA POSTURA Y DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR
Bach. Jairo Pizarro Lucich Bach. Sandra Huamán Camavilca	Ing. Dennis Bulnes	Decano de la Facultad Ciencias de la Salud

I. INTRODUCCION

El trabajo en oficina está siendo afectado de múltiples formas por el desarrollo tecnológico, esto provoca la necesidad de prestar mayor atención a los riesgos que el colaborador puede ser afectado. El diseño del puesto de trabajo es necesario que cuente con todas las características adecuadas acoplándose a las características físicas del colaborador, esto para reducir el daño que podría tener al adoptar una mala postura o por el mismo inmobiliario.

II. OBJETIVOS

Procedimiento para el adecuado diseño de puesto de trabajo y las posturas ergonomicas correctas que debe adoptar el colaborador.

III. ALCANCE.

El presente procedimiento está dirigido a todas las áreas administrativas, laboratorios y sala de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud

IV. RESPONSABLES

La responsabilidad es del jefe del programa

V. DEFINICIONES



Mobiliarios de oficina:

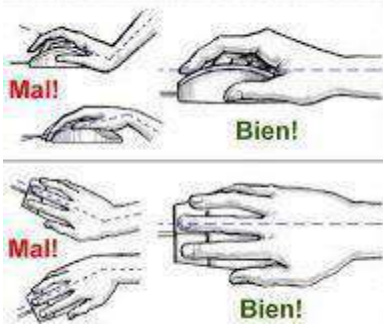

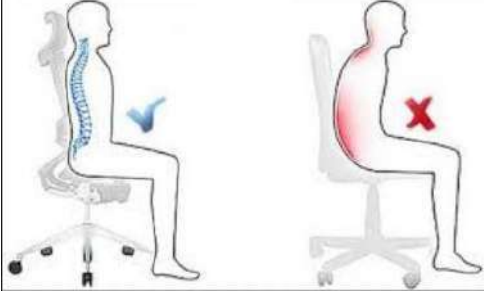

Medidas ergonómicas:



VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS


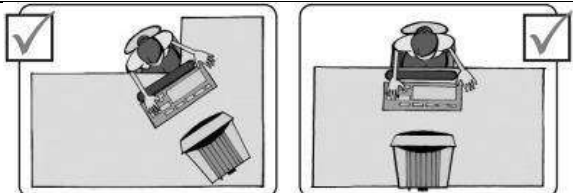
El encargado del programa debe dar a conocer todas las características del puesto de trabajo y posturas, considerando lo establecido en el presente procedimiento.

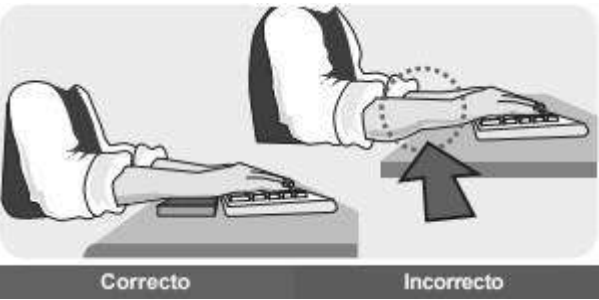



VII. PROCEDIMIENTOS.

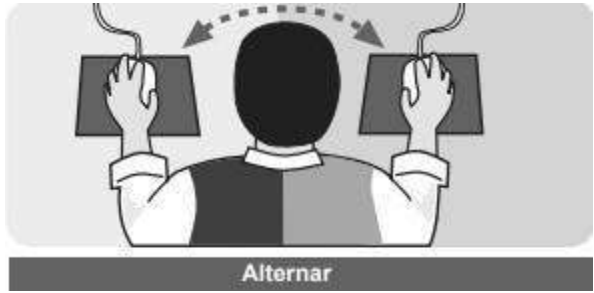
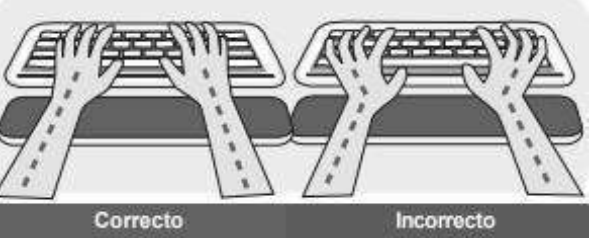


POSTURA SENTADO ÍDEAL	FIGURA
<p>Cuello</p> <p>Mirada hacia el frente y no hacia arriba o abajo o hacia los lados</p>	
<p>Hombros</p> <p>Relajados, no hacia arriba forzando los brazos, ni tampoco colgados.</p>	

<p>Muñeca</p> <p>Relajada, alineada respecto al antebrazo (evitar desviaciones laterales)</p>	
<p>Codo</p> <p>Apoyados, apegados al cuerpo, manteniendo un ángulo entre 90° y 100°.</p>	
<p>Espalda</p> <p>Mantener su curvatura natural</p>	
<p>Cadera</p> <p>Mantener un ángulo de 90° a 100°, con los muslos paralelos al suelo.</p>	

<p>Rodilla</p> <p>En ángulo mayor a 90°.</p>	
<p>Pies</p> <p>Completamente apoyados en el suelo o sobre un reposapié.</p>	

<p>POSTURA FRENTE A LA COMPUTADORA</p>	<p>FIGURA</p>
<p>Evite la torsion de cuello</p> <p>Ubique el teclado y el monitor frente a su cuerpo. La parte superior de la pantalla debe quedar a la altura de su línea horizontal de visión.</p>	
	

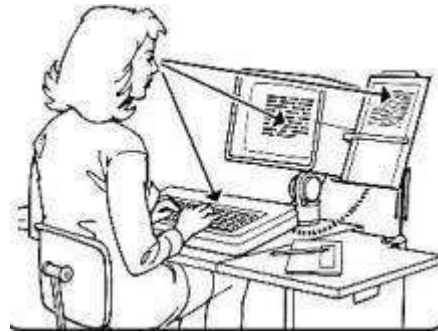
<p>Evite la compresión del antebrazo</p> <p>Utilice un apoya muñeca, una mesa con borde redondeado o una almohadilla para evitar la compresión del antebrazo. La posición correcta se consigue cuando el antebrazo, la muñeca y la mano forman una línea recta.</p>	
<p>Evite digitar con los brazos en suspensión</p> <p>Apoye el antebrazo sobre el escritorio o una bandeja porta-teclados y debe utilizar una silla con apoya brazos.</p>	
<p>Evite la extensión de muñeca</p> <p>No utilice el teclado con una pendiente demasiado inclinada.</p>	
<p>Evite la hiperextensión de brazo</p> <p>El teclado no debe utilizarse con una pendiente inclinada, debe mantener sus muñecas alineadas con respecto al antebrazo.</p>	

<p>Evite la sobrecarga de su extremidad superior derecha</p> <p>Utilice el mouse en el mismo plano y al costado de su teclado.</p>	
<p>Evite la desviación de muñeca</p> <p>Utilice el mouse alternadamente en su mano derecha e izquierda. Evite sobrecargar su mano derecha por el uso intensivo del teclado numérico y el mouse.</p>	
<p>Evite el abandono del respaldo</p> <p>Evite sentarse a la mitad delantera del asiento, siempre utilice el respaldo de la silla.</p>	
<p>Evite la flexión de piernas</p> <p>Mientras permanezca sentado mantenga sus pies apoyados sobre el piso o utilice un reposapiés. Mantenga un ángulo superior a 90° entre muslo y pierna.</p>	

PUESTO DE TRABAJO	FIGURA
--------------------------	---------------

Utilidad del atril

El uso del Atril es recomendado si se tiene que introducir datos o para leer, esto evita la colocacion de documentos entre el telado y ellos mismos adoptando posturas tales como apoyarse sobre los codos , no apoyar la espalda en el respaldar de la silla, inclinarse hacia adelante , etc.



