

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



*Trabajo de Grado para optar al Título
de: Licenciatura en Psicología*

*“Diagnóstico de las Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional y su
influencia en el desarrollo de Estrés en el Personal Administrativo de
Servicios Generales de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la
Universidad de El Salvador”.*

Presentado por:

Lazo Guardado, Norma Gertrudis **Carnet:** LG09006

Rubio Herrera, Iliana Marili **Carnet:** RH09068

Docente Director:

Lic. Bartolo Atilio Castellanos

Docente Coordinador General del Proceso de Grado:

Lic. Mauricio Evaristo Morales

San Salvador, Ciudad Universitaria, Febrero de 2016

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Rector Interino	: Lic. José Luis Argueta Antillon
Vicerrector Académico	: No Electo
Vicerrector Administrativo Interino	: Ing. Carlos Armando Villalta
Secretario General	: Dra. Ana Leticia Zavaleta de Amaya

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

Decano	: Lic. José Vicente Cuchillas
Vice-decano	: Lic. Edgar Nicolás Ayala
Secretario de la Facultad	: Lic. Javier Vladimir Quintanilla Orellana

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Jefe de Departamento	: Lic. Wilber Alfredo Hernández
Coordinador de Proceso de Grado	: Lic. Mauricio Evaristo Morales
Docente Director	: Lic. Bartolo Atilio Castellanos

ÍNDICE DE CONTENIDO

CONTRAPORTADA.....	ii
ÍNDICE.....	iii
DEDICATORIAS.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	viii
INTRODUCCIÒN.....	x
CAPITULO I. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	12
1. Objetivos de la Investigación.....	12
1.1 Objetivo General.....	12
1.1.2 Objetivos específicos.....	12
1.2 Justificación.....	12
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	15
2. Antecedentes.....	15
2.1 Situación actual de las condiciones de salud y seguridad ocupacional de la UES.....	15
2.2 Base Teórica.....	16
2.2.1 Salud ocupacional.....	16
2.2.2 Objetivo de la salud ocupacional.....	17
2.2.3 Importancia de la salud ocupacional.....	17
2.2.4 Seguridad ocupacional.....	18
2.2.5 Objetivos de la seguridad ocupacional.....	19
2.2.6 Importancia de la seguridad ocupacional.....	19
2.2.7 Principios de la seguridad ocupacional.....	20
2.2.8 Enfermedad profesional (Art.319 del Código de Trabajo).....	20
2.2.9 Accidentes del trabajo (Art. 317 del Código de Trabajo).....	21
2.2.10 Prevención de los accidentes.....	23
2.2.11 Consecuencias de los accidentes.....	24
3. Marco Legal.....	26
3.1 Instituciones responsables de la salud y seguridad ocupacional en el país.....	26
3.2 Código de trabajo.....	27

3.3 Ley de prevención de riesgo en los lugares de trabajo.....	28
3.4 Código de salud.....	29
4. El estrés en el trabajo	30
4.1 Conceptualización de estrés	31
4.2 Causas del estrés	31
4.3 Sintomatología del estrés	32
4.4 Causas del estrés laboral	33
5. Psicología de la salud ocupacional.....	34
5.1 Modelos de procesos de estrés laboral.....	34
5.2 Factores laborales asociados al desarrollo de estrés en el personal administrativo	37
5.3 Papel del psicólogo en la prevención de riesgos laborales.....	39
5.4 Características de las organizaciones saludables y no saludables.....	40
6. Programa de salud ocupacional.....	41
CAPITULO III. METODOLOGÍA	42
A. Tipo de estudio.....	42
B. Población y muestra.....	42
C. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
✓ Ficha de inspección.....	44
✓ Cuestionario	45
D. Recursos.....	54
E. Validación de Instrumentos.....	54
F. Procedimiento de recolección datos.....	56
G. Actividades (Ver cronograma de actividades)	57
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	58
PRESUPUESTO	59
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTREPRETACIÒN DE RESULTADOS	60
Breve descripción del capítulo IV.....	60
A. Presentación de Resultados	62
B. Análisis e Interpretación de Resultados	79
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
CONCLUSIONES	92

RECOMENDACIONES	93
CAPITULO VI. PROPUESTA DE MEJORA.....	94
FUENTES CONSULTADAS	130
ANEXOS	132

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Nuestro Señor Jesucristo, por haber sido mi apoyo y fortaleza espiritual a lo largo de este proceso de aprendizaje.

A mis padres, Gilberto Lazo y Norma de Lazo por ser mis ejemplos a seguir, por motivarme y creer en mi desde el inicio y porque siempre me sostuvieron en las flaquezas.

NORMA LAZO

DEDICATORIA

En primera instancia a Dios todopoderoso quien desde arriba ha guiado mis pasos durante toda mi vida, y me ha permitido alcanzar las metas que me he propuesto.

A mi Padre José Ángel Rubio Avelar quien fue mi motor para iniciar mi carrera y dedicar todos y cada uno de sus minutos ocupados en ayudarme a sobrellevar las cargas en los momentos difíciles.

A toda mi familia y amigos quienes me apoyaron incondicionalmente todos estos años de estudios.

A mi amor de mi vida quien ha sido mi apoyo en estos últimos días de mi carrera, quien se desveló conmigo y se esforzó por entenderme y animarme.

Y finalmente a mi compañera de tesis Norma Lazo porque luego de tanto esfuerzos y contratiempo logramos realizar nuestro proyecto con éxito y por acompañarme durante estos últimos y maravillosos años de mi carrera.

Iliana Marili Rubio

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios padre, a Nuestro Señor Jesucristo y al Espíritu Santo por acompañarme hasta este día, por su fidelidad y misericordia en cada uno de mis pasos, por guardar mi vida e instruirme, según su propósito.

Las gracias infinitas a mis padres, Gilberto Lazo y Norma de Lazo por guiarme y animarme a seguir en cada una de mis metas y sueños; por apoyarme emocional, espiritual y económicamente, por enseñarme a luchar y a desempeñarme con esfuerzo en la vida, por confiar en mis capacidades y apoyar mis decisiones, por levantarme cada vez que desistía, porque este también es para ellos un logro más,

A mis hermanos, Gilberto y Johana por alentarme y creer en mí,

A mis amigos por ser los ángeles que Dios puso en mi camino y extenderme la mano cuando lo he necesitado,

A mis compañeros, por acompañarme en el esfuerzo a lo largo de esta carrera, en especial a mi compañera de investigación, Ili por aceptarme con mis virtudes y defectos y ayudarme a subir un peldaño más.

Finalmente las gracias a esta Universidad que me dio la oportunidad de formarme como profesional, a mis maestros que sin duda cultivaron sus saberes y valores éticos en mí y a nuestro docente y compañero de lucha Lic. Bartolo Castellanos por instruirnos y guiarnos en este esfuerzo.

GRACIAS

Norma Lazo

AGRADECIMIENTO

A DIOS, nuestro infinito agradecimiento por haber guiado con amor, bendiciones e infinita sabiduría el desarrollo de este trabajo.

A la Universidad de El Salvador, por la oportunidad que me brindó al formarme como profesional, a las autoridades de la Facultad de Ciencias Facultades, así mismo a los docentes por los conocimientos que me impartieron en la trayectoria académica y sirvieron para culminar la Carrera de Psicología además, por el apoyo que se recibió en el desarrollo de la presente investigación.

A mi padre, el amor de mi vida y familia, quienes me ofrecieron incondicionalmente su apoyo, de manera especial a José Ángel Rubio y a el licenciado Bartolo una imperecedera gratitud, por haber guiado de manera acertada el desarrollo de este trabajo.

Iliana Marili Rubio

INTRODUCCIÓN

Con la revolución industrial en el siglo XVIII la salud y seguridad ocupacional se ve afectada drásticamente y en muchos casos de forma negativa al incorporar en los procesos productivos diversas máquinas para aumentar la producción. Más tarde, durante la primera guerra mundial se introducen muchas sustancias químicas y esto motiva los primeros intentos científicos para proteger a los trabajadores estudiando las condiciones ambientales y revisando la distribución y diseño de la maquinaria y equipo con el objeto de prevenir y evitar los accidentes de trabajo y las incapacidades consiguientes.

En El Salvador las enfermedades y accidentes laborales son una situación real que enfrentan muchos empleados, ya sea de empresas privadas o instituciones del sector público; es por eso que el siguiente trabajo de investigación trata sobre el diagnóstico de las Condiciones de salud y Seguridad Ocupacional y su influencia en el desarrollo de síntomas de estrés en el personal administrativo del área de servicios, de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador. El tema se considera relevante y de interés porque contribuiría a informar sobre los riesgos a los que el personal se enfrenta y de esta manera en un futuro se puedan realizar acciones para proteger el recurso humano que labora en dicha institución evitándoles accidentes de trabajo y alteraciones psicosociales como lo es el estrés.

La estructura de este trabajo comprende seis capítulos; El Capítulo I contempla el Planteamiento del Problema y en él se establece la situación actual de la problemática, el enunciado del problema, los objetivos que darán pie a la investigación, la justificación que responde a la necesidad de dicha problemática; así mismo se contempla en este capítulo la delimitación, alcances y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II se encuentra el Marco Teórico, se desarrollan los antecedentes y la base teórica de la Investigación, en relación a los propósitos y los postulados de las condiciones sobre la Salud y Seguridad Ocupacional. Se establece la conceptualización de la Salud y Seguridad Ocupacional y se describen los aspectos básicos del mismo. Así mismo, se plantea un apartado de base legal en relación a las leyes que dan respuesta

a esta situación, como lo es, la ley de prevención de riesgos ocupacionales. Seguido de ello se establece el apartado de la conceptualización de estrés, sus síntomas e importancia dentro de la investigación.

Seguidamente en el capítulo III, se describe la Metodología, que comprende el tipo de investigación que se utilizara, el tipo de estudio que se seguirá, así mismo se establecen la población y muestra que serán parte del estudio; igualmente se describen los instrumentos que permitirán recolectar la información y de esta manera describir posteriormente los hallazgos encontrados. Seguido de ello se encuentra el procedimiento de la recolección de los datos, el cronograma de las Actividades y el Presupuestó aproximado sobre los gastos de la investigación.

En el capítulo IV, se establece la presentación y análisis de resultados que comprenden las tablas, cuadros, gráficas y el análisis estadístico de la información. Y por consiguiente en el capítulo V se describen las respectivas conclusiones y recomendaciones que dan respuestas a los objetivos planteados en el trabajo de investigación.

A raíz de los resultados obtenidos en la investigación se plantea el capítulo VI donde se hace una propuesta de mejora que abarca el afrontamiento del estrés y la salud y seguridad ocupacional, para la facultad de ciencias y humanidades y/o autoridades pertinentes el cual está dirigido al personal de servicios. Finalmente se establecen las Fuentes consultadas a lo largo de la investigación y los respectivos Anexos.

CAPITULO I. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1. Objetivos de la Investigación

1.1 Objetivo General

Diagnosticar las condiciones de salud y seguridad ocupacional para determinar la influencia que estas tienen en el desarrollo de estrés en el personal administrativo de servicios que laboran en la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

1.1.2 Objetivos específicos

1. Identificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional en las que el personal administrativo de servicios generales de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador desarrollan su trabajo y determinar su impacto en el funcionamiento laboral.
2. Comprobar que normas y medidas de salud y seguridad ocupacional dan cumplimiento o no cumplimiento a la Ley de prevención de riesgos dentro de la de FCH de la UES.
3. Explorar los posibles niveles de estrés que experimenta el personal administrativo de servicios generales a partir de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en las desarrollan su trabajo dentro de la FCCHH.
4. Crear una propuesta de mejora, enfocado a optimizar las condiciones de salud y seguridad ocupacional de los trabajadores dentro de la FCH y contribuir con un programa de capacitación sobre el manejo de estrés dirigido al personal de servicios generales, y así lograr una mejora continua dentro de la Institución.

1.2 Justificación

Con el propósito de mejorar las condiciones de los trabajadores de las empresas públicas y privadas y/o de cumplir el derecho laboral, el Ministerio de Trabajo en conjunto con el Órgano Legislativo de El Salvador junto y las autoridades pertinentes;

aprobaron en el 2010 la “Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo”.

La cual se encuentra actualmente en vigencia, y que como objetivo principal contempla: “establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes *psicológicas* y *fisiológicas* para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular”.

La Psicología se interesa por la promoción de la salud mental, y para esto es importante conocer los ambientes en lo que las personas se desenvuelven y de esta forma hacer aportes que abonen a mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional y así favorecer el desarrollo psicológico del personal de servicio de la FCCHH de la UES.

Dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, (OMS, 1986), un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud. Como responsables de la salud mental de la población, nos focalizamos en comprobar cómo estas condiciones afectan psicológicamente al personal administrativo de servicio.

A través de la presente investigación, se evaluarán las condiciones de salud y seguridad ocupacional en las que los colaboradores de la FCCHH de la UES desarrollan sus jornadas laborales, y como estas condiciones pueden influir en el desarrollo de síntomas de estrés en el personal administrativo de servicio; los resultados obtenidos nos permitirán demostrar a las autoridades correspondientes la situación actual de la Institución con relación al fenómeno a evaluar, estos hallazgos serán la fundamentación para hacer una propuesta que abone a mantener las condiciones favorables y/o crear una propuesta de mejora con un enfoque psicológico, que favorezca a la Institución y sobre todo a la población afectada.

Esta investigación beneficiara de manera general a la Universidad, pero en especial al personal administrativo de servicio que labora en la Facultad de Ciencias y Humanidades; puesto que con los resultados obtenidos luego del diagnóstico, se espera que las autoridades correspondientes tomen a bien, analizar los resultados y la propuesta de cambio; llevando a cabo las acciones pertinentes al caso. Ofreciéndoles al personal; condiciones infraestructurales adecuadas y sobre todo un ambiente psicológico saludable que les permita realizar sus labores de servicio con motivación y satisfacción y esto como consecuencia hará que la Institución alcance un mayor desarrollo organizacional.

De este modo se espera que la FCCHH logre cumplir con los requisitos de ley en prevención de riesgos laborales; se espera que al tomar en cuenta la propuesta de mejora la Universidad optimizara sus estándares en control de riesgos laborales y a la vez mejorara el desempeño de su personal.

Las condiciones desfavorables desencadenan síntomas de estrés; el estrés es una enfermedad, y esta condición no permite que el personal labore al máximo, por eso; la Institución es de los mayores beneficiados; ya que la investigación permitirá a las autoridades correspondientes realizar cambios en las diferentes áreas, que sin duda incidirán en la disminución de síntomas de estrés y que por tanto los usuarios tendrán una mayor motivación y satisfacción, mejor rendimiento, menos accidentes, mayor eficiencia y eficacia en los procesos, en fin podrán tener personal saludables.

Finalmente la investigación puede contribuir como marco de referencia a futuras investigaciones, dentro de la Universidad, logrando así poner en marcha los lineamientos básicos de la ley de prevención de riesgos en todas y cada una de las facultades; y de la institución en general. De tal forma que la UES se convierta en una Institución que contara con las medidas de salud y seguridad ocupacional actualizadas, y estas condiciones incidirán de forma positiva en sus diferentes entornos; y en segundo lugar contribuirá a obtener trabajadores saludables que a su vez serán personas saludables dentro de la sociedad y con menos posibilidades de padecer de salud física y/o mental.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2. Antecedentes

2.1 Situación actual de las condiciones de salud y seguridad ocupacional de la UES.

La Universidad de El Salvador fue fundada en 1841 y está situada en la zona norte del San Salvador, cuenta con una superficie de 31 hectáreas donde se movilizan alrededor de unas 40 mil personas entre estudiantes, empleados, docentes y visitantes. Cuenta con nueve facultades en su sede central, donde se desarrollan actividades sobre docencia, investigación y proyección social, además, de las Unidades auxiliares y de apoyo técnico administrativo.

Estudios recientes han demostrado que la universidad general no cuenta con un estudio sistemático de las condiciones de salud y seguridad ocupacional. Sin embargo, se conoce que dentro de la misma universidad se cuenta con una unidad de mantenimiento y seguridad para el cuidado de la infraestructura de las instalaciones, pero debido a la amplitud y diversidad de disciplinas, está solo se encarga de dar mantenimiento a las instalaciones en general de algunas facultades, otras debido a su complejidad tienen designado personal para realizar la función de mantenimiento dentro de cada facultad. Por consiguiente la seguridad laboral pasa a ser responsabilidad de cada facultad.

En el 2005 se llevó a cabo una investigación sobre las condiciones de higiene y seguridad ocupacional dentro de la universidad de El Salvador, específicamente en el área de salud que abarca la Facultad de Medicina, Facultad de Odontología y Facultad de Química y Farmacia. Dicho estudio demuestra que la administración de la Higiene y Seguridad ocupacional en las facultades del área de la salud tiene deficiencias por carecer de metodologías de planificación, evaluación, organización, Operacionalización y control de riesgos que permitan solucionar los problemas y realizar las actividades de prevención de riesgos en forma sistemática.¹

¹ Sidney Vladimir, B.G “Diseño de un modelo de Higiene y Seguridad Ocupacional para las facultades del área de salud de la Universidad de El Salvador”, San Salvador, año 2005.

Administrativamente se puede decir que no se ha contado con una unidad para realizar el trabajo de Salud y Seguridad, lo que representa una alta deficiencia en ese sentido debido a la complejidad de las actividades que ahí se realizan y que al no contar con un ente organizado que vele por la prevención de riesgos, estos estarán presentes y con amenaza de causar accidentes.

Hace poco tiempo se vio la necesidad de crear una unidad específica para coordinar algunas tareas de salud y seguridad en esta facultad y fue así como se agregó dentro de las responsabilidades a la unidad de Mantenimiento y Seguridad quien ejecuta las ordenes que la dirección de planificación le da en cuanto a las medidas de seguridad que se deben tomar.

A raíz de lo anterior resulta necesario llevar a cabo un nuevo estudio dentro de la Facultad de Ciencias y Humanidad de la Universidad de El Salvador, con el fin de tener un conocimiento real de las condiciones de salud y seguridad ocupacional dentro de sus seis departamentos y tres escuelas, así también se desea conocer cuáles son las condiciones dentro de los puestos de trabajo y como estas podrían incidir en la salud física y mental de las personas que en ella laboran.

2. 2 Base Teórica

2.2.1 Salud ocupacional

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de las personas, mediante la prevención y control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad de estos. ²

Según la O.I.T., la Salud Ocupacional, es la rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores (as), protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud; en resumen adaptar el trabajo al hombre y cada hombre en su actividad.