Mesa de trabajo

Las dimensiones de la mesa deben ser apropiadas se recomiendalas siguientes medidas:

- Largo 120-180 cm., siendo 120, el mínimo necesario
 - Ancho: 80 cm.
 - Alto: 67-77 cm, en todo caso el espacio suficiente como para alojar las piernas.
 - Profundidad suficiente para alojar las piernas comodamente.
- Los cantos de los escritorios redondeados.



Pantalla

La imagen sin destellos, debe ser inclinable para adaptarse a las necesidades. De preferencia pantallas TFT.



<p>Teclado</p> <p>Independiente del equipo, inclinación entre 0 y 25 grados, grosor de 3 cm,</p>	
<p>Silla de trabajo</p> <p>Debe ser una silla regulable en altura e inclinación, el respaldo debe tener una suave prominencia que permita el apoyo lumbar caso contrario se podría considerar el uso de un cojín lumbar, debe ser tapizado con tejido transpirable, giratoria con cinco apoyos provistos de ruedas. Por último es recomendable los reposabrazos.</p>	
<p>Reposapiés</p> <p>Necesarios para los casos donde no se pueda regular la altura de la mesa.</p>	



**PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS
PSICOSOCIALES PARA TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD**

Código:
PREP-P-01
Versión: V-01
Fecha: 01/04/2019
Página 1 de 26

PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR
Bach. Jairo Pizarro Lucich Bach. Sandra Huamán Camavilca	Ing. Dennis Bulnes	Decano de la Facultad Ciencias dela Salud

I. INTRODUCCION

La Facultad de Ciencias de la Salud tiene entre sus principales cometidos el cuidado del bienestar de sus colaboradores, por tal motivo desarrollo el presente programa para poder valorar los principales aspectos de carácter Psicosocial, de manera que pueda actuarse eficazmente para prevenir posibles efectos nocivos sobre la salud.

II. OBJETIVOS

El presente programa tiene como objetivo proporcionar a los colaboradores administrativos unos procedimientos sencillos para mejorar el puesto de trabajo y evitar riesgos psicosociales que provoquen estrés en su jornada laboral.

III. RESPONSABLES

La responsabilidad de la ejecución es el jefe del programa.

IV. MARCO LEGAL

- Ley 29783 modificada por la ley N° 30222, Seguridad y Salud en el Trabajo
- D.S. N° 005-2012-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- RM 050.2012- TR, el reglamento que desarrolla la Ley 29783
 - Resolución Ministerial RM. 375, Normativa básica de Ergonomía y de Procedimientos de Evaluación de riesgo Disergonómico
 - El reglamento de la ley de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual 010.2003 MIMDES

V. DEFINICIONES

- Factores Psicosociales: aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador
- Repetitividad: procedimiento para realizar la misma acción en forma consistente o proporcionar la misma información bajo las mismas condiciones.
- Diseño del puesto de trabajo: Un diseño adecuado del puesto de trabajo que tenga en cuenta los factores tecnológicos, económicos de organización y humanos, es sin duda fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo efectos positivos en el trabajo y el bienestar de las personas.

VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1.El jefe del programa debe cumplir con la realización de los procedimientos que se muestran a continuación.

VII. PROCEDIMIENTOS.

- Procedimiento de capacitación y actualización de personal



**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS ERGONOMÍCOS Y
PSICOSOCIALES**

Código:

FCS-JS-0014

Versión: V-01

Fecha: 01/04/2019

Página 4 de 26

PROCEDIMIENTO DE CAPACITACION Y ACTUALIZACION DE PERSONAL

PROCEDIMIENTO DE CAPACITACION Y ACTUALIZACION DE PERSONAL

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR
Bach. Jairo Pizarro Lucich Bach. Sandra Huamán Camavilca	Ing. Dennis Bulnes	Decano de la Facultad Ciencias dela Salud

1. **Objetivo:**

Mantener y desarrollar un personal competente, actualizado en conocimientos y habilidades para el mejor desempeño u optimización de las funciones encomendadas con el compromiso de poner en práctica las capacitaciones reciba en base al cumplimiento de la prevención de Riesgos Psicosociales

2. **Alcance:**

El presente procedimiento tiene bien definida la necesidad de capacitar a todos los trabajadores de la Facultad de Ciencias de Salud

3. **Definiciones:**

Actualización: Acción destinada a mantener vigentes las competencias de los trabajadores de Facultad de ciencias de la Salud

Adiestramientos: Acciones destinada a desarrollar las habilidades y los conocimientos del personal con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente sus funciones.

Capacitaciones: Acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del personal con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente sus funciones.

Desarrollo: Acción destinada a modificar las actitudes de los seres humanos con el objetivo de que se preparen emotivamente para desempeñar su trabajo y esto se refleje en su supervisión personal.

4. Responsabilidades

4.1. Jefes de Área:

4.1.1. Determinar las necesidades de capacitación (percepción de los problemas provocados por la carencia de capacitación).

4.1.2. Designar a un encargado de la capacitación

4.1.3. Asegurar la participación y asistencia del personal de sus áreas de trabajo en las distintas actividades de capacitación, incluida la capacitación de Inducción.

4.2. Trabajadores:

4.2.1. Participar y prestar máxima colaboración en las distintas actividades de capacitación que gestione la empresa.

5. Procedimientos

PROCEDIMIENTO DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN



Inicio/Fin



Actividad



Decisión



Documento



Procesamiento en S.I. o intranet



Procedimiento predefinido



Conector



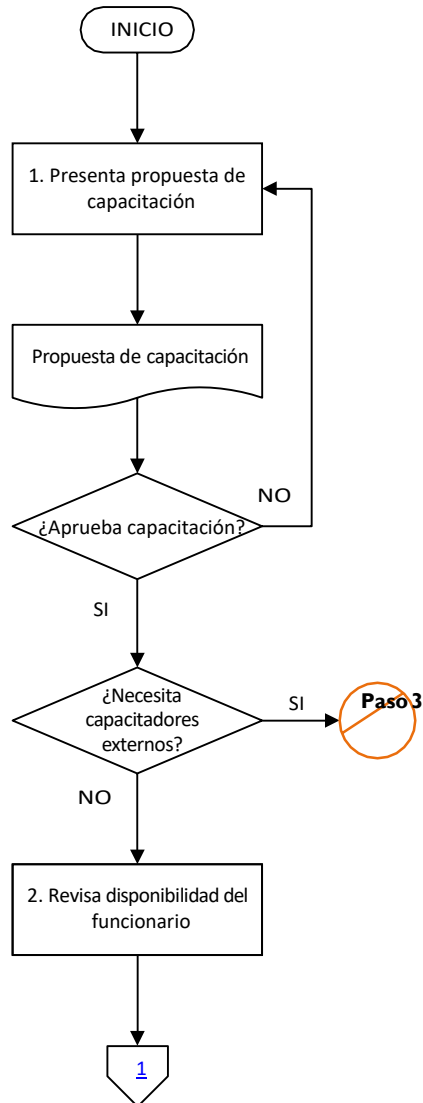
Conector de página

DIAGRAMA DE FLUJO

DESCRIPCIÓN

RESPONSABLE

DOCUMENTOS DE REFERENCIA



1. Presenta propuesta de capacitación al Jefe de la Facultad de ciencias de la salud
Responsable de la capacitación.

Funcionario asignado según corresponda

Una vez identificada la necesidad de formación, se presenta para aprobación la propuesta de formación, en caso de que no sea aprobada se ajusta la propuesta y se remite nuevamente para verificación.

Alta Dirección

Revisa propuesta y evalúa si se cuenta dentro de la Universidad con un funcionario que pueda hacer las veces de capacitador o se debe ubicar una propuesta de un capacitador externo.

Funcionario asignado según corresponda

2. Se verifica la disponibilidad del funcionario que hará las veces de capacitador.

Funcionario asignado según corresponda

DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
<pre> graph TD Start([Inicio]) --> Step3[3. Acuerda fechas y horarios] Step3 --> Step4[4. Promueve las actividades] Step4 --> Step5[5. Recepción de inscripciones] Step5 --> Step6[6. Realiza actividad de entrenamiento y capacitación] Step6 --> Control[Control de asistencia y evaluación de Reacción] Control --> End([Fin]) </pre>	<p>3. Acuerda fechas y horarios con el capacitador.</p> <p>4. Promueve las actividades de acuerdo con el cronograma establecido en el plan de capacitación.</p> <p>5. Revisa y consolida los registros de inscripción; así mismo, verifica la suscripción de la carta de compromiso, si esta es requisito de participación en la actividad de formación.</p> <p>Nota: Realiza apoyo logístico para la ejecución de la actividad</p> <p>6. Realiza las actividades de entrenamiento o capacitación, control de asistencia a la actividad en cada una de sus jornadas.</p> <p>Nota: Junto con el formato de asistencia, de manera aleatoria se solicita a los asistentes realizar la Evaluación de la Reacción frente a la actividad, estos resultados se tienen en cuenta para futuras formaciones y así mismo alimentan los indicadores de desempeño de calidad del proceso.</p>	<p>Funcionario asignado según corresponda</p> <p>Funcionario asignado según corresponda</p> <p>Funcionario asignado según corresponda</p> <p>Capacitador o Entrenador</p>	<p>Plan de entrenamiento y capacitación</p> <p>Formato de Inscripción o correo electrónico y Carta de compromiso (según aplique)</p> <p>Control de asistencia</p> <p>Evaluación de la Reacción</p>

6. Indicadores de procesos y producto

6.1. Número de personas capacitadas o actualizada por área.

6.2. Número de horas en promedio de actualización por áreas.

7. Referencias

No requiere.

8. Formatos



**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS ERGONÓMICOS Y
PSICOSOCIALES**

Código:

FCS-JS-0014

Versión: V-01

Fecha: 01/04/2019

Página 12 de 26

PROCEDIMIENTO DE TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

PROCEDIMIENTO DE TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR
Bach. Jairo Pizarro Lucich Bach. Sandra Huamán Camavilca	Ing. Dennis Bulnes	Decano de la Facultad Ciencias de la Salud

1. Objetivo:

Disminuir los riesgos Psicosociales producidos por el Estrés laboral de los trabajadores por medio de técnicas de relajación, dinámicas de grupo, u otros.

2. Alcance:

El presente procedimiento tiene bien el alcance a todos los trabajadores de la Facultad de Ciencias de Salud

3. Definiciones:

Capacitaciones: Acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del personal con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente sus funciones.

Estrés: Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

Estrés Laboral: El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

Relajación: Disminución de la tensión en algo o alguien.

Técnica: Conjunto de procedimientos o recursos que se usan en un arte, en una ciencia o en una actividad determinada, en especial cuando se adquieren por medio de su práctica y requieren habilidad.

4. Responsabilidades

a. Jefes de Área:

- i. Brinda las facilidades para la ejecución de las técnicas de relajación

b. Trabajadores:

- i. Participar y prestar máxima colaboración en las distintas actividades.

5. Disposiciones específicas

- Tiempo de ejecución de 10-15 minutos.
- Responsable del programa para el cumplimiento del presente procedimiento.
- Consentimiento para la ejecución del programa.
- Control del programa.
- Mejora continua.

6. Procedimiento

Métodos de relajación por control de la activación

RESPIRACIÓN

Un control adecuado de nuestra respiración es una de las estrategias más sencillas para hacer frente a las situaciones de estrés y manejar los aumentos en la activación fisiológica provocados por estas.

Unos hábitos correctos de respiración son muy importantes porque aportan al organismo el suficiente oxígeno para nuestro cerebro. El ritmo actual de vida favorece la respiración incompleta que no utiliza la total capacidad de los pulmones.

El objetivo de las técnicas de respiración es facilitar el control voluntario de la respiración y automatizarlo para que pueda ser mantenido en situaciones de estrés.

Para esto se realizan los siguientes ejercicios

Para realizar estos ejercicios realice la preparación, es decir, que se siente o se acueste, en la situación que le resulte más cómoda para percibir el movimiento de la respiración.



EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN

Para realizar estos ejercicios realice la preparación, es decir, que se siente o se acueste, en la situación que le resulte más cómoda para percibir el movimiento de la respiración.

Ejercicio 1: Inspiración abdominal: El objetivo de este ejercicio es que la persona dirija el aire inspirado a la parte inferior de los pulmones. Para lo cual se debe colocar una mano en el vientre y otra encima del estómago. En el ejercicio debe de percibir movimiento al respirar en la mano situada en el vientre, pero no en la situada sobre el estómago. Al principio parece difícil, pero es una técnica que se controla en unos 15-20 minutos.

Ejercicio 2: Inspiración abdominal y ventral: El objetivo es aprender a dirigir el aire inspirado a la zona inferior y media de los pulmones. Es igual al ejercicio anterior, sin embargo, una vez llenado la parte inferior se debe llenar también la zona media. Se debe notar movimiento primero en la mano del abdomen y después en la del vientre.

Ejercicio 3: Inspiración abdominal, ventral y costal: El objetivo de este ejercicio es lograr una inspiración completa. La persona, colocada en la postura del ejercicio anterior debe llenar primero de aire la zona del abdomen, después el estómago y por último el pecho.

Ejercicio 4: Espiración: Este ejercicio es continuación del 3º, se deben realizar los mismos pasos y después, al espirar, se deben de cerrar los labios de forma que al salir del aire se produzca un breve resoplido. La espiración debe ser pausada y controlada.