² Manual de seguridad y salud ocupacional y ambiente para contratistas, Pág. 9.
www.unal.edu.co/.../manual_seguridad_salud_ocupacional

2.2.2 Objetivo de la salud ocupacional

Los objetivos de la salud Ocupacional van enfocados a la salud de los trabajadores, y entre los principales se pueden citar:

- ✚ Buscar eliminar las causas de enfermedades derivadas del desempeño de las actividades productivas en los trabajadores.
- ✚ Reducir los efectos dañinos provocados por el trabajo en personas enfermas o con problemas físicos, mejorando así su calidad de vida.
- ✚ Disminuir el empeoramiento de enfermedades o lesiones ocasionadas en el trabajo, a través de la medicina ocupacional.
- ✚ Conservar la salud de las personas y aumentar la productividad³
- ✚ Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones.
- ✚ Prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo.
- ✚ Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud.
- ✚ Colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y; en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

2.2.3 Importancia de la salud ocupacional

El trabajo produce modificaciones en el medio ambiente que pueden ser: mecanismos físicos, químicos, psíquicos, sociales, morales y lógicamente se pueden pensar que estos cambios afectan la salud integral de las personas que se dedican a una actividad.

La importancia de la salud Ocupacional se sustenta en la protección de la salud de los trabajadores que conlleva al mejoramiento en la calidad de vida de los mismos y sus familias, generando así un enorme beneficio social.

La salud Ocupacional es una disciplina fundamental cuya aplicación es indispensable para obtener condiciones laborales saludables y seguras, protegiendo así la salud de los

³Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Idalberto Chiavenato, 2006

trabajadores. Además influye positivamente sobre la productividad y rentabilidad de las actividades laborales y contribuye a la protección del medio ambiente. Por tal motivo se recomienda emprender acciones, conjuntamente con organizaciones sindicales, empresariales, instituciones educativas y gubernamentales entre otros, que pongan en evidencia la importancia de la salud ocupacional a fin de que se aplique en todas las instituciones a nivel nacional.

2.2.4 Seguridad ocupacional

Seguridad Ocupacional es la aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el diseño de: instalaciones, maquinarias, procesos y procedimientos de trabajo; capacitación, adiestramiento, motivación y administración de personal, con el propósito de abatir la incidencia de accidentes capaces de generar riesgos de salud, incomodidades e ineficiencias entre los trabajadores o daños económicos a las empresas y consecuentemente a los miembros de la comunidad.⁴

El conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes que tienden a eliminar las condiciones inseguras del ambiente laboral y a construir o persuadir a los trabajadores acerca de la necesidad de implementar prácticas preventivas.

Son todas aquellas técnicas utilizadas para la detección, evaluación y control de los riesgos a que están expuestos los trabajadores en los centros de trabajo, con la finalidad de prevenir y/o minimizar los accidentes de trabajo. Por lo tanto Seguridad ocupacional se refiere al conjunto de medidas técnicas orientadas a reducir, controlar y eliminar los riesgos, accidentes de trabajo, sus causas y consecuencias; encargándose de proteger la vida, y bienestar de los trabajadores.

⁴Hernández, Alfonso. "Seguridad e Higiene Industrial". México, año 2003.

2.2.5 Objetivos de la seguridad ocupacional

Entre los principales objetivos que persigue la Seguridad Ocupacional se pueden citar los siguientes:

- ✚ Reducir los costos operativos de producción. De esta manera se incide en la minimización de costos y la maximización de beneficios.
- ✚ Mejorar definitivamente la imagen de la institución y, por ende, la seguridad del trabajador para un mayor rendimiento en el trabajo.
- ✚ Evitar lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes de trabajo hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- ✚ Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes de trabajo y sus causas
- ✚ Es localizar y controlar los riesgos, para crear y mantener un ambiente de trabajo seguro que haga posible la prevención de accidentes, garantizando así la vida del trabajador.
- ✚ Proteger a los elementos de la producción (recursos humanos, maquinaria, herramientas, equipo y materia prima), y para esto se vale de la planificación, el control, la dirección y la administración de programas.
- ✚ Inspeccionar y comprobar el buen funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo.
- ✚ Analizar las causas de los accidentes de trabajo.
- ✚ Desarrollar programas de inducción y entrenamiento para prevenir accidentes

2.2.6 Importancia de la seguridad ocupacional

Dentro de los efectos negativos que el trabajo puede tener para el trabajador, los accidentes son los indicadores inmediatos y más evidentes de las malas condiciones del lugar de trabajo, y dada su gravedad, la lucha contra ellos es el primer paso de toda actividad preventiva; los altos costos que genera, no son las únicas consecuencias negativas; no se puede devolver la vida de un trabajador si este fallece en su puesto de trabajo a consecuencia de un accidente; ni devolverle un miembro que haya perdido por

amputación; o lograr que se incorpore a su puesto de trabajo si se le ha extendido una incapacidad laboral permanente.

Además de los sufrimientos físicos y morales que padece el trabajador y su familia, los riesgos, reducen temporal o definitivamente la posibilidad de trabajar, es un freno para el desarrollo personal del individuo como ser transformador, ya que lo priva total o parcialmente de poder auto realizarse como miembro activo de la sociedad.

2.2.7 Principios de la seguridad ocupacional

Existen tres principios básicos sobre la seguridad ocupacional, los que se detallan a continuación:

- ✓ La creación y conservación del interés activo en la seguridad. Es decir, la prevención de accidentes debe ser una tarea de todos, todo el personal debe participar activamente en cualquier programa de seguridad que se establezca.
- ✓ La investigación de los hechos.
La tarea de investigar los hechos es de vital importancia ya que permite conocer, entre otros, la hora y el lugar del accidente, el tipo y costo de la lesión, si se actuó de forma insegura, el nivel del riesgo que se presentó.
- ✓ La acción correctiva basada en los hechos.
Este principio es la consecuencia lógica del anterior, luego de una minuciosa investigación se presenta la tarea de realizar todas aquellas acciones que han sido identificadas como las que ayudarán a prevenir los accidentes.

2.2.8 Enfermedad profesional (Art.319 del Código de Trabajo)

Es el estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, retenida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o que haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo⁵.

⁵Art. 319.- Código de Trabajo de El Salvador. D.L. Nº 15, del 23 de junio de 1972, pág. 151 Y 152

De manera que se refiere a toda condición de enfermedad o deterioro de la salud humana que sea consecuencia de cualquier actividad laboral, exceptuando las ocurridas a los trabajadores a domicilio.

Las enfermedades profesionales más comunes son el cáncer atribuible a la exposición a sustancias peligrosas, las enfermedades musculo esqueléticas, las enfermedades respiratorias, la pérdida de audición, las enfermedades circulatorias y las enfermedades transmisibles causadas por exposición a agentes patógenos. En muchos países industrializados, donde el número de muertes por accidentes relacionados con el trabajo ha ido disminuyendo, las muertes por enfermedad profesional han aumentado.

2.2.9 Accidentes del trabajo (Art. 317 del Código de Trabajo)

Es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Lesión: Es “El daño físico que produce un accidente a las personas, consecuencia de una serie de factores, cuyo resultado es el accidente mismo, es decir, es el daño sufrido por la persona accidentada⁶

Causas de accidentes de trabajo

Interviene varios factores, entre los cuales se cuentan las llamadas causas inmediatas, que pueden clasificarse en dos grupos:

Condiciones inseguras

Son las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo), y se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, maquinarias, los equipos y los puntos de operación.

Las condiciones inseguras más frecuentes son:

⁶Ramírez Cavassa, César. Seguridad Industrial, 2ª .Edición. Editorial Limusa México, DF, 1996

- ✓ Estructuras e instalaciones de los edificios o locales diseñados, construidos o instalados en forma inadecuada, o bien deteriorados.
- ✓ Falta de medidas o prevención y protección contra incendios.
- ✓ Instalaciones en la maquinaria o equipo diseñados, construidos o armados en forma inadecuada o en mal estado de mantenimiento.
- ✓ Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones eléctricas.
- ✓ Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles defectuosas o inadecuadas.
- ✓ Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
- ✓ Falta de orden y limpieza.
- ✓ Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes o faltantes.
- ✓ Tiempo de trabajo: los trabajadores son más sensibles y susceptibles de sufrir accidentes a determinadas horas, generalmente, a primera y última hora del día, al principio y al final de la semana de trabajo y en los meses de invierno.
- ✓ Trabajo a turnos: aparecen problemas de comunicación entre los distintos turnos.
- ✓ Las máquinas: hay máquinas que no ayudan mucho al operario (mandos escondidos, mala posición del operario frente a la máquina).
- ✓ Trabajo en sí: hay trabajos que dan lugar a más accidentes que otros.
- ✓ Comodidad del trabajo: la postura del operario en el puesto de trabajo y la incomodidad de tipo ambiental, (no es lo mismo estar en una oficina, que limpiando un horno que está caliente).
- ✓ Atención del trabajo: los trabajos que requieren mucha atención son los más propensos a los accidentes, porque el cerebro se “desconecta” en un momento determinado.

Actos inseguros

Son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador y que puedan dar como resultado un accidente. Los actos inseguros más frecuentes en que los trabajadores incurren en el desempeño de sus labores son:

Factor personal

- ✓ Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.
- ✓ Operar equipos sin autorización.
- ✓ Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
- ✓ Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
- ✓ Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentra en movimiento.
- ✓ Falta de aprendizaje: puede producirse por dos problemas básicos:
 1. La formación es inadecuada.
 2. El individuo no tiene capacidad para adquirir la formación adecuada.
 - ✓ Inadaptación: en ocasiones, el individuo no llega a adaptarse a la actividad desarrollada, por ejemplo, un trabajador que está acostumbrado a un horario determinado, y tiene que empezar a trabajar a turnos.
 - ✓ Falta de madurez: se trata de una madurez para el trabajo, para la relación laboral

2.2.10 Prevención de los accidentes

La ciencia de la prevención de accidentes surgió durante la Primera Guerra Mundial, centrándose en la seguridad humana y en el control de diversas «energías» dañinas en el lugar de trabajo. A finales de los sesenta la atención se centró en la interacción sistemática de las personas, las máquinas y el entorno de trabajo. Este llamado «enfoque de sistemas» adelantó en gran medida la comprensión de una prevención eficaz.

Algunos accidentes importantes han demostrado que no basta con analizar una sola persona o máquina aislada del resto de la comunidad laboral y de otros elementos del lugar de trabajo. Más recientemente, los investigadores centraron su atención en los factores organizativos y culturales, considerando situaciones imprevistas, el nivel de información, el conjunto de valores de la organización, la cultura en materia de seguridad, entre otros.

Un nuevo enfoque en la prevención de accidentes laborales es la "Visión para reducir los accidentes a cero". El objetivo directo no consiste en eliminar todos los accidentes, sino en hacer que las personas piensen que todos los accidentes son evitables. Las personas

toleran riesgos y accidentes con demasiada frecuencia, puesto que creen que no pueden evitarse o bien que un número determinado es inevitable. Unos objetivos de seguridad más elevados en las organizaciones sería un paso adelante hacia la adopción de una visión para reducir los accidentes a cero. Fomentar esta visión constituye un arma importante en la batalla contra los accidentes demasiado comunes.

2.2.11 Consecuencias de los accidentes

Consecuencias para los trabajadores.

- ✓ Desconfianza en sí mismo. El que se accidentó una vez puede estar pendiente si se volverá a accidentar y tendrá miedo, de volver al mismo lugar en que se accidentó.
- ✓ Desorden de la vida familiar. La persona que se accidenta muchas veces se molesta al sentir que no puede colaborar en su casa. Daño psicológico en los familiares que sufrirán dolor al mirarlo postrado en una cama.
- ✓ Desorganización de actividades fuera del hogar. No podrá asistir a reuniones con amigos, practicar deportes o recrearse.
- ✓ Reducción de sus ingresos. Aunque el seguro cubre la mayor parte de los gastos, el accidentado no tendrá los mismos ingresos.

Consecuencias para la empresa.

Los accidentes también producen pérdidas para la empresa como por ejemplo, pagos de horas extraordinarias para reemplazar el trabajador lesionado, disminución de la productividad ya que ningún trabajador podrá hacer el trabajo de la misma forma que el trabajador titular de esa actividad, falta de ánimo y baja moral de los demás trabajadores, pérdida de tiempo de todos los trabajadores por atender al lesionado o comentar el accidente entre ellos, etc.

Las consecuencias de los riesgos profesionales de que responderán los patronos son la muerte y la incapacidad del trabajador

La incapacidad puede ser permanente total, permanente parcial y temporal.

- ✓ Incapacidad permanente total: es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida.
- ✓ Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida.
- ✓ Incapacidad temporal: es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo.

2.2.12 Condiciones del ambiente

Los riesgos que pueden presentarse en los lugares de trabajo se clasifican en cuatro grupos, los cuales son:

1. **RIESGOS FÍSICOS:** Son aquellos originados por agentes ambientales físicos, como radiaciones, ruido, vibración, ventilación, acceso a agua potable, clima y temperatura.
2. **RIESGOS BIOLÓGICOS:** Son originados por materia viva como insectos, parásitos, bacterias, virus, subproductos naturales como fibra de algodón, o cualquier agente causal de enfermedad. Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.
3. **RIESGOS QUÍMICOS:** Son aquellos originados por agentes químicos o sustancias nocivas a la salud, como líquidos, sólidos, gases, humos o vapores.
4. **TENSIONES ERGONÓMICAS:** Se refiere a la posición del cuerpo en relación a sus tareas, como la monotonía, cansancio, preocupación o presión del trabajo.

Existen 6 características o factores de riesgo que pueden causar problemas en la salud (y que se deben identificar):

- ✓ Repetición: Es cuando el trabajador está utilizando constantemente un solo grupo de músculos y tiene que repetir la misma función todo el día (y todos los días), por ejemplo: Uso del martillo.
- ✓ Fuerza Excesiva: Cuando la tarea requiere u obliga al trabajador a hacer uso de fuerza, por ejemplo: empujar tambores de 180 Kgs.
- ✓ Posición o postura que cause tensión: Cuando el puesto o el área de trabajo obliga a mantener una parte del cuerpo en una posición incómoda (ya sea por poco tiempo o por periodos largos) lo que provoca tensión en el músculo o tendones, un ejemplo sería el abrir y cerrar válvulas que se encuentran instaladas arriba de la cabeza o debajo de la cintura.
- ✓ Tensión Mecánica: Contacto fuerte y repetido con superficies duras de la maquinaria.
- ✓ Herramientas Vibradoras.
- ✓ Temperatura: Cuando el trabajador debe realizar sus tareas en temperaturas extremas.

3. Marco Legal

3.1 Instituciones responsables de la salud y seguridad ocupacional en el país

Existen organismos internacionales que se preocupan por el salud, la vida y la integridad física de los trabajadores, el principal es la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) dentro del cual, existe el Centro Interamericano de Administración de Trabajo (C.I.A.T) que, en coordinación con el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo con sede en Lima Perú, desempeña sus actividades en América Latina y El Caribe y se vinculó con los países de la región a través de sus Ministerios de Trabajo, para plantear convenios, asesorías y dictar recomendaciones en materia de Seguridad e Higiene Industrial.

A nivel nacional existen dos instituciones estatales relacionadas con la higiene y seguridad industrial y medicina del trabajo, las cuales son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). Estas instituciones se encargan de velar porque las disposiciones legales relativas al establecimiento y

mejora de las condiciones generales de trabajo, sean cumplidas por las empresas e Instituciones del Estado, autónomas y privadas.

La dirección de Previsión Social del Ministerio de Trabajo tiene bajo su dependencia el Departamento Nacional de Seguridad e Higiene ocupacional; el cual está conformado por tres secciones:

- ✓ Seguridad ocupacional
- ✓ Higiene ocupacional
- ✓ Formación en higiene ocupacional

Actualmente el ISSS, por medio del programa de Salud Ocupacional, presta a las empresas servicios como inspecciones en el área de Higiene y seguridad Industrial y capacitación mediante los educadores de salud, sin embargo, a pesar de que actualmente es la institución que cuenta con una mayor capacidad técnica y humana, el trabajo del ISSS está limitado al carácter preventivo dejando la tarea de imponer sanciones al departamento de Prevención Social del Ministerio de trabajo mismas que rara vez cumplen.

3.2 Código de trabajo

Fue establecido por Ministerio de Trabajo y Prevención Social, y tiene como objetivo principal, según lo expresa al Artículo 1, armonizar las relaciones entre capital y trabajo, según lo establecido en el Artículo 38 de la Constitución de la República de El Salvador.

El título II, denominado Seguridad e Higiene del Trabajo, en el Capítulo I, hace referencia a las obligaciones de los empleadores que, según esta expresado en el Artículo 314: “Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) Las operaciones y procesos de trabajo
- b) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal
- c) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y

- d) La colocación y mantenimiento de resguardo y protecciones que aislen y prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

En el Capítulo II del mismo Título, se hace referencia a las obligaciones de los trabajadores que urgen lo establecido en el Artículo 315, todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas de seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas en lo que se refiere a uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado a las operaciones y procesos de trabajo y el uso y el mantenimiento de las protecciones maquinaria.

En el Título II denominado, Riesgos Profesionales, del Capítulo I sobre disposiciones generales el Artículo 316, dice claramente que es lo que se entiende por riesgos profesionales, considerando los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales a que están expuestos, los trabajadores a causa por motivo de trabajo.

En los Capítulos II, III y IV, se hace referencia a las consecuencias de los riesgos profesionales responsabilidades seguros respectivamente. El capítulo II trata de las obligaciones del patrono para con el trabajador en lo relativo a la muerte e incapacidad, se han estas permanentes totales, parciales o temporales.

En el Capítulo III, se refiere a que el patrono está obligado a proporcionar en forma gratuita todo en cuanto a servicios médicos aparatos de prótesis y ortopedia, gastos referentes a traslados, hospedaje y alimentación de la víctima y un subsidio diario a un equivalente al 25% de su salario básico, de los primeros sesenta días y el equivalente al 40% del mismo, durante los días posteriores hasta un límite.

3.3 Ley de prevención de riesgo en los lugares de trabajo.

La Ley se presentó en el 2010, sin embargo años posteriores entraría en Vigencia. Esta nueva normativa establece requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de los trabajadores y trabajadoras.