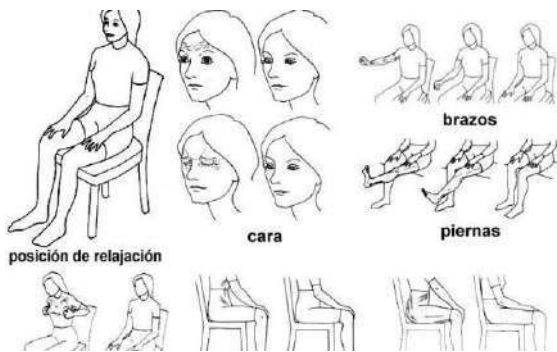
Ejercicio 5: Ritmo inspiración – espiración: Este ejercicio es similar al anterior pero ahora la inspiración se hace de forma continua, enlazando los tres pasos (abdomen, estómago y pecho). La espiración se hace parecida al ejercicio anterior, pero se debe procurar hacerlo cada vez más silencioso.

Ejercicio 6: Sobre generalización: Este es el paso crucial. Aquí se debe de ir utilizando estos ejercicios en situaciones cotidianas (sentados, de pie, caminando, trabajando, etc.). Hay que ir practicando en las diferentes situaciones: con ruidos, con mucha luz, en la oscuridad, con mucha gente alrededor.

RELAJACIÓN PROGRESIVA DE JACOBSON

La técnica de la relajación muscular profunda es debida a Edmond Jacobson, un médico de Chicago que describió esta técnica en su libro titulado relajación progresiva. Esta técnica está basada en la premisa de que las respuestas del organismo a la ansiedad provocan pensamientos y actos que comportan tensión muscular. La relajación muscular profunda reduce la tensión fisiológica y es incompatible con la ansiedad: El hábito de responder de una forma anula el hábito de responder de la otra.

El tiempo necesario para su entrenamiento es de una a dos semanas, a razón de sesiones de 15 minutos diarios. Se recomienda el uso de una grabadora para su práctica y en el fondo de las palabras una música suave y relajante.



Procedimiento básico.

Póngase en una posición cómoda, cierre los ojos y deje el cuerpo libre de tensiones. Cierre el puño derecho y apriételo más y más fuerte, observando la tensión que se produce al hacerlo. Manténgalo cerrado y fíjese en la tensión que se ha desarrollado en el puño, en la mano y en el antebrazo. Ahora libere la tensión. Sienta la flacidez de su mano derecha y compárela con la tensión que sentía hace unos segundos. Repita de nuevo el proceso con su mano izquierda y por último hágalo con las dos manos a la vez.

Ahora doble los codos y tense los bíceps. Ténselos tanto como pueda y repare en la sensación de tensión. Relájese y estire los brazos. Déjelos relajados y observe la diferencia.

Dirija su atención hacia la cabeza. Arrugue la frente tanto como pueda y desarrúguela. Imagínese como toda la piel de su frente y de su cabeza entera se ha ido estirando hasta ponerse completamente lisa, en el momento en que se ha sentido relajado. Ahora frunza el entrecejo e intente sentir cómo las venas se extienden por la frente. Relájese y deje que la frente se ponga de nuevo lisa. Ahora cierre los ojos y apriételos fuertemente. Observe la tensión. Relájelos y déjelos cerrados suavemente. Ahora cierre la mandíbula, apretando con fuerza; note la tensión que se produce en toda la zona. Libérela. Una vez relajada, notará que los labios estarán ligeramente separados. Aprecie el contraste real que hay entre el estado de tensión y el de relajación. Ahora apriete la lengua contra el techo de la boca, es decir, contra el paladar. Observe el dolor que se produce en la parte posterior de la boca. Relájese. Ahora apriete los labios haciendo con ellos una "O". Relájelos. Observe cómo su frente, sus ojos, su mandíbula, su lengua y sus labios están, en este momento, relajados.

Desplace la cabeza hacia atrás tanto como pueda, sin hacerse daño. Observe la tensión que aparece en el cuello. Gírela hacia la derecha y fíjese en que se ha desplazado el foco de tensión; ahora gírela hacia la izquierda. Enderece la cabeza y muévala ahora hacia delante, apretando la barbilla contra el pecho. Observe la tensión que siente en la nuca. Relájese dejando

que la cabeza vuelva a una posición natural. Ahora encoja los hombros. Encójalos hasta que la cabeza le quede hundida entre ellos. Relájelos. Ahora bájelos y sienta como la relajación se extiende al cuello, nuca y hombros; relajación pura, más y más profunda.

Dé a su cuerpo entero la oportunidad de relajarse. Sienta la comodidad y la dureza. Ahora inspire y llene de aire los pulmones. Sostenga la respiración. Observe la tensión que se produce. Ahora espire haciendo que el tórax se deshinche y relaje, dejando que el aire vaya saliendo poco a poco. Continúe relajándose haciendo que la respiración se produzca de una forma espontánea y agradable. Repita esto varias veces, observando como la tensión va desapareciendo de su cuerpo a medida que el aire va siendo espirado. Ahora tense el estómago y manténgalo así. Note la tensión y luego relájese. Ahora coloque una mano en esta región. Respire profundamente apretando la mano contra la pared del estómago. Aguante y luego relájese. Perciba la diferencia que se produce al soltar el aire. Ahora arquee la espalda sin llegar a hacerse daño. Mantenga el resto del cuerpo tan relajado como pueda. Concentre su atención en la parte más baja de la espalda. Ahora relájese más y más profundamente.

Tense las nalgas y los muslos. Para ello, contraiga los músculos apretando con los talones hacia abajo, tan fuerte como pueda. Relájese y sienta la diferencia. Flexione los dedos de los pies con fuerza para que se tensen las pantorrillas. Estudie la tensión que se produce. Libérela. Ahora extienda con fuerza los dedos dirigiendo las puntas hacia arriba y sentirá con ello la contracción de los músculos de las espinillas. Relájese otra vez. Sienta la sensación de pesadez en la parte más baja del cuerpo, a medida que la relajación se va haciendo profunda. Relaje los pies, los tobillos, las pantorrillas, las espinillas, las rodillas, los muslos y los glúteos. las nalgas. Luego deje que la relajación se extienda hasta el estómago, hasta la región lumbar y el tórax. Deje que se extienda más y más. Siéntala en los hombros, en los brazos y en las manos. Más y más profundamente. Sienta la sensación de laxitud y relajación en el cuello, en la mandíbula y en todos los músculos de la cara.

Llegado a este nivel profundo de relajación, le aconsejamos imaginarse a sí mismo en un lugar tranquilo y sosegado en el cual disfruta plenamente de dicha sensación.

LA MUSICOTERAPIA

Esta técnica que data de muchos años atrás, trata de complementar aquellas técnicas de relajación muscular, y existen tratados de musicoterapia que aplican diferentes métodos que pueden ser aplicados al campo del trabajador.

La música que se escogerá irá en función de las características del grupo, del lugar y hora de reunión y de la respuesta que se desea obtener, así, por ejemplo, si se quiere obtener una situación relajante se puede poner: la Sinfonía del Nuevo Mundo de A. Dvorak, en su segundo movimiento, ó bien a Pachelbel (Canon), ó Beethoven en su sexta sinfonía "Pastoral". Si se desea una situación más alegre y activación de la conciencia, iría bien a Mozart, Beethoven, ó Vivaldi.

El gusto por la obra musical no necesariamente debe ser clásico, cualquier música ejerce sobre el individuo una respuesta, que puede ser de aprobación, ó de rechazo. La música complementa otras técnicas de intervención psicológicas sobre el individuo.



7. Indicadores de procesos y producto

- a. Número de personas que participan
- b. Número de horas en promedio del programa.

8. Referencias

No requiere.

9. Formatos



**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS ERGONOMICOS Y
PSICOSOCIALES**

Código:

FCS-JS-0014

Versión: V-01

Fecha: 01/04/2019

Página 19 de 26

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN INTERNA

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN INTERNA

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR
Bach. Jairo Pizarro Lucich Bach. Sandra Huamán Camavilca	Ing. Dennis Bulnes	Decano de la Facultad Ciencias de la Salud

1. Objetivos

Divulgar al interior de la Facultad de ciencias de la Salud, con el propósito de mantener un canal unificado que aporte para el fortalecimiento de la cultura institucional.

1. Alcance

El procedimiento aplica a todos los trabajadores la facultad de ciencia de la Salud

2. Definiciones

Campaña: es una serie de mensajes que comparten una misma idea y tema.

Comunicación interna u organizacional: Es la difusión de las políticas e información generada al interior de la entidad de interés para sus servidores públicos.

Correo electrónico: Es un medio para la gestión de la información interna del Ministerio.

Información primaria: Es el conjunto de datos de fuentes externas provenientes de las instancias con las cuales la entidad está en permanente contacto.

Mensaje: Es una comunicación de interés, de conocimiento o de utilidad para los funcionarios de las entidades. Debe ser claro, breve y de interés.

3. Procedimiento operativo comunicaciones entregadas

3.1 Comunicaciones Internas

Las comunicaciones internas se realizan con el propósito de dar a conocer, entre otras, las actividades que la empresa está ejecutando o alguna instrucción puntual o política que se quiera adoptar en la empresa.

Estas comunicaciones son emitidas por las siguientes áreas:

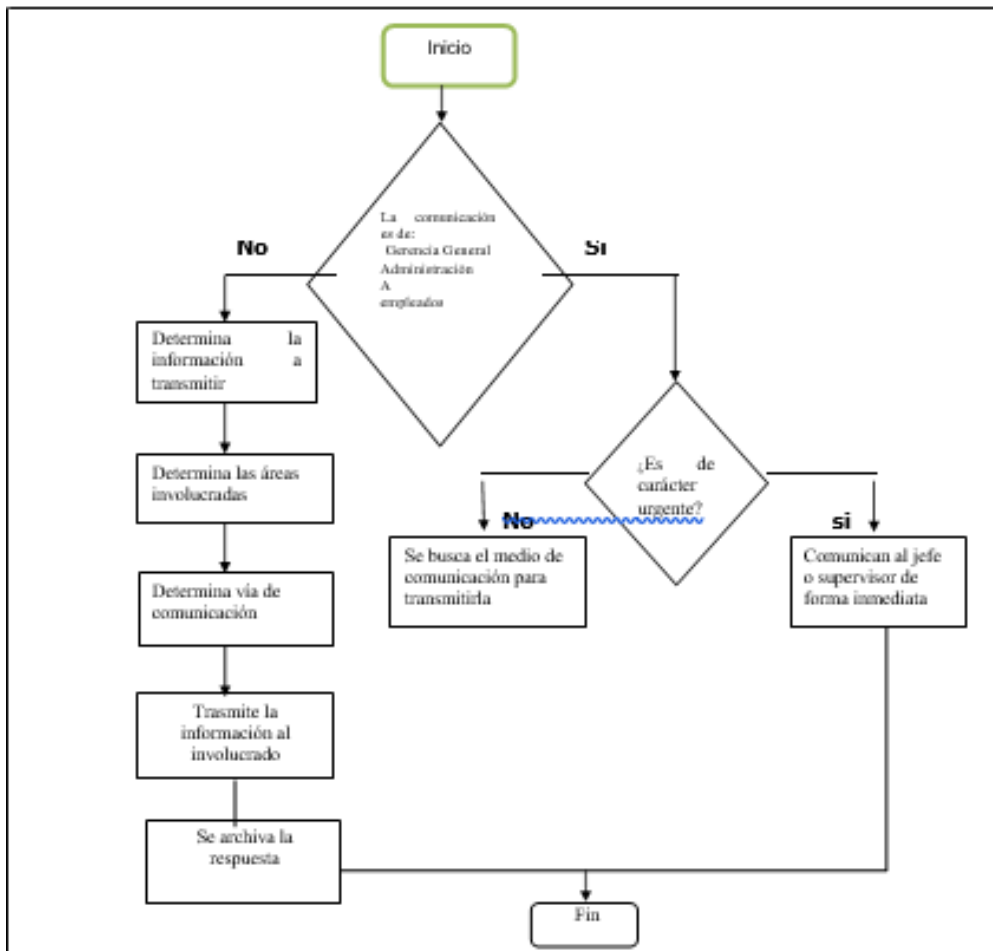
- Administración

- Gerencia General

3.2 3.2. Estas comunicaciones son canalizadas a través de los siguientes medios:

- Mensajes de texto,
- Vía teléfono
- Pizarras informativas
- Hojas volantes
- Correo electrónico o de forma personal con un tiempo de anticipación a las áreas involucradas.
- Memorandum

**Diagrama de flujo – Comunicación Interna
facultad de ciencias de la Salud**





**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES**

Código:
FCS-JS-0014
Versión: V-01
Fecha: 01/04/2019
Página 1 de 26

PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE LOGROS

PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE LOGROS

PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR
Bach. Jairo Pizarro Lucich Bach. Sandra Huamán Camavilca	Ing. Dennis Bulnes	Decano de la Facultad Ciencias de la Salud