La Ley tiene un carácter preventivo y se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. La competencia para vigilar el cumplimiento de la ley la ostenta el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Previsión Social y la Dirección General de Inspección de Trabajo. En donde se regulan las infracciones de parte de los patronos y de los trabajadores.

La Ley se trabajó por más de veinte años, ya que el sector empleador siempre estuvo boicoteando su creación y fue finalmente en enero del 2010 que la Asamblea Legislativa decreta su creación según Decreto 254 y la misma es sancionada por el Presidente de la República el día 22 de abril de 2010, siendo publicada en Mayo de ese mismo año. Lamentablemente desde su misma creación los diputados otorgaron un año de plazo a partir de la entrada en vigencia para su aplicación, posteriormente la ANEP (Asociación Nacional de la Empresa Privada) con el acompañamiento del MUSYGES (Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador) solicitan a la Asamblea Legislativa una ampliación de un año más de prórroga, otorgando la Asamblea Legislativa en ese momento seis meses más de prórroga. Fue hasta Abril del 2012 que la Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo entra en vigencia como un instructivo legal.

3.4 Código de salud

El primer Código de Sanidad entra en vigencia el 24 de julio de 1900. En 1930 se aprueba un nuevo Código de Sanidad, en este año se establece la primera clínica de puericultura ubicada en San Salvador. *En la sección dieciseises, denominada seguridad e higiene del trabajo en el Art. 107, dice: Se declara de interés público, la implantación y mantenimiento de servicios de seguridad e higiene del trabajo. Para tal fin el Ministerio establecerá de acuerdo a sus recursos, los organismos centrales, regionales, departamentales y locales, que en coordinación con otras instituciones, desarrollarán las acciones pertinentes.*

Además en el artículo 108 dice: El Ministerio en lo que se refiere a esta materia tendrá a su cargo: a) Las condiciones de saneamiento y de seguridad contra los accidentes y las enfermedades en todos los lugares de producción, elaboración y comercio; b) La

ejecución de medidas generales y especiales sobre protección de los trabajadores y población en general, en cuanto a prevenir enfermedades y accidentes; y c) La prevención o control de cualquier hecho o circunstancia que pueda afectar la salud y la vida del trabajador o causar impactos desfavorables en el vecindario del establecimiento laboral. Actualmente el Código en Vigencia es el emitido en Abril de 1988 y que ha tenido su última modificación en Julio de 2014.

4. El estrés en el trabajo

Madrid, EFE. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que cada año mueren en el mundo 2,02 millones de personas por enfermedades profesionales, lo que supone un promedio de más de 5.500 muertes diarias por esta causa.

La OIT estima que cada año se producen 160 millones de casos de enfermedades relacionadas con el trabajo, que siguen siendo las principales causas de muertes del entorno laboral, lo que supone "una pandemia inaceptable". Según la organización, la naturaleza de estas enfermedades está cambiando con gran rapidez y los cambios tecnológicos y sociales, junto a las condiciones económicas agravan los peligros para la salud y crea otros "nuevos".

Denuncia que aunque algunos riesgos tradicionales han disminuido porque hay mayor seguridad, hay enfermedades como la neumoconiosis que sigue estando muy extendida y, además, hay otras nuevas que están aumentando. Entre ellas, están los trastornos mentales y musculo esqueléticos. Según la OIT, el estrés laboral y sus consecuencias supone ya un "grave problema" porque se ha detectado que se relaciona con patologías musculo esqueléticas, cardíacas o digestivas y, si se prolonga, puede provocar graves trastornos cardiovasculares.⁷

⁷ OIT Cifra en 2002 por las muertes anuales por enfermedades profesionales.
<http://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/oit-cifra-en-202m-las-muertes-anuales-por-enfermedades-profesionales>

4.1 Conceptualización de estrés

Para los fines de este trabajo, se entenderá como estrés la “respuesta ante los sucesos que amenazan o ponen en peligro a una persona o le generan conflicto”⁸. En este concepto se señalan concretamente dos elementos específicos dentro de los cuales se establece una relación de dependencia causa-efecto: Los estresores, que son los estímulos o sucesos que amenazan de alguna manera a una persona haciéndola perder su equilibrio psicosomático y la reacción consecuente de esta persona ante este estímulo que es la respuesta de estrés.

Esta respuesta es una reacción automática del individuo que lo prepara para enfrentarse a la situación estresante. Según Lazarus, (año 2002) mencionado por Alonso Gaete, cada sujeto reacciona de acuerdo a sus propias condiciones, de tal manera que una situación puede ser estresante para unos pero no para otros. El estrés siempre estará compuesto de una situación que lo ocasiona y el resultado ante este estímulo.



4.2 Causas del estrés

Hay coincidencia en distintos autores, al señalar que el estrés es causado por el “instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo”⁹. En la vida cotidiana actual y en nuestro país vivimos bajo una zozobra constante debido a la violencia que persiste en nuestro medio, por el peligro de la pérdida de empleo, por las largas colas que se hacen para gestiones y otras situaciones estresantes como condiciones físicas del trabajo o lugar de estudio y esto significa una mayor probabilidad de que la población muestre algún grado de estrés negativo.

Se puede afirmar, entonces, que el estrés es provocado por cualquier suceso o acontecimiento que genere una respuesta emocional colaborando dentro de esta reacción

⁸ Robert S. Feldman. Psicología con aplicaciones para Iberoamérica. 2ª. Edición. México: McGraw Hill. 1994. Pág. 549

⁹ Jean Benjamín Stora. ¿Qué se acerca del estrés? 1ª. Edición. México, D.F.: Publicaciones Cruz, 1991. Pag. 5.

el ambiente y medios en el que se encuentre el individuo. En la vida cotidiana, el estrés puede generarse por la acción de cualquier situación, en el término más amplio de la palabra, que pueda causar frustración, ira, ansiedad, recelo o miedo.

La respuesta es distinta de un individuo a otro y la intensidad del estímulo determina la mayor o menor gravedad del cuadro morbos. Incluso se puede afirmar que un estado de estrés bajo o moderado puede servir de ayuda a las personas operando como un estímulo para encontrar la solución a algún problema.

Es importante señalar que la ocurrencia simultánea de varios factores estresantes puede causar reacciones negativas en el sujeto, más que toda aquellas circunstancias que tienen o que conllevan una carga de responsabilidad o condiciones ambientales en la que se desenvuelve el sujeto.

Según Fever (1987): “Una gran cantidad de estrés está relacionado con responsabilidades personales. Generalmente el problema no radica en su habilidad para desempeñar diferentes papeles sino en el número de actuaciones que debe asumir, aprender a equilibrar las responsabilidades a medida que la va aumentando¹⁰”.

Ivancevic afirma que “El estrés es una experiencia común de la vida que puede ser buena para la persona. El buen estrés, es lo que permite a una persona complementar un informe a tiempo, trazar un buen procedimiento y rápido¹¹”

4.3 Sintomatología del estrés¹²

El exceso de estrés es dañino para el sujeto y tiene repercusiones de tipo social e individual, puede predisponer a la persona al deterioro de la salud y cierto tipo de enfermedades físicas, psicológicas y comportamentales severas como.

La siguiente figura (Figura 1) enlista algunos de los signos de alarma de estrés. Mientras más signos y síntomas de estrés estén presentes en la persona, más cerca estará de una sobre carga de estrés.¹³

¹⁰Louis C. Fever E. Cómo triunfar sin estrés. México: Editorial Panorama, 1987. Pág. 39

¹¹John M. Ivancevich. Administración de recursos humanos. Novena edición. México, McGraw Hill. S.f

¹²Revista Inside No. 36. Ediciones Sol. Pag 45-46

Figura 1

ESTRÉS

<p style="text-align: center;">Síntomas Cognitivos</p> <p style="text-align: center;">Pérdida de memoria Incapacidad para concentrarse Juicio pobre Ver solo lo negativo Pensamientos ansiosos Preocupación constante</p>	<p style="text-align: center;">Síntomas Físicos</p> <p style="text-align: center;">Cefaleas Diarrea y estreñimiento Nauseas y mareos Dolor en el pecho, palpitaciones Perdida o disminución de deseo sexual Frecuentes enfermedades respiratorias</p>
<p style="text-align: center;">Síntomas Emocionales</p> <p style="text-align: center;">Cambios de humos Irritabilidad Agitación, incapacidad para relajarse Sentirse abrumado Sensación de soledad Depresión e infelicidad</p>	<p style="text-align: center;">Síntomas conductuales</p> <p style="text-align: center;">Comes más o menos de lo normal Dormir más o menos de lo normal Aislarse del grupo social Negligencia en las ocupaciones Uso de drogas para relajarse Hábitos nerviosos</p>

4.4 Causas del estrés laboral

- ✚ Presión por parte de los superiores. Existen algunos jefes o superiores que de alguna manera exigen resultados a corto o mediano plazo, el nivel de competencia comparado con el nivel de exigencia puede generar estrés en algunos colaboradores.
- ✚ Carga de trabajo. Una mala distribución de la carga de trabajo provoca que algunos empleados estén sobrecargados y se genere al mismo tiempo una excesiva presión. Dividir las responsabilidades de una manera equánime permite a los colaboradores priorizar trabajo.

¹³ Piensa Soluciones Psicológicas. Signos y síntomas de alarma de estrés.
<https://piensasolucionesenpsicologia.wordpress.com/2010/12/18/signos-y-sintomas-de-alarma-de-estres/>

- ✚ Falta de estabilidad laboral (miedo a ser despedidos) y ambiente de trabajo. La incertidumbre de los colaboradores cuando surgen situaciones de despido es una de las causantes de estrés laboral; las posiciones dentro de una empresa pueden resultar determinantes para el crecimiento profesional de los empleados. Además, el ambiente laboral entre compañeros y jefe es importante para determinar la estabilidad del empleado.
- ✚ Presiones financieras. Cuando el empleado está sometido a una preocupación por la falta de recursos económicos, la presión laboral tiene a aumentar pues se sabe sumamente comprometido con la subsistencia misma o de la familia.
- ✚ Incapacidad para realizar un trabajo. Puede ser que el colaborador no esté bien informado para realizar la tarea asignada o se encuentre incapacitado para realizarla; sin embargo, entre la presión para llevar a cabo un objetivo y la falta de información, el estrés puede ir en aumento y causar.

El estrés laboral es muy común en la sociedad actual. Saber equilibrar las actividades laborales influye en la salud de las personas y su estabilidad física, emocional y psicológica.

5. Psicología de la salud ocupacional

5.1 Modelos de procesos de estrés laboral

✚ Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrison

La distinción entre Persona y Ambiente (P-A) es una de las características básicas en este modelo. Esta distinción se convierte por tanto en un pre-requisito para la conceptualización de los niveles de ajuste P-A, siendo esta la base de causación recíproca entre el individuo y su entorno. La segunda característica del modelo es la distinción explícita entre dimensiones “objetivas” y perceptivas tanto de la persona como del ambiente.

En este sentido, Harrinson considera importante analizar el efecto diferencial entre características objetivas tanto de la persona y el ambiente frente a percepciones del individuo tanto de sí mismo (I.E. autoconcepto) como del entorno. Por tanto, al establecer los niveles de ajuste, se analizan tanto los niveles de ajuste persona-ambiente, objetivo y perceptivo, así como los niveles de ajuste entre la percepción del ambiente y sus características objetivables, y el nivel de precisión en la autovaloración del sujeto.

La aplicación de este modelo en las distintas investigaciones empíricas ha llevado a una modificación del mismo al observar que los niveles de ajuste objetivos persona-ambiente no mostraban un impacto apreciable en la salud mental, a menos que fuese percibido por el sujeto y por tanto llevado a la dimensión subjetiva de los niveles de ajuste.

Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman

En este modelo (Ver figura 2), el estrés laboral se localiza en la faceta medioambiental, siendo la respuesta de estrés parte de la faceta de consecuencias personales. Según el modelo la presencia de estresores y de respuesta de estrés serían las dos condiciones necesarias y suficientes para hablar de una situación de estrés ocupacional.

La presencia de otras facetas, indicarían el posible efecto de otras variables en el proceso. La faceta personal se compone de características relativamente estables de la persona (por ejemplo, la personalidad, sus rasgos o características socio-demográficas). Éstas podrían interactuar con distintos estresores para producir una variabilidad más amplia en la respuesta de estrés. La variable consecuencias organizativas contiene los comportamientos de los empleados, en situaciones de estrés, que tienen implicaciones directas en la eficacia de la organización (por ejemplo, el absentismo, la rotación o cambios en los niveles de rendimiento).

Por último, la faceta duración reconoce la importancia del tiempo en el propio proceso de estrés laboral, que es probablemente un factor poco reconocido en el estudio del proceso. Posteriormente, se desarrolló un modelo extendido en el que se rompe la faceta ambiental en dos partes, estresores laborales y otras características de la situación. Estas otras características de la situación podrían moderar la relación entre los estresores y el resto de las variables del proceso.

Además, en esta nueva versión del modelo, cambiaría el papel de las características personales para mostrar de forma explícita su papel moderador en la relación estresores y respuesta de estrés. En este sentido, las características personales podrían también dar lugar directamente a distintos tipos de respuesta de estrés. Asimismo, “el afrontamiento y la adaptación” aparecen en este modelo para indicar las medidas adoptadas para corregir los problemas derivados de los estresores, en las respuestas de estrés y los efectos a nivel organizacional.¹⁴

Figura 2

Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman



✚ Teoría Fisiológica.

Introducida por HANS SELYE, endocrinólogo de Montreal, establece que el estrés es una respuesta fisiológica generalizada y no una respuesta específica. Introdujo el concepto de Síndrome General de Adaptación (SGA) como un conjunto de procesos fisiológicos en respuesta a los distintos estresores.

Describe tres fases: alarma - resistencia - agotamiento

¹⁴ Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención Raquel Rodríguez Carvajal, Sara de Rivas Hermosilla

a) *Fase de alarma:* El organismo reacciona ante un estresor activando el sistema nervioso simpático, con síntomas como: midriasis pupilar, sequedad de boca, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, sudoración, hipertensión arterial, secreción de adrenalina y noradrenalina y aumento de la capacidad de atención y concentración, facilitando los recursos ante una actuación. Esta reacción de alarma dura poco tiempo, pero el organismo necesita un tiempo determinado para recuperarse. Si esta recuperación no se produce entramos en la fase de resistencia.

b) *Fase de resistencia:* En la que el organismo sigue reaccionando produciéndose distintas alteraciones metabólicas. Este estado de resistencia puede dilatarse en el tiempo hasta que no se puede mantenerlo más y se entra en la fase de agotamiento.

c) *Fase de agotamiento:* En esta fase el organismo se colapsa por la intensidad del estrés y pueden aparecer alteraciones psicosomáticas.¹⁵

5.2 Factores laborales asociados al desarrollo de estrés en el personal administrativo

Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias. Aunque el estrés se experimenta psicológicamente, también afecta a la salud física de las personas. Entre los factores más comunes del estrés laboral cabe mencionar: la falta de control sobre el trabajo, las demandas excesivas a los trabajadores y la falta de apoyo de colegas y superiores.

El estrés es atribuible a un desajuste entre las personas y el trabajo, a las malas relaciones y a la presencia de violencia psicológica o física en el lugar de trabajo, así como a conflictos entre el papel que desempeñan los trabajadores en el trabajo y fuera de éste.

Las personas reaccionan de manera diferente a unas mismas circunstancias. Algunas personas llevan mejor que otras el que se les exija mucho. Lo importante es la

¹⁵El estrés y el riesgo para la salud.

<http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

evaluación subjetiva que hace la persona de su situación; la situación por sí sola no permite determinar el grado de estrés que puede provocar.

La experiencia del estrés puede alterar la manera de sentir, pensar y comportarse de una persona. Sus síntomas son los siguientes:

En la organización:	En la persona:
Absentismo, elevada tasa de rotación del personal, falta de puntualidad, problemas de disciplina, acoso, disminución de la productividad, accidentes, errores y aumento de los costes de indemnizaciones o de atención sanitaria.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reacciones emocionales (irritabilidad, ansiedad, problemas de sueño, depresión, hipocondría, alienación, agotamiento, problemas en las relaciones familiares); ✓ Reacciones cognitivas (dificultad para concentrarse, recordar, aprender nuevas cosas, tomar decisiones); ✓ Reacciones en la conducta (consumo de drogas, alcohol y tabaco; conducta destructiva), y ✓ Reacciones fisiológicas (problemas de espalda, debilitamiento del sistema inmunológico, úlceras pépticas, cardiopatías, hipertensión).

Según una encuesta nacional realizada por Consulta Mitofsky, el 76% de los mexicanos consideran que viven con poco/nada de estrés de manera personal y sólo un 24% menciona tener con mucho/algo de estrés. Las personas declaran que una de las causas que más les generan estrés es aquella que tiene que ver con las diferencias con su jefe o sus compañeros de trabajo.

Según la Organización Mundial de Salud, el estrés puede resultar positivo pues permite a las personas estar atentas y alertas a cada una de las situaciones o tareas de su vida cotidiana. El problema empieza cuando no se cuenta con los recursos necesarios para responder a las demandas del mundo exterior rebasando así muchos límites. Según el estudio de Regus, se muestran cinco causas de estrés laboral.

5.3 Papel del psicólogo en la prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales introducirá cambios importantes en la Salud Laboral en nuestro país. Desde el punto de vista de los profesionales de la Psicología, la Ley amplía claramente las posibilidades de desarrollo profesional en la prevención y promoción de la salud de los trabajadores.

Tres son las actividades fundamentales a desarrollar para la protección de la salud y la seguridad: la vigilancia de la salud, la intervención sobre los riesgos y, por lo tanto, sobre las condiciones de trabajo, y la organización y gestión de la prevención y de los servicios correspondientes.

Al incluir las patologías de tipo psíquico, incluidas las potenciadas por la acción de sustancias y energías, los esfuerzos físicos y mentales, y otras características del trabajo, tales como su ordenación y organización, entre los campos sobre los que se debe actuar indudablemente introduce el psicólogo como profesional de la prevención en la empresa. De hecho, debido a la amplitud de las actividades preventivas a realizar, los Servicios de Prevención, para cumplir sus funciones de manera eficaz, deberán ser pluridisciplinarios por fuerza.

Dentro de la vigilancia de la salud, el psicólogo deberá establecer los criterios y metodologías oportunas, y participar en la detección precoz de posibles daños a la salud psíquica del trabajador, y claramente diagnosticar las patologías de tipo psíquico. Deberá participar también en la evaluación de las condiciones de trabajo de todo tipo que puedan generar daños a la salud mental del trabajador. Y deberá de una manera fundamental, identificar los factores organizativos en la empresa, y los que tienen que ver con el ordenamiento de las tareas, que puedan generar daños a la salud del trabajador.

Pero además de vigilar la salud y evaluar los riesgos y las condiciones de trabajo, el psicólogo deberá diseñar planes y programas de prevención dirigidos a modificar las condiciones de trabajo, y por consiguiente eliminar los riesgos. Entre las actividades preventivas a realizar estarán además el diseño de estrategias efectivas de información y formación de los trabajadores, y de los empresarios.

El psicólogo, por lo tanto, debe participa en la organización y gestión de la prevención, con la particularidad de que dado que la salud de los trabajadores en el trabajo depende muy claramente de «la salud» de las organizaciones, el papel de los psicólogos en la integración de la prevención a todos los niveles en el ámbito de la empresa adquiere una particular relevancia.

5.4 Características de las organizaciones saludables y no saludables.

Podemos definir como organización saludable aquella que establece procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado de completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y, a su vez, tiene una alta eficacia y rendimiento laboral. La estructura de la organización y cómo ésta funciona, tiene una amplia repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores, y, en última instancia, en la eficacia de la propia organización (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y McGrath, 2004).

En el mundo organizacional nos podemos encontrar con organizaciones saludables, caracterizadas por empleados con alto bienestar y rendimiento, así como una buena salud financiera (Arnet y Blomkvit, 2007), o bien, con organizaciones tóxicas o enfermas, que llevan una pésima y enfermiza organización del trabajo y están caracterizadas por altos niveles de absentismo y rotación, con la consecuencia pérdidas económicas y productivas que todo ella conlleva para la organización. Así, Grawitch, Gottschalk y Munz (2006) establecen cinco conjuntos de prácticas para la consecución de una organización saludable:

- ✓ Conciliación trabajo-vida personal
- ✓ Crecimiento y desarrollo de los empleados
- ✓ Salud y seguridad
- ✓ Recompensar al empleado
- ✓ Participación e implicación del empleado¹⁶

¹⁶ C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial

6. Programa de salud ocupacional

Un programa de salud ocupacional, consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

A. Tipo de estudio

Para la presente investigación se tomó a bien trabajar con el enfoque cuantitativo, ya que este enfoque nos permitió estudiar el fenómeno de manera objetiva y clara. Los datos se analizaron estadísticamente con el objetivo de alcanzar resultados fidedignos y medibles. Así también se utilizó un diseño no experimental, puesto que se observó el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, para luego analizar dichos resultados.

Según el nivel de profundidad, se consideró que el estudio tenía que ser de tipo Diagnostica ya que nos permitió diagnosticar las condiciones de salud y seguridad ocupacional y su influencia en la generación de estrés en el Personal Administrativo de servicio generales de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la UES. Además la investigación proporciono una descripción de los elementos y aspectos que integran la realidad del fenómeno a estudiar, y también se logró una interconexión he interdependencia de los mismos.

La necesidad de realizar la investigación diagnóstica radica en el hecho de que nos permitió conocer el fenómeno para proporcionar alternativas que lleven a mejorar el actuar del personal dentro de las Facultad.

B. Población y muestra

Población

La población o universo objeto de estudio fue el personal administrativo de servicio que labora en la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador. La población total es de 142 colaboradores los cuales se encuentran divididos en los diferentes departamentos y escuelas de la siguiente manera.

Tabla 1

División del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias y Humanidades	
Áreas	Nº de Personal
Decanato y Vicedecanato	6
Secretarías de la FCH	5
Planificación	3
Administrativos Financieros	25
Comunicaciones	5
Administración Académica	10
Biblioteca Humanidades	5
Servicios Generales	34
Filosofía	2
Letras	7
Periodismo	4
Idiomas	7
Educación	4
Psicología	3
Ciencias Sociales	7
Artes	3
Maestrías	1
Proyección Social	1
Acceso a la Información	1
Ceniues	9
TOTAL	142

Haciendo un total de 142 colaboradores, sin embargo solo se trabajó con una muestra del conglomerado antes mencionado.

Muestra.

Por la naturaleza de la investigación se hizo uso de un muestreo no probabilístico ya que no todo la población podía participar en la investigación sino solo aquellos que fueran del personal de servicios generales, por consiguiente se utilizó un muestreo aleatorio simple. Los criterios de inclusión y exclusión de la muestra fueron: - Que los participantes fueran trabajadores del área de servicios generales, - Que estos tuvieran a menos dos años de trabajo en el área, - Que tuvieran la disposición de participar en la investigación, - Podían participar todos sin ninguna distinción de edad y sexo y que tuvieran un nivel académico mínimo de educación básica.

Para la elección de la muestra; primeramente se gestionó con el Jefe del área de Servicio Generales la participación de los empleados en la investigación, luego con ayuda de él, se convocó a los 34 colaboradores, para el día 04 de septiembre del 2015 a las 11 de la mañana en la escuela de Pos-grado, específicamente en el aula de conferencia. De los 34 colaboradores solo asistieron 23 colaboradores puesto que algunos no se encontraban en sus labores y otros voluntariamente no quisieron participar del proceso y/o no cumplían con los requisitos de selección, contando finalmente con una *muestra de 23, todos del sexo masculino, cuyas edades comprendían entre los 20 a 70 años.*

C. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los procedimientos y recursos fundamentales de recolección de información, por lo tanto se utilizaron instrumentos estadísticos para la recolección de datos y estos ayudaron a la generación de un diagnóstico efectivo.

A continuación se presentan las técnicas de investigación, así como también los instrumentos a que se manejaron para la recopilación de la información, a través de las fuentes primarias y secundarias que se tomaron en cuenta para el estudio.

✓ Ficha de inspección

Se utilizó la ficha de inspección con el objetivo de diagnosticar las condiciones de salud y seguridad ocupacional de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, dicho instrumento consto de 7 partes, dentro de las se evaluó la infraestructura, el puesto de trabajo, equipo de protección del personal, manejo de materiales, riesgos de incendios, prevención de incendios y primeros auxilios y emergencia. En total el instrumento consto de 44 ítems (**Ver Anexo N°1**)

El instrumento permitió checar y evaluar todas a aquellas condiciones de salud y seguridad que estaban deficientes en cada uno de los departamentos y escuelas de la facultad.

✓ Cuestionario

El cuestionario, estuvo dirigido a una muestra representativa de empleados del personal de servicio que labora en los diferentes departamentos y escuela de la facultad de Ciencias Y Humanidades, se tuvo como propósito conocer la opinión de cada uno a través de una serie de preguntas cerradas, y por medio de este instrumento se pretendió evaluar la situación actual en cuanto a Salud y Seguridad Ocupacional y su incidencia en el desarrollo de síntomas de estrés.

Por la naturaleza de la investigación se tomó a bien realizar dos cuestionarios, donde cada uno responde a dimensiones diferentes, y se describen de la siguiente forma:

CUESTIONARIO N° 1

Nombre: *Cuestionario de evaluación de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional. Dirigido a personal administrativo de servicios generales (Ver Anexo N°2)*

Metodología de aplicación del instrumento

- I. Nombre:** Cuestionario de evaluación de condiciones de higiene y seguridad ocupacional
- II. Autores:** *Egresadas de Licenciatura en Psicología de la Universidad de El Salvador; Norma Lazo, Iliana Rubio*
- III. Administración:** El cuestionario puede ser aplicado de forma individual, grupal y colectiva a sujetos que tienen actividad laboral y con no menos de grado de escolaridad.
- IV. Duración:** La duración para la aplicación del instrumento es aproximadamente, entre 15 a 20 minutos.
- V. Puntuación:** 41 puntos como máximo.
- VI. Significancia:** Evaluar las condiciones de higiene y seguridad ocupacional. Formas: A “Personal en oficina”- B “Personal de mantenimiento”
- VII. Calificación:** De 0-1, de acuerdo a la hoja de calificación.

VIII. Materiales: Lápiz, borrador y hojas impresas**IX. Significación:**

El cuestionario de evaluación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, es un instrumento que mide la apreciación de los colaboradores sobre las condiciones laborales en las que se encuentran con relación a la prevención de riesgos y accidentes, tomando en cuenta las medidas de salud y seguridad ocupacional, también ayudara a conocer de forma más clara las acciones que las Instituciones y/o organizaciones están retomando para hacer cumplir el derecho del trabajador de tener condiciones saludables física y mentalmente.

X. Descripción de la estructura y contenido:

Para conocer las condiciones de salud y seguridad ocupacional desde la perspectiva de los colaboradores; se plantea el uso del instrumento (cuestionario), el cual consta de 3 dimensiones que evalúan las condiciones por medio de 41 ítems; distribuidos de la siguiente forma; enfermedad profesional (5 ítems), accidentes de trabajo (19 ítems) y condiciones del ambiente (17)

Ahora bien. El puntaje máximo es de 41 puntos, él cual se obtiene de la suma de cada ítem según la respuesta; es decir, el cuestionario consta o está conformado por 41 ítems.

Evaluación y Calificación del Instrumento

Como se planteó anteriormente, el instrumento para la evaluación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, mide en general las disposiciones en cuestión de salubridad y protección que las Organizaciones e Instituciones brindan al personal que labora con ellos. Es por ello que el presente cuestionario explora 3 dimensiones orientadas a evaluar condiciones de salud y seguridad ocupacional las cuales se puntúan con *1* punto según la respuesta: de acuerdo, desacuerdo y ninguna de las anteriores.

Posteriormente a la aplicación del cuestionario este se califica asignando el puntaje a cada elección ejercida por cada participante; estos puntajes obtenidos a través de la hoja de corrección del instrumento, (**Ver anexo 3**) estos resultados se sumaran hasta obtener un puntaje total de cada dimensión, que se encuentra planteado en la tabla N°1 de “*Presentación e Interpretación de Resultados*” el cual indicara puntajes; altos, medios y bajos; estos ulteriormente se sumaran hasta obtener un puntaje total global el cual indicara si las condiciones de salud y seguridad ocupacional son favorables, medianamente favorables o desfavorables para el desarrollo óptimo del trabajo y de los colaboradores.

Orientaciones para la Calificación

- ✓ **Enfermedades profesionales;** esta dimensión es explorada en los ítems del 1, 2, 3, 4, 5 (5 ítems). El puntaje máximo alcanzable en esta respuesta es de 5 puntos.
- ✓ **Accidentes de trabajo;** esta dimensión es explorada en los ítems del 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 (19 ítems). El puntaje máximo alcanzable en esta respuesta es de 19 puntos.
- ✓ **Condiciones del ambiente,** esta dimensión es explorada en los ítems del 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, (17 ítems). El puntaje máximo alcanzable en esta respuesta es de 17 punto

Tabla N° 1
PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
Dimensiones, ítems, y baremos de la escala de Evaluación de condiciones de salud y seguridad ocupacional

	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA POR DIMENSIÓN
1	Enfermedades	1, 2, 3, 4, 5	5 alto

	profesionales		3-4 medio 0-2 bajo
2	Accidentes de trabajo	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,24	14-19 alto 7-12 medio 0-6 bajo
3	Condiciones del ambiente	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41	12-17 alto 6-11 medio 0-5 bajo

Tabla N° 2
CORRECCIÓN Y CALIFICACIÓN GLOBAL

EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	CALIFICACIÓN GLOBAL	INTERPRETACIÓN
Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional Favorables	28 – 41	Las condiciones de salud y seguridad ocupacional favorables; describen el trabajo realizado por la organizaciones en busca de la mejora continua, a través de la aplicación de las leyes y medidas requeridas para establecer un mayor control en la prevención de riesgos ocupacionales, ofreciendo condiciones seguras y con altos índices de salubridad a sus colaboradores y mejorando así la salud mental de las personas en la organización.

Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional Medianamente Favorables	14 – 27	Las condiciones de salud y seguridad ocupacional medianamente favorables, denota el trabajo realizado por la organizaciones en función de intentar cumplir con los requerimientos de ley establecidos, sin embargo los esfuerzos no son totales sino parciales, falta organización, estructura y responsabilidad social con los trabajadores para cuidar de la salud física y mental de estos.
Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional Desfavorables	0 – 13	Las condiciones de salud y seguridad ocupacional desfavorables, comprende la carencia de esfuerzos realizados por las organizaciones por velar el derecho de los colaboradores, situación que no permite a las organizaciones tener un pleno desarrollo, sino que provoca mayor número de accidentes, enfermedades, inasistencias, estrés, baja motivación y producción, entre otras.

CUESTIONARIO N° 2

Nombre: Cuestionario de evaluación de síntomas de estrés dirigido al personal administrativo. (**Ver Anexo N° 4**)

Metodología de aplicación del instrumento

- I. Nombre:** Cuestionario de evaluación de síntomas de estrés provocado por las condiciones de salud y seguridad ocupacional
- II. Autores:** *Egresadas de Licenciatura en Psicología de la Universidad de El Salvador*; Norma Lazo, Iliana Rubio
- III. Administración:** El cuestionario puede ser aplicado de forma individual, grupal y colectiva a sujetos que tienen actividad laboral y con no menos de grado de escolaridad.
- IV. Duración:** La duración para la aplicación del instrumento es aproximadamente de 10 minutos.

- V. Puntuación:** 21 puntos como máximo.
- VI. Significancia:** Evaluar los síntomas de estrés provocados por las condiciones de salud y seguridad ocupacional.
- VII. Calificación:** De 0-1, de acuerdo a la hoja de calificación
- VIII. Materiales:** Lápiz, borrador y hojas impresas
- IX. Significación:**

El cuestionario de evaluación de síntomas de estrés provocados por las condiciones de salud y seguridad ocupacional, es un instrumento que ayudara a conocer como las condiciones de salubridad y medidas de seguridad implementadas en la Institución pueden llegar a afectar psicológicamente a las personas desarrollando síntomas de estrés, de manera que será funcional para las Instituciones que buscan la salud mental de sus trabajadores y servirá como guía para el diagnóstico de la situación actual de riesgos psicosociales.

X. Descripción de la estructura y contenido:

Para conocer los síntomas de estrés de los colaboradores causado por las condiciones de higiene y seguridad ocupacional, se plantea el uso del instrumento (cuestionario), el cual consta de 4 dimensiones que evalúan los síntomas de estrés; por medio de 21 ítems; distribuidos de la siguiente forma; Síntomas cognitivos (5 ítems), Síntomas Físicos (5 ítems), Síntomas emocionales (6 ítems) y síntomas conductuales (5 ítems).

Ahora bien. El puntaje máximo es de 21 puntos, se obtiene de la valoración; sumando el total de los ítems según la respuesta obtenida, es decir, el cuestionario consta o está conformado por 21 ítems.

Evaluación y Calificación del Instrumento

Como se planteó anteriormente, el instrumento de evaluación de síntomas de estrés provocado por las condiciones de salud y seguridad ocupacional mide los niveles de estrés que las personas que laboran en la Institución presentan y que estos son evocados por las diferentes medidas que la misma le brinda en calidad de higiene y seguridad para

el desarrollo de sus actividades laborales, Es por ello que el presente cuestionario explora 4 dimensiones orientadas a evaluar las sintomatología del estrés, y contiene las siguientes categorías de evaluación:

- *De acuerdo*
- *En desacuerdo*
- *Ninguna de las anteriores*

Posteriormente a la aplicación del Instrumento, este se califica asignando el puntaje a cada elección ejercida por cada participante; los puntajes se obtienen a través de la *hoja de calificación del Instrumento (Anexo 5)*, luego estos resultados se sumaran hasta obtener un puntaje total de cada dimensión, que se encuentra planteado en la tabla N° 1 de “Presentación e Interpretación de Resultados” el cual indicara puntajes; altos, medios y bajos; estos ulteriormente se sumaran hasta obtener un puntaje total global (Ver tabla N° 2) el cual indicara si las personas que laboran en la Institución presentan o no presentan síntomas de estrés y que este tiene su raíz en las condiciones de salud y seguridad ocupacional, de manera que los totales nos indicaran: Presencia de síntomas de estrés, ausencia de síntomas de estrés o la capacidad de adaptación al medio de parte del personal.

Orientaciones para la Calificación

- ✓ **Síntomas cognitivos**; esta dimensión es explorada en los ítems del 1, 2, 3, 4, 5 (5 ítems). El puntaje máximo alcanzable en esta respuesta es de 5 puntos.
- ✓ **Síntomas físicos**; esta dimensión es explorada en los ítems del 6, 7, 8, 9, 10, (5 ítems). El puntaje máximo alcanzable en esta respuesta es de 5 puntos.
- ✓ **Síntomas emocionales**, esta dimensión es explorada en los ítems del 11, 12, 13, 14, 15, 16, (6 ítems). El puntaje máximo alcanzable en esta respuesta es de 6 puntos
- ✓ **Síntomas conductuales**, esta dimensión es explorada en los ítems del 17, 18, 19, 20, 21, (5 ítems). El puntaje máximo alcanzable en esta respuesta es de 5 puntos.