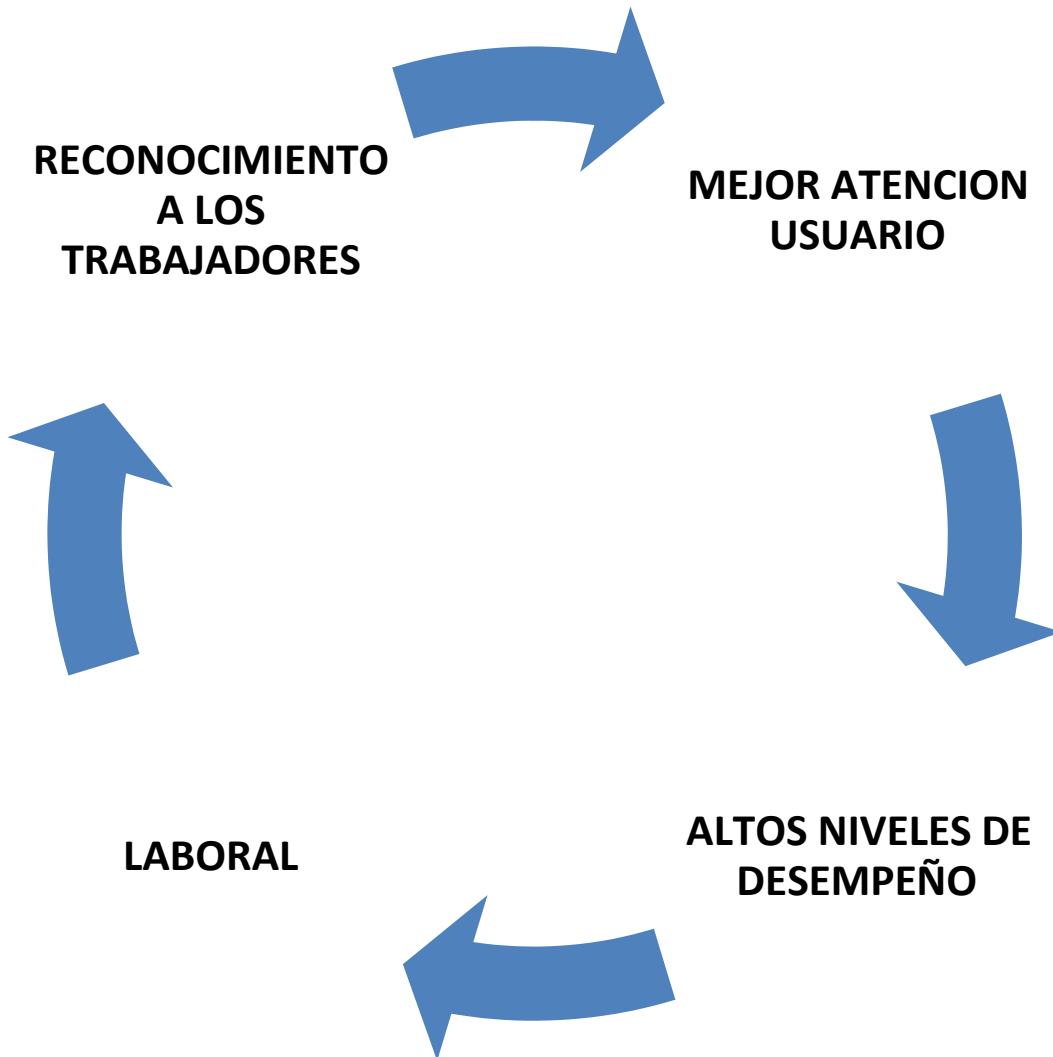
1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida laboral y humana de los Trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud, estimulando en ellos la eficiencia, la creatividad, el mérito en el ejercicio de la función, y su efectiva participación en el logro de los fines de la Institución, manteniendo ambientes favorables que aseguren las condiciones para la mejora continua.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica todos los trabajadores de la Facultad de Ciencia de la Salud

3. PROPOSITO



4. CONTEXTUALIZACION:

Los incentivos son en esencia alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las Instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva. En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por lo tanto del mejor o peor uso que se haga de ellas dependerá que los cambios sean más o menos rápidos.

Estos incentivos pueden ser preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento privado o público o lo que se conoce también como la estimulación del contrato psicológico.

5. PROCEDIMIENTO

Reconocimiento

Formal

Sistema más elaborado, que incluye mecanismos que repercuten en remuneraciones y halago social

- Anotaciones de Merito.
- Años de Servicio
- Celebración de su día.

Informal

Sistema simple con mínimo de Recursos, ejecutado por los Directivos, Jefaturas,

- Tarjetas de reconocimiento
- Correo electrónico de felicitaciones
- Publicación de logro en pizarra

.- RECONOCIMIENTO INFORMAL

Implica un sistema que, de una forma simple, inmediata y con los mínimos recursos refuerza el comportamiento de los trabajadores. Se debe poner en práctica por cualquier directivo, con un mínimo de planificación y esfuerzo. Puede, por ejemplo, consistir en una tarjeta de agradecimiento, un correo electrónico o un agradecimiento público inesperado.

A pesar de lo fácil que parece el realizarlo, es el que menos se utiliza, la cultura organizacional de las instituciones públicas aún no adopta el reconocimiento informal como un patrón necesario para el fortalecimiento del desempeño laboral. Es por ello que se pretende comenzar a sensibilizar a los trabajadores y jefaturas para que se adopte el reconocimiento informal, como una medida necesaria y como un valor establecido dentro de los planes estratégicos que tenga la institución.

Reconocimientos informales a utilizar:

Todos los trabajadores pueden utilizar el reconocimiento informal, con sus compañeros, incluyendo jefaturas y supervisores. Ejemplos de ello puede ser:

Felicitaciones por parte de la jefatura de cada servicio, cada vez que alguno o varios de los trabajadores del servicio realicen una labor exitosa.

Reconocimiento de cada trabajador del servicio, reconocer el trabajo de sus compañeros agradeciendo y felicitando su desempeño.

Reconocimientos verbales de las jefaturas, cada vez que el cumplimiento de metas sea positivo por servicio.

RECONOCIMIENTO FORMAL

Es fundamental tener claro que para construir una cultura de reconocimiento en una institución, se deben observar sus efectos. Cuando se realiza eficazmente, es muy visible en cuanto a resultados, ya que los trabajadores reconocidos presentan un orgullo claro al reconocimiento y al halago social por el desempeño de su labor.

El reconocimiento formal se utilizara para felicitar a un trabajador por sus años de servicio, celebrar los objetivos de la organización, reconocer a la gente extraordinaria, reforzar actividades y aportes, afianzar conductas deseadas y demostradas, premiar un buen servicio o reconocer un trabajo bien hecho.

Entre el reconocimiento formal podemos mencionar como ejemplo, las **Anotaciones de Merito**, ya que son base de la estrategia de reconocimiento que ya existe y conduce a la conservación y el reconocimiento de los trabajadores

El acto de reconocimiento formal, tiene como característica positiva, el ser relacionado con algo tangible, ya sea regalos, premios, placas, diplomas, etc. para así vincular la memoria del logro y promover la motivación de los trabajadores a repetir los hechos que los llevan a ser reconocidos.

6. CULTURA DEL RECONOCIMIENTO

Según las características de nuestra organización, se utilizará el reconocimiento formal e informal conjuntamente y alineados con los objetivos definidos para implementar una cultura de reconocimiento que nos permitirá:

- Aumentar el compromiso y la motivación del personal.
- Reducir el ausentismo y la baja productividad.

Todos necesitamos ser apreciados y reconocidos, para ello existe una multitud de ideas que reconocen eficazmente a nuestros trabajadores, ya sea de manera informal o formal como lo veremos a continuación.

PRINCIPIOS DE LOS RECONOCIMIENTOS

1)- En el ámbito de las políticas de reconocimiento, al trabajador le será concedido el reconocimiento, fundamentándose en principios tales como:

Espíritu de trabajo en equipo:

Gusta trabajar de forma conjunta, fomentando un clima de colaboración, comunicación y confianza, sabemos que sólo así se consiguen las mejores actuaciones y resultados. El éxito de un servicio, departamento o unidad, es la suma de todas las personas que trabajan en él.

Cultura de servicio al Funcionario:

Se destaca por ofrecer un servicio ágil, eficiente y de máxima calidad. El trato se entrega como a nosotros nos gustaría ser tratados, se adapta a las necesidades de quien lo necesite y ofrece respuestas ágiles e individualizadas.

Respeto a las personas:

El respeto mutuo es el pilar fundamental de las relaciones que se establecen en el ámbito de nuestra Organización, guiando todas las tareas y funciones que las personas asumimos.

Iniciativa y compromiso:

Iniciativa en la toma de decisiones y el grado de compromiso que muestra ante los distintos proyectos, son cualidades que se valoran considerablemente. El esfuerzo individual contribuye al éxito colectivo, y éste sólo es posible a través del aporte e implicación de todas las personas que trabajan en él.

Flexibilidad y disposición al cambio:

Posee una actitud flexible y ágil ante los cambios, posibilitando de este modo que por su trabajo se reconozca como eficiente, dinámico y seguro, cambiando de acuerdo a las necesidades de su entorno.

2)- Existen algunas diferencias en los principios que rigen el reconocimiento para Directivos, Jefes de Departamentos y /o unidades, en comparación con el resto de los trabajadores. Esta diferencia se genera debido a las responsabilidades que involucra el hecho de estar a cargo de equipos de trabajo, cumpliendo un rol de líder al interior de la Institución. Por ello, los principios para otorgar reconocimientos a Directivos, y Jefes de Departamentos y/o unidades, son los siguientes:

- Cumple sus compromisos
- Se precipita en la toma de decisiones
- La comunicación es el eje principal de sus actuaciones
- Transmite la cultura y los valores del Grupo/Equipo
- Valora y respeta a las personas
- Escucha a las personas
- Posee discreción y confidencialidad

RECONOCIMIENTOS

a) Existen reconocimientos a nivel general, que se otorgan a todos los trabajadores de la Institución de acuerdo a los logros generados, estos reconocimientos pueden los siguientes:

Como forma de conmemorar a los trabajadores por motivo de su cumpleaños: enviando las respectivas felicitaciones y reconocimientos por su onomástico a través de tarjetas personalizadas firmadas por el Director del Establecimiento, para ello se propone el envío de las listas de los trabajadores que cumplen años mensualmente por escuela o decanatura, se encargara de la entrega delreconocimiento.

Otro reconocimiento a utilizar, según la normativa vigente, es el Sistema de Calificaciones, el cual establece que una vez otorgada la calificación de cada trabajador, ésta sea informada por la jefatura en una entrevista personal con el jefe de area, debiendo en los casos que haya buen desempeño, otorgar las felicitaciones correspondientes como incentivo a la labor que se desempeña.

Reconocimiento al Cese de las Funciones: se concederá un diploma, acompañado de un presente a todo trabajador que jubile de su labor. Este reconocimiento se otorgará en base las políticas de desvinculación establecidas por la Subdirección de Recursos Humanos.

b) Reconocimientos específicos para los Trabajadores:

Este reconocimiento se otorgará a quienes hayan logrado el cumplimiento de metas específicas, bajo parámetros establecidos por las jefaturas de cada servicio
Estos reconocimientos son los siguientes:

Mejor Trabajador: Diploma de reconocimiento que se otorgará a los trabajadores que destaquen su trabajo durante el año, en los aspectos tanto técnicos como personales. La decisión del merecedor de esta distinción será del jefe de área o Decano de la Facultad de ciencias de la salud.

Mejor compañero: Diploma que se otorga a los trabajadores que destaquen el aspecto personal en el desarrollo de su labor durante el año, y que de acuerdo a sus compañeros se haga merecedor de esta distinción.

Reconocimiento por los años de servicio: Medalla que es entregará una vez al año a todos los trabajadores que cumplen 20, 25, 30 y 35 años en la Facultad de Ciencias de la Salud

Compromisos trabajadores: Diploma de reconocimiento que se otorgará cada año a los trabajadores que se destaquen dentro de la facultad, en cuanto al compromiso y esmero en el cumplimiento de su labor con su Servicio

Anexo 4. Manual de Metodología ISTAS

Manual del método CoPsoQ-istas21 (**versión 2**) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales

**en empresas con 25 o más trabajadores
y trabajadoras**

VERSIÓN MEDIA

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



istas

Autoría: Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya)

1ª edición: Julio 2014

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO

Si desea citar este documento, por favor, hágalo de la siguiente forma:

Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras

VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud;

2014

Esta publicación, se realiza en el marco de la acción DI-0 asesores, asistencia técnica y orientación formativa riesgos laborales", con la financiación de la FPRL



Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras? by Moncada S, Llorens C y? Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Creado a partir de la obra en http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual_Copsoq_2.pdf.

ÍNDICE

Licencia de uso

Parte 1. Características y bases metodológicas

Capítulo 1. Principales características del método

Capítulo 2. Marco conceptual del método

Parte 2. Proceso de intervención

Resumen del proceso de intervención

Capítulo 3. Acordar la utilización del método

3.1. Presentar el método

3.2. Firmar el acuerdo para su implementación

3.3. Constituir el grupo de trabajo

Capítulo 4. Preparar y realizar el trabajo de campo

4.1. Adaptar el cuestionario

4.2. Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla

4.3. Poner en marcha el trabajo de campo

Capítulo 5. Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas

5.1. Informatizar los datos y generar el informe preliminar

5.2. Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas

5.3. Informar a la plantilla

Capítulo 6. Implementar las medidas preventivas

6.1. Ordenar, concretar y planificar las medidas preventivas

6.2. Informar a la plantilla

6.3. Implementar, seguir y evaluar las medidas preventivas

Anexos

Anexo I. Cuestionario para consulta.

Anexo II. Cuadro resumen definiciones, preguntas y origen de las exposiciones

Anexo III. Cuadro resumen indicadores de condiciones de trabajo

Anexo IV. Cuadro resumen dimensiones y preguntas de salud

Anexo V. Acuerdo tipo para la utilización del método

Anexo VI. Información a introducir en la aplicación informática

Anexo VII. Información previa necesaria para adaptar el cuestionario

Anexo VIII. Ejemplo de agrupación de puestos de trabajo y departamentos

Anexo IX. Ejemplos de informar a la plantilla en la fase de trabajo de campo

Anexo X. Esquema y descripción del contenido del informe preliminar

Anexo XI. Ejemplos de matrices de exposición, origen y medidas preventivas

Anexo XII. Intervención preventiva ante los riesgos psicosociales

Anexo XIII. Círculos de prevención

Anexo XIV. Ejemplos de informar a la plantilla en la fase de interpretar resultados y acordar medidas

Anexo XV. Ejemplo de matriz para la planificación de la actividad preventiva

Los anexos en los que se presentan ejemplos de empresa están basados en casos reales, pero los datos han sido modificados para garantizar que ninguna información confidencial pueda ser identificada. En el apartado recursos en www.copsoq.istas21.net se incorporarán más ejemplos.

LICENCIA DE USO CoPsoQ-istas21

El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Los autores y propietarios autorizan su uso, de forma gratuita, en las condiciones establecidas en este manual del método, y especialmente en las que se describen a continuación. El incumplimiento de estas condiciones supondría quebrantar la licencia de uso del método.

Condiciones de utilización del CoPsoQ-istas21:

En las empresas con una plantilla de 25 o más personas trabajadoras se utilizará la versión media del método CoPsoQ-istas21, garantizando las siguientes condiciones:

1. Finalidad preventiva

El CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.

Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva.

El método CoPsoQ-istas21 debe usarse para prevenir en origen: eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable.

2. Participación

La prevención es un proceso social y técnico. La participación de los representantes de la dirección y de los trabajadores - delegados y delegadas de prevención-, con el asesoramiento de técnicos y técnicas de prevención, es de crucial importancia en la utilización del método CoPsoQ-istas21.