Tabla N° 1
PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
Dimensiones, ítems, y baremos de la escala de Evaluación de condiciones de
higiene y seguridad ocupacional y su incidencia en desarrollo de síntomas de
estrés

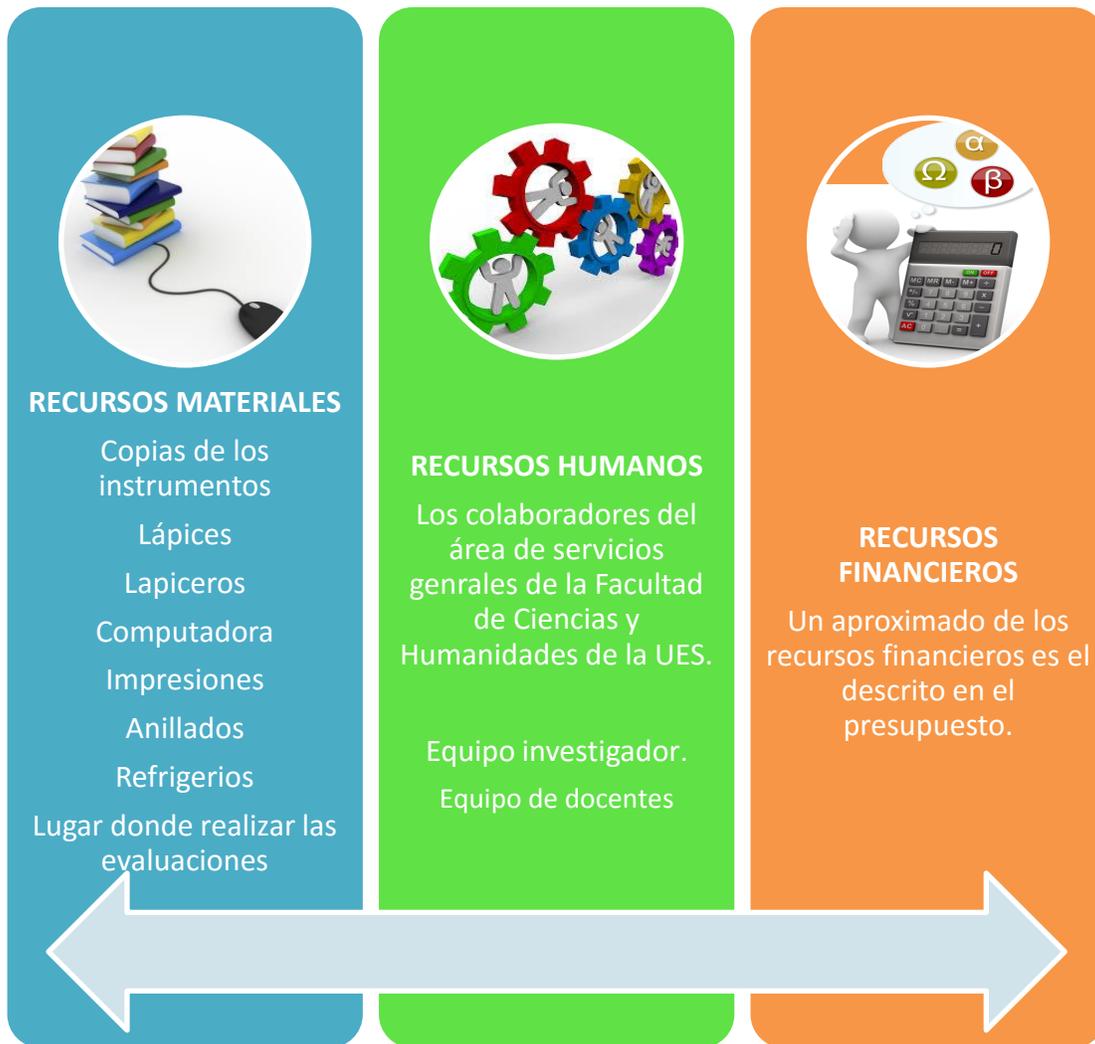
	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA POR DIMENSIÓN
1	Síntomas cognitivos	1, 2, 3, 4, 5	5 alto 3-4 medio 0-2 bajo
2	Síntomas físicos	6, 7, 8, 9, 10,	5 alto 3-4 medio 0-2 bajo
3	Síntomas emocionales,	11, 12, 13, 14, 15, 16,	5-6 alto 3-4 medio 0-2 bajo
4	Síntomas conductuales	17, 18, 19, 20, 21,	5 alto 3-4 medio 0-2 bajo

Tabla N° 2
CORRECCIÓN Y CALIFICACIÓN GLOBAL

SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS PROVOCADOS POR SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	CALIFICACIÓN GLOBAL	INTERPRETACIÓN
Altos niveles de Síntomas de Estrés	15 – 21	Altos niveles de síntomas de estrés; hace mención de la afectación que los colaboradores tienen en su salud física y mental, causado por el estrés, situación que puede provocar una alteración en el funcionamiento del Sistema Nervioso que a su vez afecta la vida de las personas cognitivamente, físicamente, emocionalmente y conductualmente y que por tanto no se encuentra en un estado óptimo de salud que le permita desarrollar

		<p>adecuadamente sus actividades laborales. Esta misma situación repercute en la Institución, de modo que baja el rendimiento del personal, la motivación, hay más fatiga y cansancio y difícilmente se logran los objetivos y por tanto es de vital importancia realizar acciones que mejoren las condiciones estresores.</p>
<p>Adaptación al ambiente con moderados Síntomas de Estrés</p>	<p>8 - 14</p>	<p>Adaptación a las condiciones, significa que las diferencias individuales determinan la afectación que algunas personas tienen a la exposición de factores estresores, como los son en este caso las condiciones de higiene y seguridad ocupacional. Las características propias juegan un papel importante en la experiencia del estrés laboral, ya que la combinación de una situación particular y de un individuo determinado (con sus características personales, expectativas, experiencias pasadas, actitudes, aptitudes y sus propios sentimientos) puede dar como resultado una falta de equilibrio que induzca al estrés, sin embargo las personas con estas puntuaciones experimentan un sentido de equilibrio entre las condiciones favorables o desfavorables, controlando los niveles de estrés.</p>
<p>Bajos Niveles de Síntomas de Estrés</p>	<p>0 - 7</p>	<p>Bajos niveles de síntomas de estrés, este demuestra que si bien las personas se encuentran expuestas a niveles de estrés por las condiciones de higiene y seguridad u otros estresores de la Institución, también muestra la intención de las organizaciones por mejorar los ambientes de los trabajadores, mejorando la salud mental y física de estos para un mejor desempeño de la actividad laboral.</p>

D. Recursos



E. Validación de Instrumentos

Para la validación de los instrumentos, se utilizó la Formula de Lawshes (1975)

$$\text{Formula: } CVR = \frac{ne - N2}{N2},$$

Cuya fórmula determina la *validez de contenido* de los instrumentos, en donde los Cuestionarios que fueron sometidos al proceso de validación serán los siguientes:

- ✓ Cuestionario de evaluación de las Condiciones de Salud y Seguridad ocupacional (Forma A)

- ✓ Cuestionario de evaluación de las Condiciones de Salud y seguridad ocupacional (Forma B)
- ✓ Cuestionario de Evaluación de Síntomas de Estrés provocado por las Condiciones de Higiene y seguridad ocupacional.

La validación se llevó a cabo a través de un sistema de jueces, sometiendo los instrumentos a evaluación de cinco expertos, todos Licenciados en Psicología de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador y expertos en el tema de investigación (**Ver Anexo N° 7**).

En efecto luego que los instrumentos fueran evaluados, cada juez informo sobre los hallazgos encontrados y como resolución final se determinó que los instrumentos eran válidos para la aplicarlos pues median las variables a evaluar, sin embargo se hicieron las observaciones de redacción y estructura, de forma que el instrumento contemple un lenguaje más coloquial adecuado para la población que está destinada su aplicación.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

Formula de Lawshes denominada Razón de Validez de Contenido

$$\text{CVR} = \frac{ne-N2}{N2}$$

Cuestionario 1 (Condiciones de Salud y seguridad) se obtuvieron 41 reactivos (ítems) con una razón de validez de 0.99 y 1 reactivo con un valor mínimo de 0.6 (**Anexo 6**)

Cuestionario 2 (síntomas de estrés): se obtuvieron 17 reactivos (ítems) con una razón de validez de 0.99 y 4 reactivos con un valor mínimo de 0.6 (**Anexo 6**)

De los siguientes resultados se puede decir, que la mayoría de los expertos describen cada uno de los ítems como esenciales, por consiguiente el instrumento o cuestionario posee el contenido adecuado para poder recolectar la información que se pretende lograr y que por tanto es válido y apto para su aplicación.

Cabe mencionar que para efectos de trabajar con una muestra más adecuada por la naturaleza de la investigación, se recomendó utilizar únicamente el “Cuestionario Forma B” y de esta forma se diagnosticaría solo al personal administrativo del área de servicios generales.

F. Procedimiento de recolección datos

1. Conformación del equipo de trabajo
2. Asistencia a asesoría con el Docente Coordinador del Proceso de Grado, quien estableció los lineamientos a seguir para el proceso de grado
3. Elección del posible tema de investigación y asesor
4. Asesoría para la elaboración del anteproyecto con el asesor designado
5. Elaboración y entrega del primer capítulo de la investigación (Planteamiento del problema) que
6. Se desarrolló el marco teórico y se elaboró el capítulo de las hipótesis y variables
7. Se estableció el método y técnicas de recolección de datos para la investigación.
8. Se realizó el procedimiento de la validación de los instrumentos (**Ver anexo N° 5**)
9. Se entregó al asesor el anteproyecto de la investigación para su correspondiente revisión y aprobación
10. Entrega del anteproyecto de la investigación a las autoridades correspondientes
11. Aprobación del anteproyecto de investigación para su debida implementación
12. Se estableció el proceso para la aplicación de los instrumentos de evaluación
13. El equipo investigador coordinó con los sujetos, la asistencia y participación de estos en la investigación
14. Se determinó el tiempo y espacio donde se llevaría a cabo la aplicación de los instrumentos con la muestra antes seleccionada
15. Se realizó la recolección de los datos e información con los cuales se procedió a la realizar la presentación, análisis e interpretación de los resultados.
16. Se describieron las aproximaciones y hallazgos obtenidos a través de la investigación, los cuales fueron consultados y verificados con el Docente Asesor.

17. Posteriormente se elaboró el informe final para efectos de revisión y aprobación del Trabajo de Investigación
18. Se entregó el informe final a las autoridades correspondientes
19. Luego, se aprobó el informe final anteriormente evaluado y se designó una fecha para la defensa del trabajo de grado.
20. Se realizó la defensa del Trabajo de Grado.

G. Actividades (Ver cronograma de actividades)

PRESUPUESTO

Materiales	Precio
Fotocopias	\$ 20.00
Impresiones	\$ 50.00
Lapiceros	\$ 3.00
Transporte	\$ 100.00
Empastado	\$ 30.00
Anillados	\$ 25.00
Refrigerio	\$ 120.00
Sub-total	\$ 348.00
30% total de gastos para imprevistos	\$100.00
Total	\$ 448.00

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTREPRETACIÓN DE RESULTADOS

Descripción del capítulo IV.

La presentación y análisis de resultados es uno de los capítulos más importantes de nuestra investigación ya ella nos permite conocer si los objetivos de la investigación se cumplen o no se cumplen; por consiguiente resulta necesario explicar cómo se ha desarrollado para una debida comprensión en su lectura.

Presentación de resultados

Es importante aclarar que la investigación requirió de la aplicación de tres instrumentos y los resultados que se obtuvieron se clasificaron de la siguiente manera:

1. Instrumento #1: Cuestionario de Evaluación de las Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional de la Facultad de Ciencias y Humanidades. Contiene tres cuadros con sus respectivas gráficas y leyendas.
2. Instrumento #2: Cuestionario de Evaluación de Síntomas de estrés. Este contiene 4 cuadros con sus respectivos gráficos y leyendas
3. Instrumento #3: Ficha de Inspección de Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional de la Facultad de Ciencias y Humanidades. Este contiene 7 cuadros con sus respectivos gráficos y leyendas.

Al final de la presentación de resultados se establece, la relación de los resultados obtenidos en el cuestionario de evaluación de las condiciones de salud y seguridad; con el cuestionario de evaluación de estrés.

Análisis e interpretación de resultados

Para la comprensión del apartado de análisis e interpretación de resultados, resulta necesario especificar que se tomó a bien hacer una breve interpretación de cada uno de los instrumentos aplicados en la investigación, por consiguiente se describen de al siguiente manera:

- ✚ En primera instancia se hace una breve introducción en relación al tema de investigación.
- ✚ Seguidamente se establece la interpretación del cuestionario de evaluación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional
- ✚ En tercer lugar se establece la interpretación del cuestionario de evaluación de síntomas de estrés
- ✚ En cuarto lugar se establece la interpretación de la ficha de inspección de las condiciones de salud y seguridad ocupacional aplicada en cada uno de los departamento y escuelas de la facultad de ciencias y humanidades
- ✚ En quinto lugar se establece la interpretación de la relación de las dimensiones encontradas tanto en el cuestionario de condiciones de salud y seguridad con el cuestionario de síntomas de estrés.
- ✚ Y finalmente se hace la interpretación de la relación de las dos variables a investigar condiciones de salud y seguridad y la influencia de la presencia o ausencia de síntomas de estrés.

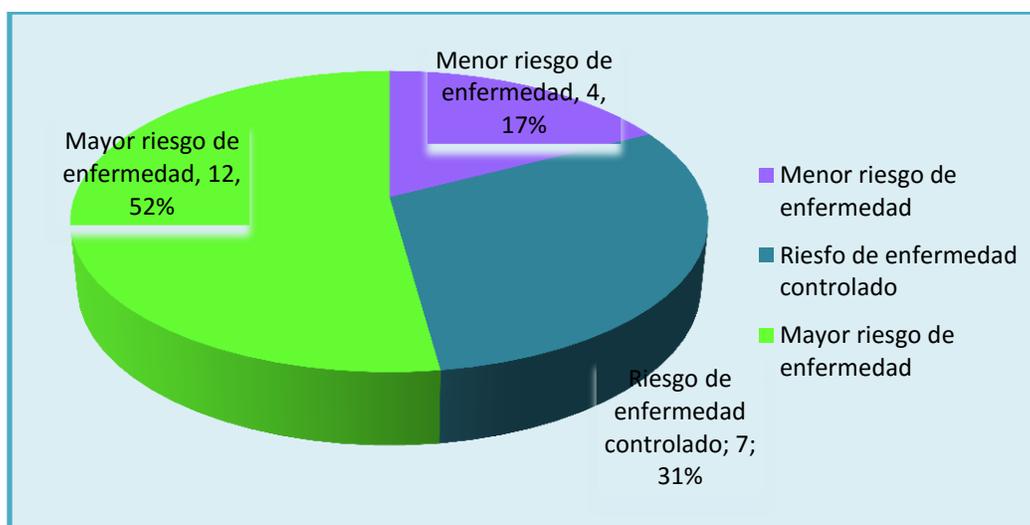
A. Presentación de Resultados

Instrumento 1 “Cuestionario de Evaluación de las Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional”

DIMENSIÓN: ENFERMEDAD PROFESIONAL

TABLA 1 “Riesgo de Enfermedad Profesional”

ENFERMEDAD PROFESIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor Riesgo de enfermedades	4	17%
Riesgo de enfermedad controlado	7	31%
Mayor riesgo de enfermedad	12	52%
TOTAL	23	100%

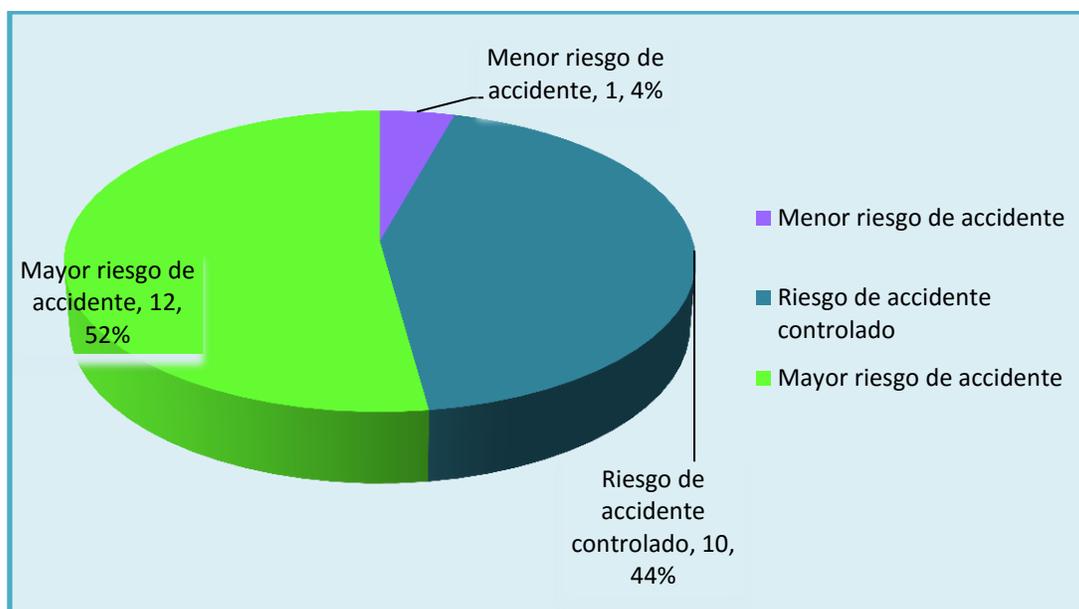


GRAFICA 1 Riesgo de Enfermedad Profesional

En cuanto a las enfermedades profesionales provocadas por las condiciones de salud y seguridad ocupacional, 4 sujetos correspondientes al 17% dijeron encontrarse en condiciones que minimizan el riesgo a padecer una enfermedad profesional; mientras 7 sujetos correspondientes al 31% manifestaron que el riesgo de las enfermedades está controlado y 12 sujetos correspondientes al 52% de los sujetos dijeron sentirse en mayor riesgo de padecer enfermedades profesionales, las cuales en ocasiones ya han padecido.

DIMENSIÓN: ACCIDENTE DE TRABAJO**TABLA 2 “Riesgo de accidentes de trabajo”**

ACCIDENTE DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor Riesgo de accidente	1	4%
Riesgo de accidente controlado	10	44%
Mayor riesgo de accidente	12	52%
TOTAL	23	100%

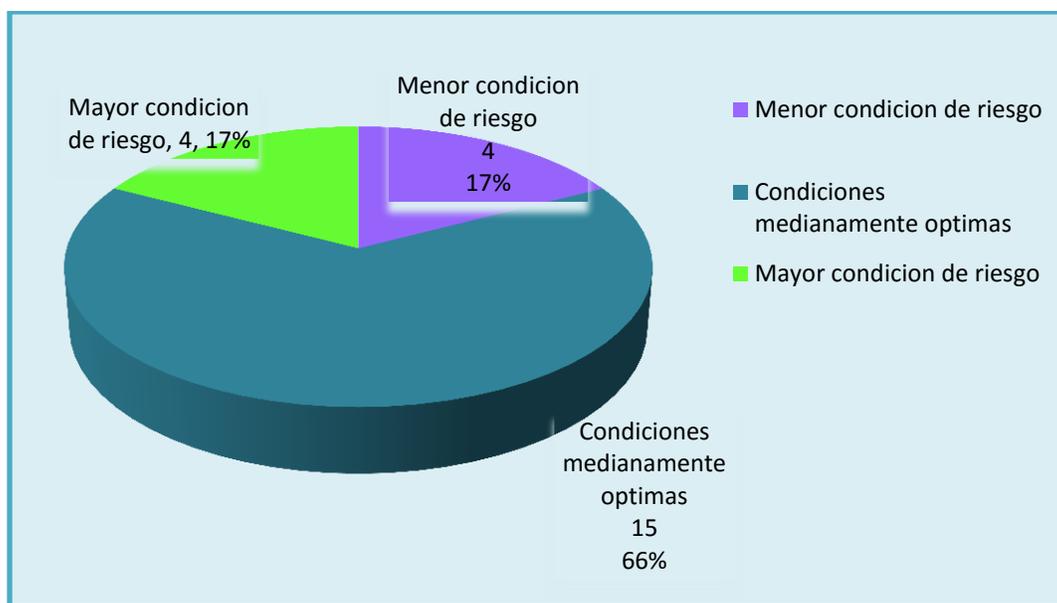
**GRAFICA 2 Riesgo de accidentes de trabajo**

Como se muestra en la gráfica dos, correspondientes a los accidentes de trabajo; un sujeto correspondientes al 4% manifestó que las probabilidades de sufrir un accidente de trabajo es mínimo por las condiciones adecuadas, mientras que 10 sujetos correspondientes al 44% manifestaron que el riesgo a sufrir un accidente de trabajo está controlado por las condiciones y acciones seguras, y 12 sujetos correspondientes al 52% dijeron sentirse en mayor riesgo de sufrir accidentes de trabajo, por las condiciones y equipo inadecuado así como y acciones inseguras.