La participación es una necesidad metodológica (los agentes sociales tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al técnico); es un requerimiento operativo (es necesaria la implicación activa de los diferentes agentes si se pretende una prevención eficaz); y es un imperativo legal (la participación en materia de prevención es un derecho contemplado en la ley).

La participación supone, en primer lugar, que exista acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de la representación de los y las trabajadoras sobre la utilización del método CoPsoQ-istas21; en segundo lugar, que la representación de los y las trabajadoras y de la dirección de la empresa participaran en todas las fases del proceso de intervención a través de la creación del grupo de trabajo. Este es el encargado operativo de liderar, concretar y acordar las diferentes fases del proceso con el asesoramiento técnico del servicio de prevención, así como de otros técnicos a propuesta de las partes.

La participación de los trabajadores y trabajadoras es una condición imprescindible en la utilización del método CoPsoQ-istas21 que se basa en un cuestionario individual y de respuesta voluntaria, que debe ser contestado por la totalidad de la plantilla empleada que trabaja en la empresa.

El método CoPsoQ-istas21, como instrumento de evaluación y prevención, debe utilizarse con el acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los y las trabajadoras y con el compromiso explícito que el conjunto del proceso se realizará con las características de participación establecidas en el manual.

3. Anonimato y confidencialidad

La participación de los trabajadores y trabajadoras a través de la respuesta al cuestionario ha de ser anónima y garantizarse la confidencialidad de los datos y en los resultados de los círculos de prevención ha de garantizarse el anonimato.

Todos los datos e informaciones deben ser tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales.

El método CoPsoQ-istas21 debe usarse garantizando el anonimato y la confidencialidad de los datos.

4. No modificación

Algunas preguntas del cuestionario deben ser revisadas y adaptadas a la realidad específica de la empresa en la que va a ser usado, teniendo en cuenta los objetivos de prevención y la garantía de anonimato. Estas modificaciones deberán ser acordadas entre los representantes de la dirección y de los trabajadores y trabajadoras, con el asesoramiento de los y las técnicas de prevención

No puede modificarse ni suprimirse cualquier otra pregunta no incluida en las tablas de preguntas a modificar o suprimir que aparecen en el epígrafe “Adaptar el cuestionario” del manual. Asimismo no pueden añadirse preguntas, el cuestionario incluye todas las necesarias para identificar y medir los riesgos psicosociales. Por otro lado, la introducción de preguntas tendría graves consecuencias en el proceso de informatización y análisis de los datos.

El cuestionario del método CoPsoQ-istas21 no puede modificarse, salvo en las preguntas y formas descritas en el epígrafe “Adaptar el cuestionario” del manual del método.

5. Acuerdo de implementación del método

Como garantía de cumplimiento de las condiciones de utilización del método CoPsoQ-istas21 hasta aquí expuestas (finalidad preventiva, participación, anonimato, confidencialidad y no modificación) en el Comité de Seguridad y Salud (en las empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras mediante acuerdo entre la representación de la empresa y los y las delegadas de prevención) se acordarán y plasmarán en un documento las cláusulas relativas a cada uno de estos aspectos. Este documento en forma de acuerdo se hará público al conjunto de la plantilla.

El incumplimiento de estas cláusulas de uso del método comportará responsabilidades legales, tanto en la vía administrativa como en la judicial

Anexo 5. Indicadores

Indicadores y dimensiones del Ista 21

Grupo o indicador	Dimensión
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias emocionales
	Exigencias de esconder emociones
	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia
	Posibilidad de desarrollo
	Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros
	Apoyo social de superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentido de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
	Conflicto de rol
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
	Reconocimiento
	Justicia
	Confianza

Anexo 6. Cuestionario de Aprobación

CUESTIONARIO DE APROBACIÓN

¿Estás de acuerdo que las Pausa Activa ayudara a mejorar las posturas?

a) De acuerdo b) En desacuerdo c) N.A.

¿Estás de acuerdo que el diseño del puesto de trabajo ayudara a mejorar la salud?

a) De acuerdo b) En desacuerdo c) N.A.

¿Estás de acuerdo que la capacitación y actualización de personal contribuye en mejorar el rendimiento?

a) De acuerdo b) En desacuerdo c) N.A.

¿Estás de acuerdo que las técnicas de relajación ayudaran a disminuir el estrés?

a) De acuerdo b) En desacuerdo c) N.A.

¿Estás de acuerdo que la comunicación interna ayudara a mejorar el dialogo interno?

a) De acuerdo b) En desacuerdo c) N.A.

Anexo 7. Tablas de frecuencias de encuesta de aceptación de procedimientos

TABLAS DE FRECUENCIAS DE ENCUESTA DE ACEPTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS

Tabla N 1

Frecuencia del Procedimiento Pausa Activa

		¿Estás de acuerdo que las Pausa Activa ayudara a mejorar las posturas?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		válido acumulado			
Válido	de acuerdo	4	80,0	80,0	80,0
	N.A	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

En la Tabla 1 de muestra la frecuencia de aceptación del Procedimiento Pausa Activa, donde vemos que el 80% que equivale a trabajadores está de acuerdo, mientras que el 20% que equivale a 1 trabajadores no opina.

Tabla N 2

Frecuencia del Procedimiento de comunicación interna

¿Estás de acuerdo que la comunicación interna ayudara a mejorar el dialogo interno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		válido acumulado			
Válido	de acuerdo	4	80,0	80,0	80,0
	N. A	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

En la Tabla 2 de muestra la frecuencia de aceptación del Procedimiento de comunicación interna donde vemos que el 80% que equivale a trabajadores está de acuerdo, mientras que el 20% que equivale a 1 trabajadores no opina.

Tabla N 3

Frecuencia del Procedimiento de técnicas de relajación

¿Estás de acuerdo que las técnicas de relajación ayudaran a disminuir el estrés?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		válido acumulado			

Válido	de acuerdo	4	80,0	80,0	80,0
	N.A	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

En la Tabla 3 de muestra la frecuencia de aceptación del Procedimiento de técnicas de relajación interna donde vemos que el 80% que equivale a trabajadores está de acuerdo, mientras que el 20% que equivale a 1 trabajadores no opina.

Tabla N 4

Frecuencia del Procedimiento de capacitación y actualización de personal

¿Estás de acuerdo que la capacitación y actualización de personal contribuye en mejorar el rendimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de acuerdo	2	40,0	40,0	40,0
	en desacuerdo	1	20,0	20,0	60,0
	N. A	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

En la Tabla 4 de muestra la frecuencia de aceptación del Procedimiento de capacitación y actualización de personal vemos que el 40% que equivale a 2 trabajadores está de acuerdo, mientras que el 20% que equivale a 1 trabajadores no está de acuerdo, mientras que el 40% que equivale a 2 trabajadores no sabe ni opina.

Tabla N 5

Frecuencia del Procedimiento de correcta postura y diseño del puesto de trabajo

¿Estás de acuerdo que el diseño del puesto de trabajo ayudara a mejorar la salud?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de acuerdo	3	60,0	60,0	60,0
	N. A	2	40,0	40,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

En la Tabla 5 de muestra la frecuencia de aceptación del Procedimiento de correcta postura y diseño del puesto de trabajo vemos que el 60% que equivale a 3 trabajadores está de acuerdo, mientras que el 40% que equivale a 2 trabajadores no sabe ni opina.