DIMENSIÓN: CONDICIONES DEL AMBIENTE

TABLA 3 “Condiciones del ambiente laboral y riesgos”

CONDICIONES DEL AMBIENTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor condición de riesgo	4	17%
Condiciones medianamente optimas	15	66%
Mayor condición de riesgo	4	17%
TOTAL	23	100%



GRAFICA 3 Condiciones del ambiente laboral y sus riesgos

En la gráfica 3 se detallan las cantidades y porcentajes obtenidos para la dimensión de las condiciones del ambiente, donde cuatro sujetos correspondientes al 17% manifestaron encontrarse en condiciones de riesgos mínimas, mientras que 15 participantes correspondientes al 66% manifestaron que las condiciones de riesgo existen pero son controladas, y cuatro personas correspondientes al 17% dijeron encontrarse en condiciones del ambiente que los exponen a mayores riesgos.

Instrumento 2 “Cuestionario de Evaluación de Síntomas de estrés”

DIMENSIÓN: SÍNTOMAS COGNITIVOS

TABLA 4 “Niveles de Síntomas Cognitivos”

Síntomas Cognitivos	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel de Síntomas bajo	12	52%
Nivel de Síntomas medio	9	39%
Nivel de Síntomas alto	2	9%
TOTAL	23	100%

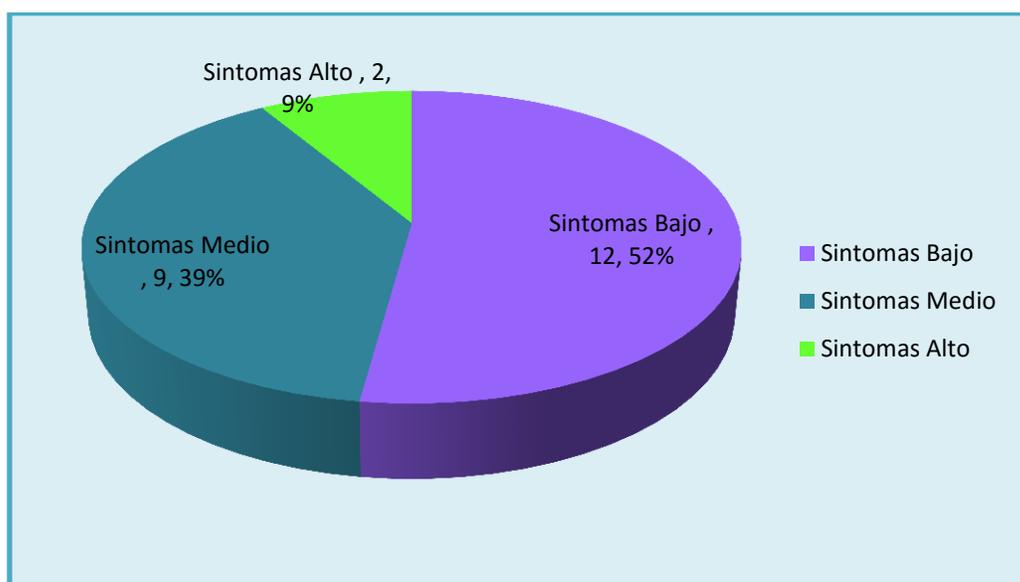
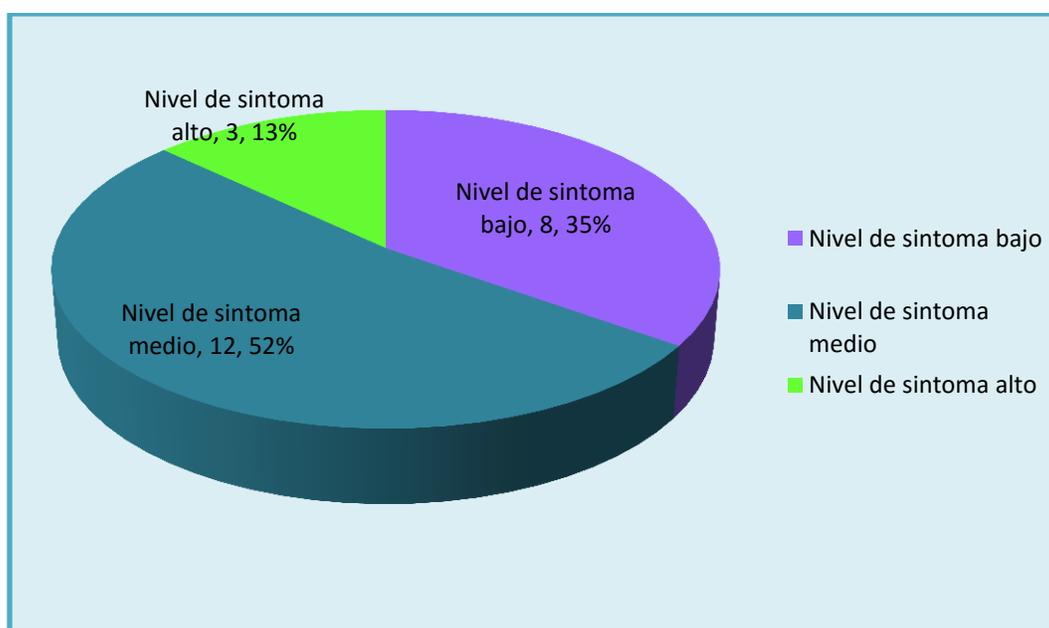


GRAFICO 4 Niveles de Síntomas Cognitivos

La siguiente gráfica indica que 12 personas que es un equivalente al 52% de la población encuestada, presenta bajos niveles de síntomas cognitivos que le afecten, sin embargo 9 personas que es un equivalente al 39% de la población presentan moderados niveles de síntomas cognitivos que les afecten en sus actividades diarias y finalmente 2 personas que es un equivalente al 9% de la población presentan altos niveles de síntomas cognitivos provocados por las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

*DIMENSIÓN: SÍNTOMAS FÍSICOS***TABLA 5 “Niveles de Síntomas físicos”**

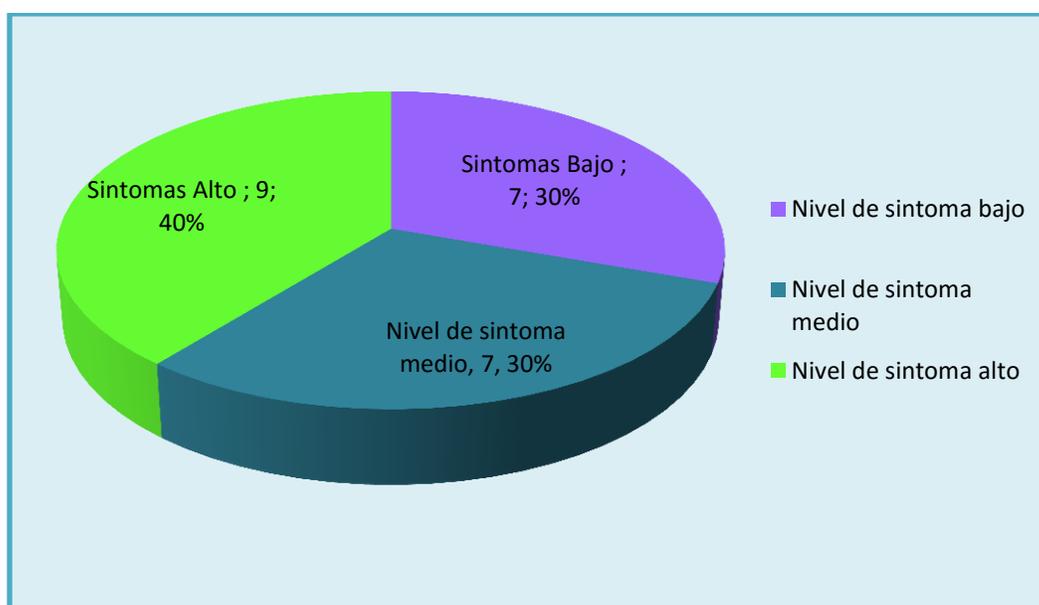
Síntomas Físicos	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel de Síntoma bajo	8	35%
Nivel de Síntoma medio	12	52%
Nivel de Síntoma alto	3	13%
TOTAL	23	100%

**GRAFICA 5 Niveles de Síntomas Físicos**

La gráfica indica que 8 personas que es un equivalente al 35% de la población encuestada presentan bajos niveles de síntomas físicos que les estén afectando; sin embargo 12 personas que es un equivalente al 52% de la población presentan moderados niveles de síntomas físicos, finalmente 3 personas que es un equivalente al 13% de la población presentan altos niveles de síntomas físicos que les perturban por las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

DIMENSIÓN: SÍNTOMAS EMOCIONALES**TABLA 6 “Niveles de Síntomas Emocionales”**

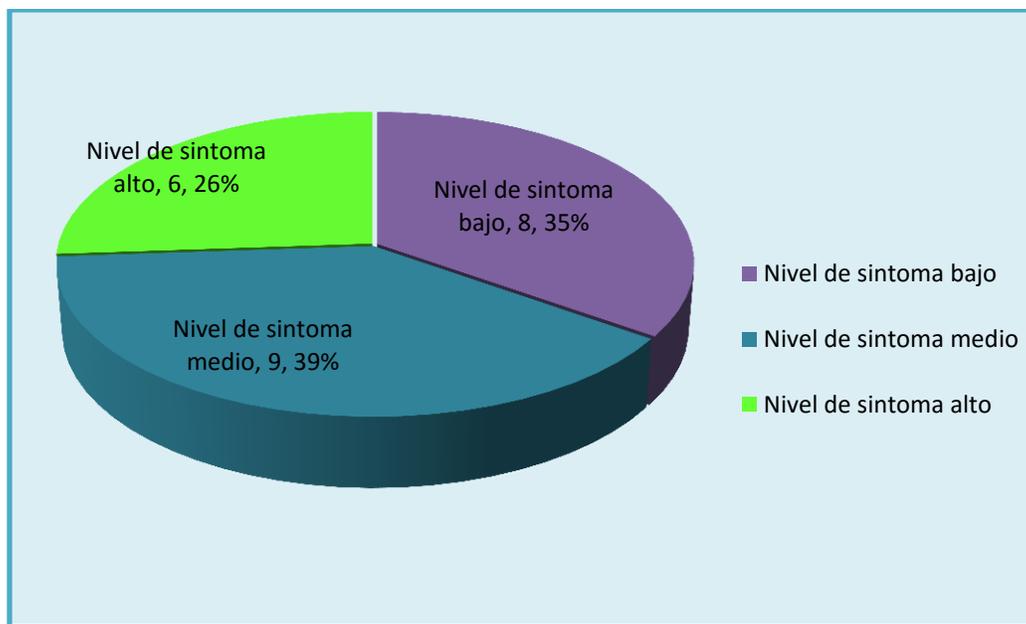
Síntomas Emocionales	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel de Síntoma bajo	7	30%
Nivel de Síntoma medio	7	30%
Nivel de Síntoma alto	9	40%
TOTAL	23	100%

**GRAFICA 6 Niveles de Síntomas emocionales**

El gráfico superior nos indica, que 7 personas que es un equivalente al 31% de la población encuestada presentan bajos niveles de síntomas emocionales que les afectan en su trabajo; sin embargo 7 personas más que es un equivalente al 30% de la población presentan moderados niveles de síntomas emocionales que les perturban en sus actividades diarias y finalmente 9 personas que es un equivalente al 39% de la mayoría de la población presentan altos niveles de síntomas físicos que les perturban por las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

*DIMENSIÓN: SÍNTOMAS CONDUCTUALES***TABLA 7 “Niveles de Síntomas Conductuales”**

Síntomas Conductuales	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel de Síntoma bajo	8	35%
Nivel de Síntoma medio	9	39%
Nivel de Síntoma alto	6	26%
TOTAL	23	100%

**GRAFICA 7 Niveles de Síntomas Conductuales**

La gráfica nos muestra que 8 personas que es un equivalente al 35% de la población encuestada presentan bajos niveles de síntomas conductuales, sin embargo 9 personas que es un equivalente al 39% de la población presentan moderados niveles de síntomas conductuales que les afecten en sus actividades diarias y finalmente 6 personas que es un equivalente al 26% de la población presentan altos niveles de síntomas conductuales provocados por las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

**Instrumento 3 “Ficha de Inspección de Condiciones de Salud y Seguridad
Ocupacional de la Facultad de Ciencias y Humanidades”**

DIMENSIÓN: INFRAESTRUCTURA DEL DEPARTAMENTO O ESCUELA

TABLA 8 “Infraestructura del Departamento/o Escuela”

Infraestructura	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Infraestructura adecuada	4	44%
Infraestructura inadecuada	5	56%
TOTAL	9	100%

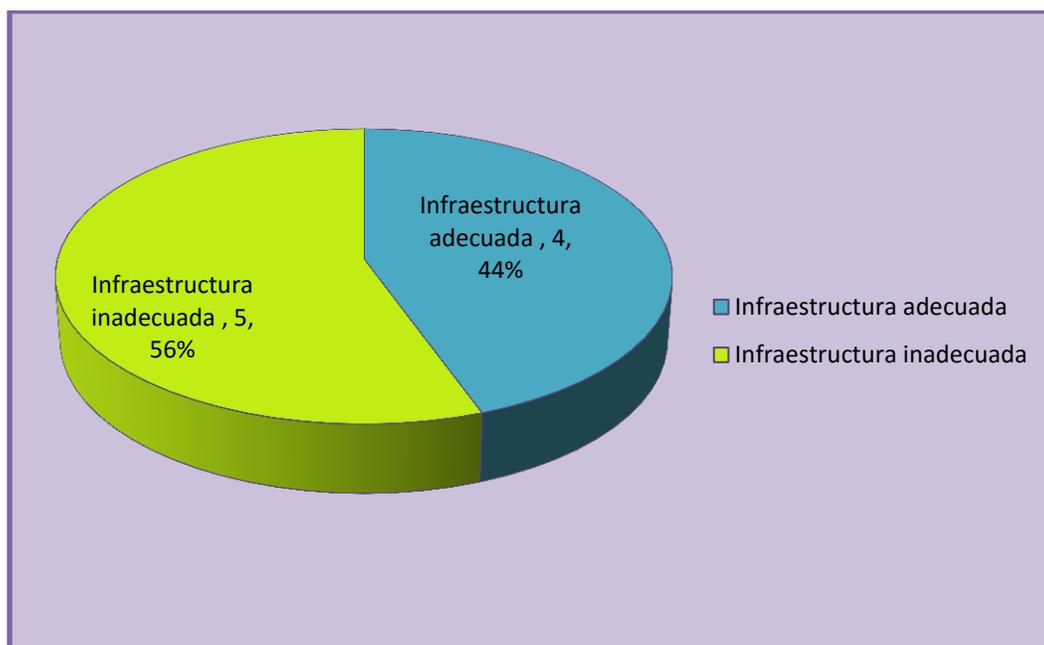
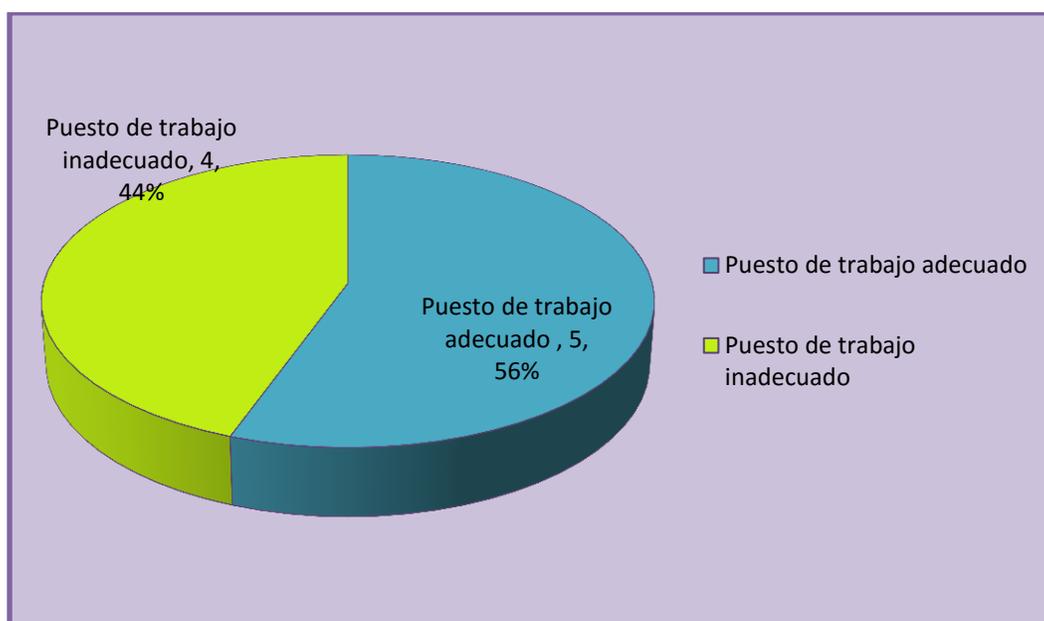


GRAFICO 8 Infraestructura del Departamento/o Escuela

Como se muestra en el gráfico ocho, correspondientes a la ficha de inspección dedicada a la infraestructura de los departamentos y escuelas; 4 fichas correspondientes al 44% muestran una adecuada infraestructura; sin embargo 5 fichas correspondientes al 56% sostienen lo contrario, ya que las condiciones de la infraestructura son inadecuadas en los departamentos y escuelas de la facultad.

DIMENSIÓN: PUESTO DE TRABAJO**TABLA 9 “Puesto de Trabajo”**

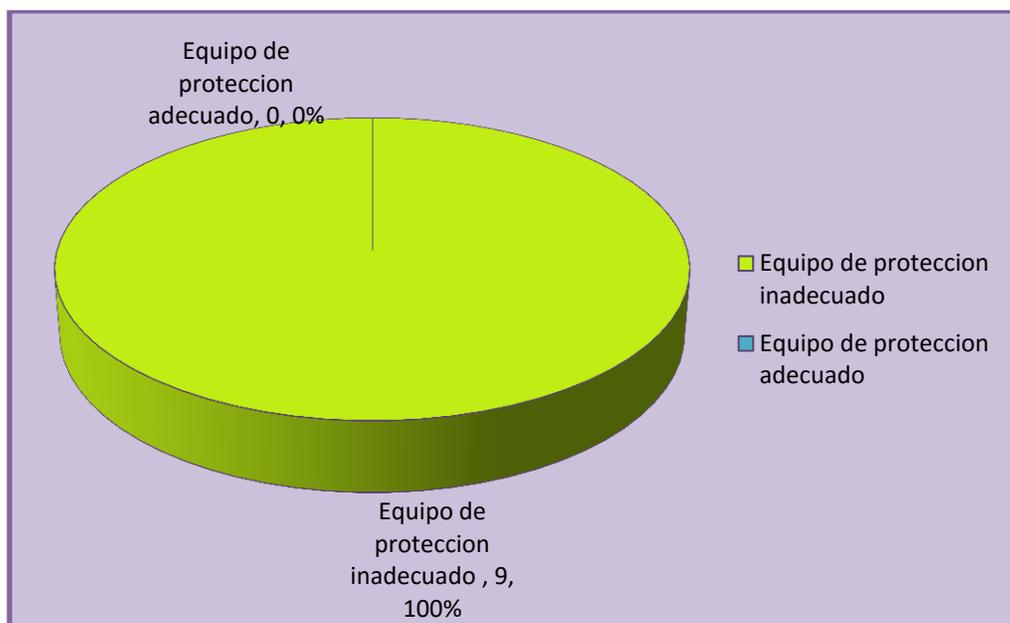
Puesto de Trabajo	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Puesto de trabajo adecuado	5	56%
Puesto de trabajo inadecuado	4	44%
TOTAL	9	100%

**GRAFICO 9 Puesto de Trabajo**

Como se muestra en la gráfica nueve, correspondientes a la ficha de inspección y evaluación del puesto de trabajo; 5 fichas correspondientes al 56% muestran que existen adecuadas condiciones en el puesto de trabajo, mientras que las otras 4 fichas correspondientes al 44% muestran lo contrario, ya que las condiciones dentro del puesto de trabajo se tornan inadecuadas.

DIMENSIÓN: EQUIPO DE PROTECCIÓN**TABLA 10 “Equipo de Protección”**

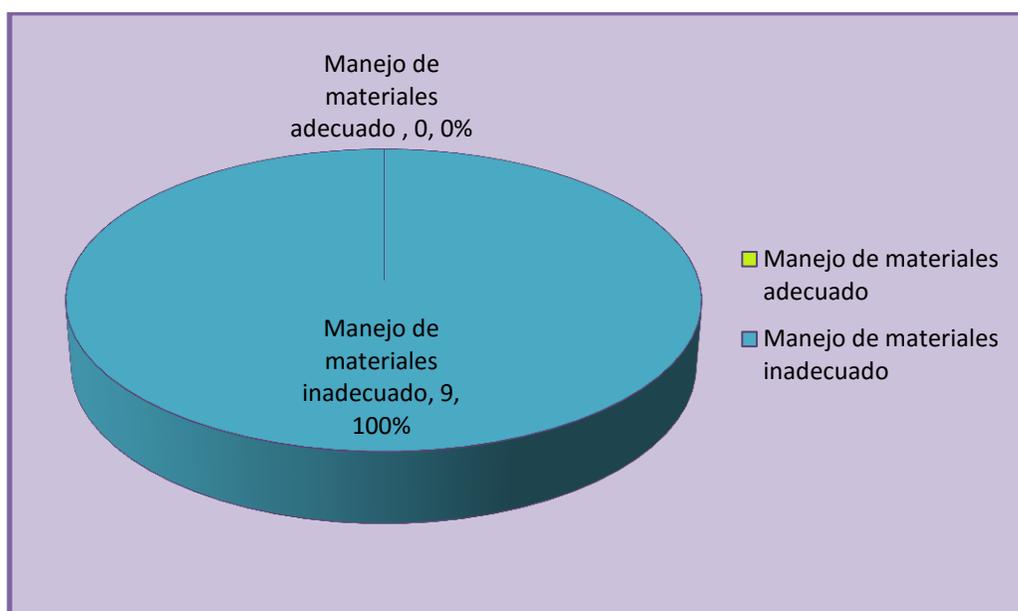
Equipo de Protección	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Equipo de protección adecuado	0	0%
Equipo de protección inadecuado	9	100%
TOTAL	9	100%

**GRAFICO 10 Equipo de Protección**

Como se muestra en la gráfica diez, correspondientes a la ficha de inspección y evaluación del equipo de protección; en 9 fichas correspondientes al 100% muestran que existe dentro de los puesto de trabajo un inadecuado equipo de protección ya que no corresponde al equipo necesario para el puesto de trabajo y para las actividades a realizar dentro de este; Y como consecuencia en ninguna ficha de inspección se mostró que se contara con el adecuado equipo de protección.

DIMENSIÓN: MANEJO DE MATERIALES**TABLA 11 “Manejo de Materiales”**

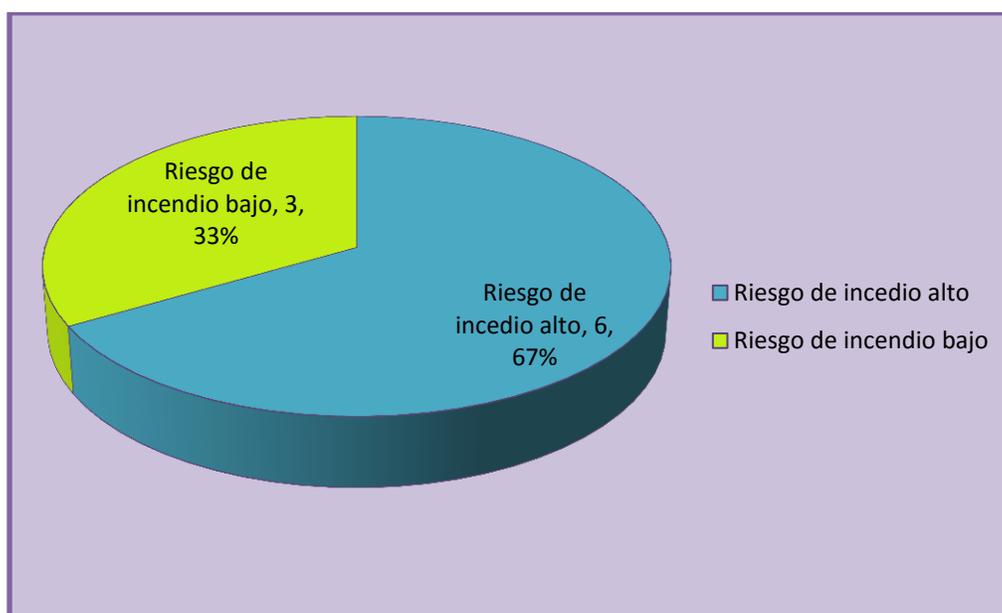
Manejo de Materiales	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Manejo de materiales adecuado	0	0%
Manejo de materiales inadecuado	9	100%
TOTAL	9	100%

**GRAFICO 11 Manejo de Materiales**

Como se muestra en la gráfica once, correspondientes a la ficha de inspección y evaluación del manejo de materiales; en 9 fichas correspondientes al 100% muestran que el manejo de los materiales dentro del puesto de trabajo es inadecuado, ya que no se cuentan con estantes, bodegas, rotulación de químicos y hay un mal uso de materiales de riesgo, mientras que el 0% reflejo el adecuado uso de los materiales.

DIMENSIÓN: RIESGOS DE INCENDIOS**TABLA 12 “Riesgos de Incendios”**

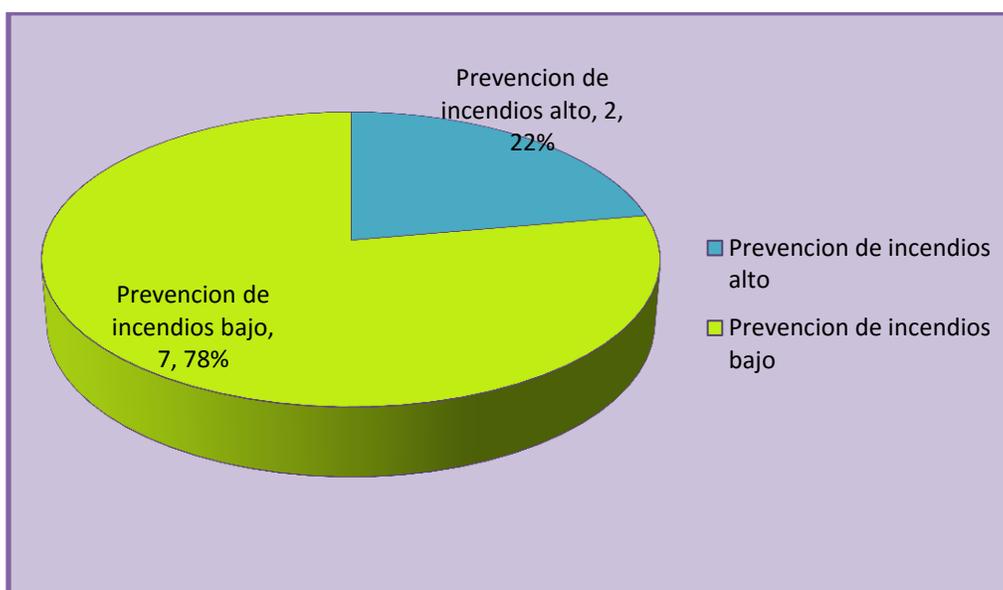
Riesgos de Incendios	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Riesgo de incendio alto	6	67%
Riesgo de incendio bajo	3	33%
TOTAL	9	100%

**GRAFICO 12 Riesgos de Incendios**

Como se muestra en la gráfica doce, correspondientes a la ficha de inspección y evaluación de los riesgos de incendios; 6 fichas correspondientes al 67% muestra que los riesgos de incendios en cada uno de los departamentos y escuelas es alto, por no contar con las medidas de prevención, esto refleja la amenaza a la que los colaboradores se enfrentarían en dicha situación; pero 3 correspondientes al 33% muestran lo contrario, ya que los riesgos de incendios son bajos, pues hay mejores condiciones y más medidas de prevención.

DIMENSIÓN: PREVENCIÓN DE INCENDIOS**TABLA 13 “Prevención de Incendios”**

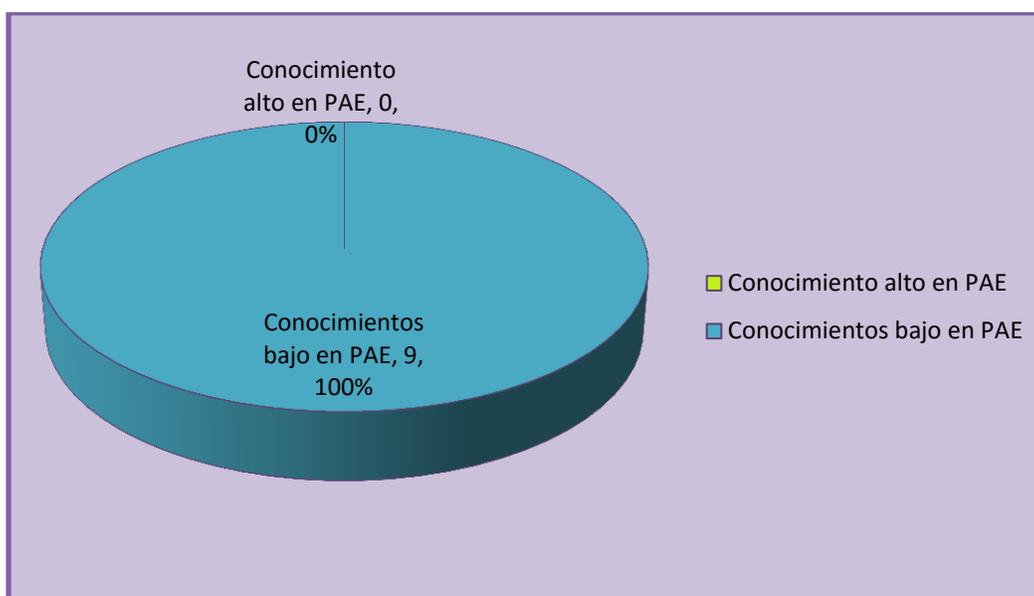
Prevención de Incendios	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Prevención de incendios alto	2	22%
Prevención de incendios bajo	7	78%
TOTAL	9	100%

**GRAFICO 13 Prevención de Incendios**

Como se muestra en la gráfica trece, correspondientes a la ficha de inspección y evaluación en el apartado de prevención de incendios; en 2 fichas correspondientes al 22% se muestra que existe un adecuado control en la prevención de incendios en los departamentos, y siete fichas que equivale al 78% muestra lo contrario, ya que reflejan que existe una inadecuada prevención de incendios dentro de cada uno de los departamentos y escuelas de la facultad de ciencias y humanidades.

DIMENSIÓN: Primeros Auxilios y Emergencia**TABLA 14 “Primeros Auxilios y Emergencia” (PAE)**

Primeros Auxilios y Emergencias	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Conocimiento alto en PAE	0	0%
Conocimiento bajo en PAE	9	100%
TOTAL	9	100%

**GRAFICO 14 Primeros Auxilios y Emergencia**

Como se muestra en la gráfica catorce, correspondientes a la ficha de inspección y evaluación en primeros auxilios y emergencia; 9 fichas correspondientes al 100% muestran que existe dentro de cada uno de los puestos de trabajo bajo conocimiento en la aplicación de primeros auxilios y emergencia, es decir que el personal no cuenta con las herramientas técnicas para salvaguardar su seguridad en caso de emergencia. Mientras que en ninguna de las fichas de inspección se corroboró que los colaboradores tuviesen conocimientos sobre primeros auxilios y emergencias.

Resultados de Dimensiones de Instrumento de Evaluación de Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional y de Instrumento de Evaluación de Síntomas de estrés.

TABLA 15

Condiciones de SYSO	Enfermedad profesional		Accidente de trabajo		Condiciones del ambiente	
Síntomas de Estrés						
Síntomas cognitivos	59	53	59	160	59	195
Síntomas físicos	65	53	65	160	65	195
Síntomas emocionales	82	53	82	160	82	195
Síntomas conductuales	67	53	67	160	67	195

Resultados Generales de Instrumento de Evaluación de Condiciones de salud y Seguridad Ocupacional y de Instrumento de Evaluación de Síntomas de estrés.

TABLA 16

Condiciones de SYSO	Síntomas de Estrés					
	Adaptación a las condiciones		Bajos niveles de síntomas de estrés		Altos niveles de síntomas de estrés	
Condiciones favorables	0	6	0	11	0	6
Condiciones medianamente favorables	18	6	18	11	18	6
Condiciones desfavorables	5	6	5	11	5	6

Nota: Para obtener los resultados de la relación entre las dimensiones de los instrumentos se utilizó el *método estadístico del promedio*, sumando cada resultado correspondiente a las dimensiones con cada resultado correspondiente a los síntomas y luego dividiéndose entre dos; de igual forma se realizó con los resultados generales.

Relación entre las Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional (SYSO) y su influencia en el desarrollo de Síntomas de Estrés

TABLA 17 “Relación entre dimensiones”

Dimensiones	Frecuencias		
	Enfermedad Profesional	Accidente de trabajo	Condiciones del ambiente
Síntomas cognitivos	56	109.5	127
Síntomas físicos	59	112.5	130
Síntomas emocionales	67.5	121	138.5
Síntomas conductuales	60	113.5	131

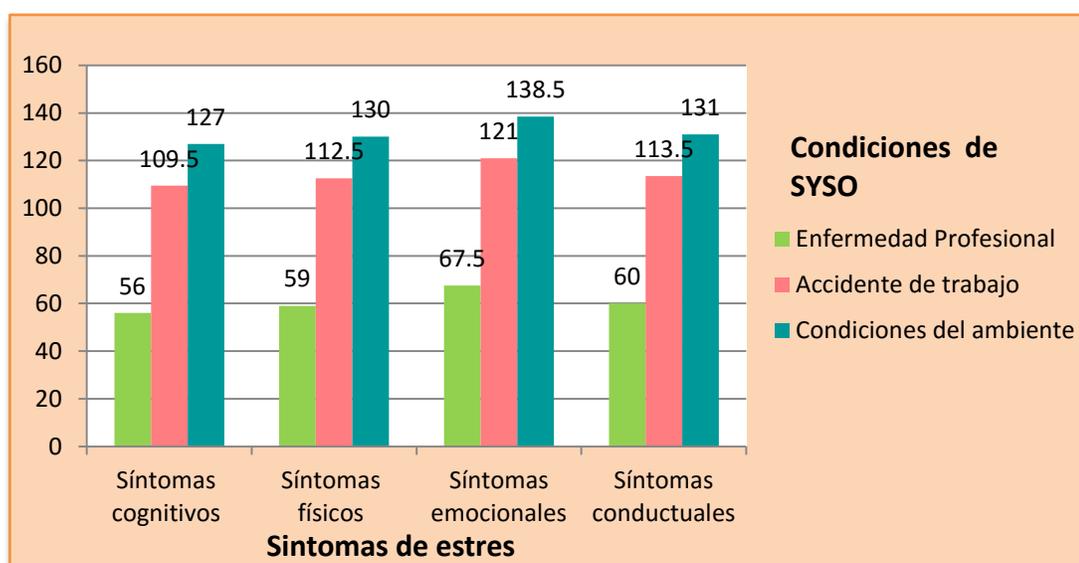


GRAFICO 17 Relación entre dimensiones

Como se muestra en el gráfico, existe una relación entre las dimensiones exploradas a través de los dos instrumentos, donde: la enfermedad profesional dentro de las condiciones de SYSO influye en el desarrollo de síntomas de estrés, 56 en síntomas cognitivos, 59 en síntomas físicos, 67.5 destacando síntomas emocionales y síntomas conductuales 60. Los accidentes de trabajo dentro de las condiciones de SYSO influyen en el desarrollo de síntomas de estrés, 109.5 en síntomas cognitivos, 112.5 en síntomas físicos, 121 destacando los síntomas emocionales y síntomas conductuales 113.5. Las condiciones del ambiente dentro de las condiciones de SYSO influyen en el desarrollo de síntomas de estrés, 127 en síntomas cognitivos, 130 en síntomas físicos, 138.5 destacando los síntomas emocionales y síntomas conductuales 131. Comprendiendo así que las condiciones de salud y seguridad ocupacional inciden en el desarrollo de síntomas de estrés y estas manifestaciones se dan mayormente a nivel emocional en los colaboradores.

Relación entre las Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional (SYSO) y su influencia en el desarrollo de Síntomas de Estrés

TABLA 18 “Relación de Variables en los Resultados Generales”

Variables	Frecuencias			
	Niveles de Estrés	Adaptación a las condiciones de SYSO	Bajos niveles de estrés	Altos niveles de estrés
Evaluación de Condiciones				
Condiciones favorables		3	5,5	3
Condiciones medianamente optimas		12	14,5	12
Condiciones desfavorables		5,5	8	5,5

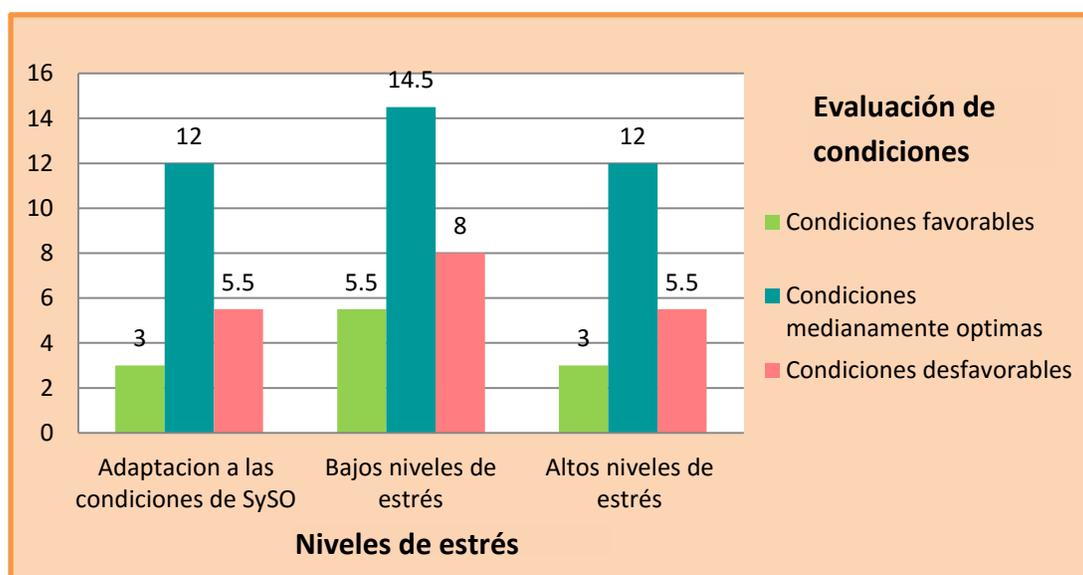


GRAFICO 18 Relación de Variables en los Resultados Generales

Como se muestra en el gráfico, existe una relación entre las variables exploradas a través de los dos instrumentos que se refleja en los resultados generales; en donde: Las condiciones favorables en cuestión de salud y seguridad ocupacional provocan niveles de estrés en las personas, tres indica una adaptación a las condiciones, mientras que 5.5 indica bajos niveles de estrés y 3 altos niveles de estrés, mientras que las condiciones medianamente optimas al igual generan estrés, donde 12 muestra una adaptación a las condiciones, 14.5 bajos niveles de estrés y 12 altos niveles de estrés; ulteriormente las condiciones desfavorables, con un 5.5 reflejan una adaptación a las condiciones, ocho indica bajo nivel de estrés y 5.5 altos niveles de estrés, Con esto podemos decir que las condiciones de salud y seguridad ocupacional en general son medianamente optimas y estas hacen que las personas tengan niveles de estrés bajo, quiere decir que existen medidas de salud y seguridad ocupacional pero no son las más optimas pues carecen de la aplicación y de los procesos técnicos adecuados.

B. Análisis e Interpretación de Resultados

Para mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional en nuestro país, en el 2012 entro en vigencia la Ley de Prevención de riesgo en los lugares de trabajo y es un documento legal, al cual las empresas e Instituciones gubernamentales o no gubernamentales deben dar respuesta, no solamente porque es un requerimientos de ley sino por los beneficios que la aplicación de esta trae a las organizaciones y a sus empleados.

La psicología se interesa en la salud mental de las personas y por tanto promueve cambios a nivel personal y ambiental para crear mejores oportunidades de desarrollo; Según la OIT, (1950) la Salud Ocupacional, es la rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud; en resumen adaptar el trabajo al ser humano y cada actividad.

Mientras que la Seguridad Ocupacional es la aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el diseño de: instalaciones, maquinarias, procesos y procedimientos de trabajo; capacitación, adiestramiento, motivación y administración de personal, con el propósito de abatir la incidencia de accidentes capaces de generar riesgos de salud, incomodidades e ineficiencias entre los trabajadores o daños económicos a las empresas y consecuentemente a los miembros de la comunidad.

Para el Occupational Health and Safety Assessment Series (Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Laboral), la SySO son las “Condiciones y factores que afectan el bienestar de: empleados, obreros temporales, personal de contratistas, visitas y de cualquier otra persona en el lugar de trabajo.” (OHSAS 18001, 2007)

De acuerdo a lo anterior podemos decir que; el papel del psicólogo en mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional es importante, pues desestimar estas condiciones sería un acto de negligencia y de poco interés por la salud de las personas, condiciones de salud y seguridad ocupacional inadecuadas pueden generar diferentes riesgos que desencadenaran una enfermedad profesional, como lo son las enfermedades

gastrointestinales, respiratorias, cardiovasculares, dermatológicas, etc.; estas pueden desarrollarse a corto o largo plazo en empleado, además al no contar con las condiciones adecuadas se exponen a sufrir cualquier accidente de trabajo y no solo afecciones de tipo físico sino también psicológicas como lo es, el estrés.

Robert Ferdman, 1994, estrés: “es la respuesta ante los sucesos que amenazan o ponen en peligro a una persona o que le generan conflicto”. En este concepto se señalan concretamente dos elementos específicos dentro de los cuales se establece una relación de dependencia causa-efecto: los estresores, que son los estímulos o sucesos que amenazan de alguna manera a una persona haciéndola perder su equilibrio psicosomático y la reacción consecuente de esta persona ante este estímulo que es la respuesta de estrés. Esta respuesta es una reacción automática del individuo que lo prepara para enfrentarse a la situación estresante. Según Lazarus, (año 2002).

Con esta investigación se evaluó la relación existente entre las condiciones de salud y seguridad ocupacional y el desarrollo de síntomas de estrés en los colaboradores de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador y de esta manera generar futuras mejoras que ayuden a la Institución a dar cumplimiento a la Ley de prevención de riesgo y además que vele por la salud mental de los trabajadores. Para efectos de evaluación se crearon tres instrumentos de los cuales se presentan la interpretación de los resultados a continuación:

Cuestionario de evaluación de las condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional

Con el fin de conocer la percepción de los colaboradores administrativos, del área de servicios generales de la Facultad de Ciencias y Humanidades; se creó y se aplicó un cuestionario de evaluación que exploraba, la percepción de éstos sobre las condiciones de salud y seguridad en su puesto de trabajo y en la facultad. El cuestionario evaluaba tres dimensiones que eran: Enfermedad profesional, Accidentes de trabajo y Ambiente de trabajo, cada una de estas con sus áreas a explorar; esto con el propósito de evaluar los distintos riesgos y condiciones a los que los empleados se ven expuestos. En la siguiente tabla se pueden observar los resultados obtenidos en este instrumento:

Indicador SYSO	Mayor riesgo	Riesgo controlado	Menor riesgo
Enfermedad profesional	52%	31%	17%
Accidente de trabajo	52%	44%	4%
Condiciones del ambiente	18%	64%	18%

Los resultados obtenidos en este instrumento indican lo siguiente: en la dimensión de enfermedad profesional, el 52% de los colaboradores que participaron indican un mayor riesgo a padecer enfermedades profesionales; entiéndase enfermedad profesional como lo dice la Ley de Riesgos Profesionales: *cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.*

En este sentido el porcentaje obtenido no describe condiciones de salud y seguridad ocupacional óptimas y/o medidas que prevengan el desarrollo de enfermedades en los trabajadores, la diferencia de esta condición es que se presenta a largo plazo, misma situación que hace que los empleados no tomen conciencia de la importancia de realizar los procesos adecuados con las medidas de salud y seguridad correspondientes.

Por otra parte, en los resultados obtenidos en la dimensión de Accidentes de trabajo, el 52% de los trabajadores manifestaron encontrarse en mayor riesgo de padecer un accidentes de trabajo; la Ley de riesgo profesional define el accidente de trabajo como: *toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.*

En esta dimensión es importante destacar que *el accidente de trabajo no solo tiene que ver con las condiciones inseguras sino también con la acción insegura*, con relación a lo anterior podemos decir que los colaboradores de la Facultad presentan un riesgo significativo de sufrir un accidente de trabajo pero este no solo es provocado por condiciones inseguras sino por las propias acciones inseguras de los mismos colaboradores,

al no usar el equipo adecuado, porque les es molesto para la realización del trabajo, o al no tomar las medidas preventivas necesarias para evitar los accidentes.

En la dimensión de Condiciones del ambiente, en los resultados obtenidos el 66% de los colaboradores expreso que existen condiciones del ambiente controladas, esto significa que existen diferentes riesgos pero que no se sienten afectados significativamente por estas condiciones. Esta última es importante pues aunque el trabajador no perciba el riesgo para sí mismo, visto objetivamente las condiciones no óptimas sin duda afectaran física y mentalmente al colaborador, afectando su desempeño en el trabajo e inevitablemente bajando su rendimiento e influyendo en la actividad laboral.

Cuestionario de Evaluación de Síntomas de estrés

Las personas somos seres biopsisociales, donde estas tres áreas no solo nos forman sino que también nos afectan, en la investigación realizamos la aplicación de un instrumento sobre la evaluación del estrés donde se vinculaba con las condiciones de salud y seguridad ocupacional. "El estrés es lo que uno nota cuando reacciona a la presión, sea del mundo exterior o sea del interior de la persona. El estrés es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Está producido por el instinto del organismo de protegerse de las presiones físicas o emocionales o, en situaciones extremas, del peligro".

En cuanto al concepto de “estrés”, su definición ha conocido varios momentos, desde el enfoque clásico eminentemente fisiologista de Selye, hasta los planteamientos divulgados en la actualidad bajo la orientación cognitivista. Es considerado un factor de riesgo psicosocial y la nueva epidemia del siglo XXI: responsabilidades laborales, relaciones sociales, velocidad tecnológica, viajes frecuentes y presiones varias contribuyen al malestar a nivel físico, mental, emocional e incluso espiritual con el cual se lo asocia. (Hans Selye)

Para la evaluación de los síntomas de estrés, se elaboró el Cuestionario de Evaluación de Síntomas de Estrés, el cual mide el estrés de las personas provocados por las condiciones de salud y seguridad ocupacional, además este instrumento evaluaba cuatro dimensiones, que son la sintomatología del estrés, a nivel cognitivo, físico, emocional y conductual, los resultados se detallan en la siguiente tabla:

Indicador Estrés	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
Síntomas Cognitivos	9%	39%	52%
Síntomas Físicos	13%	52%	35%
Síntomas Emocionales	39%	30%	31%
Síntomas Conductuales	26%	39%	35%

Según los datos cuantitativos y cualitativos recolectados a través de este cuestionario aplicado al personal; en la primera dimensión correspondientes a síntomas cognitivos, se encontró que el 52% de la población, presentan bajos niveles de síntomas cognitivos, es decir; que un poco más de la muestra presentan un nivel de malestar y preocupación por las inadecuadas condiciones que se pueden generar.

No obstante un 39% de los colaboradores presentan moderados niveles de síntomas cognitivos que les afectan a causa de las inadecuadas condiciones que se presentan en su puesto de trabajo; es importante destacar que la afectación cognitiva en los colaboradores denotan los pensamientos negativos o de desaliento que las personas pueden tener en su jornada laboral, los cuales inciden en el desarrollo de estrés, como lo muestran los resultados anteriores existe una relación entre el desarrollo de síntomas de estrés y las condiciones, en donde a mejores condiciones de salud y seguridad ocupacional menor la afectación a nivel cognitivo en las personas.

En la dimensión de síntomas físicos, encontramos que un 35% de la población presentan bajos niveles de síntomas físicos, por consiguiente las condiciones de su puesto de trabajo, no han provocado afectación a nivel físico, sin embargo el 52% de la población en este caso la mayoría opina lo contrario, puesto que ellos si han sufrido moderados niveles de síntomas físicos, es decir que han experimentado malestar físicos como: mareos, dolor de cabeza, problemas respiratorios, etc., los cuales han sido provocados por las condiciones en las que se desarrolla su trabajo y que incide en la ejecución adecuada del mismo.

Seguidamente en la dimensión de síntomas conductuales, encontramos que el 35% de la población manifiesta que presenta bajos niveles de síntomas conductuales que les afectan, sin embargo otro 39% sostiene lo contrario, porque manifiestan moderados niveles de

síntomas conductuales que les afectan, ya que algunos no se sienten tan relajados ni cómodos en su puesto de trabajo, a veces se sienten inquietos lo que les provoca desarrollar ciertas manías como: comerse las uñas, mover los pies constantemente y en algunos casos consumir algún tipo de bebida alcohólica o fumar tabaco para lograr un poco de relajación.

Ahora bien, se debe resaltar que uno de los porcentajes más significativos en el cuestionario de síntomas de estrés, es el siguiente: que un 39% de la población presenta elevados niveles de síntomas emocionales, a causa de las condiciones del ambiente y por las inadecuadas condiciones del puesto de trabajo. Por consiguiente se puede decir que los colaboradores han manifestado cambios de humor, e irritabilidad por las inadecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con sus jefes inmediatos, ya que en una oportunidad algunos colaboradores manifestaron que las exigencias de su jefe les hacen sentirse estresados.

Otros por el contrario han podido experimentar cierto tipo de agitación, además de sentirse abrumados, y otros han tenido dificultades para relajarse; todas estas manifestaciones son síntomas generados por la impotencia de no poder generar cambios en cuanto a las inadecuadas condiciones en su puesto de trabajo.

Ficha de inspección sobre las condiciones de salud y seguridad ocupacional

La ficha de inspección, constituye una lista de condiciones de salud y seguridad, las cuales deberían percibirse en la Facultad y que fueron observadas por las evaluadoras. Según los datos cuantitativos recolectados a través de la ficha de inspección sobre las condiciones de salud y seguridad ocupacional de los seis departamentos y tres escuelas de la Facultad de Ciencias y Humanidades, se encontró que un 56% de las condiciones relacionadas a la infraestructura de los edificios es inadecuada; se observó que la mayoría de las paredes se encuentran sucias y deterioradas por la falta de mantenimiento; por otro lado los baños carecen de suficiente agua potable y se encuentran sucios; un claro ejemplo de ello son los baños del departamento de filosofía, toda la tubería está en malas condiciones y provoca derramamiento de agua en todo el edificio.

Otro aspecto importante a resaltar es que el único edificio que cuenta con óptimas condiciones en su infraestructura, es la Escuela de Sociología y Pos Grado, edificio que fue terminado recientemente. A diferencia de los demás edificios ninguno cumple con tales requisitos; esto puede generar riesgos y posibles accidentes de trabajo en los colaboradores; la Ley Prevención de Riesgos exige que todo centro de trabajo debe contar con las condiciones más óptimas, es decir, proveer de una adecuada iluminación, ventilación, agua potable, y por consiguiente establecer un ambiente agradable que genere bienestar y seguridad para sus colaboradores.

Ahora bien, en base a la evaluación realizada del puesto de trabajo, se encontró que un 56% de los edificios proporcionan en cierta medida adecuadas condiciones a sus colaboradores; es decir, que les proporciona herramientas de trabajo, equipo de protección y un lugar de descanso, entre otros beneficios; sin embargo estas no son las más óptimas; y es que muchos de los puestos de trabajo no cuentan con bodegas, las herramientas se encuentran desordenadas y apiñadas en el lugar de descanso y aunado a ello, los fertilizantes y líquidos tóxicos no están debidamente rotulados y despiden mal olor. Por consiguiente el manejo de los materiales dentro del puesto de trabajo es inadecuado y puede generar algún tipo de enfermedad profesional o daño a los colaboradores.

Seguidamente se detectó que un 78% de los colaboradores dentro de su puesto de trabajo no cuentan con ningún tipo de medida de protección contra incendios, y es que el único edificio que posee extintores y adecuada señalización es la Escuela de Sociología, por consiguiente ningún otro departamento y escuela cuentan con extintores y con las debidas señalizaciones en sus instalaciones. Es importante mencionar que si bien la Escuela de Sociología y Pos Grado cuenta con las mejores condiciones de salud y seguridad ocupacional, muchos colaboradores no poseen una idea de cómo utilizar los recursos que en ellos hay, para prevenir algún tipo de riesgo o accidente, por consiguiente se cree que las autoridades correspondiente no están capacitando ni orientando en dicha situación de riesgo al personal.

Aunado a lo anterior, se constató que un 100% de los colaboradores no cuentan con capacitación y orientación en primeros auxilios, además no cuentan con botiquín para las emergencias que se puedan presentar dentro del puesto de trabajo. Finalmente se puede

evaluar que si bien se cuentan las condiciones de trabajo y estructurales pero estas no son las más óptimas para el desempeño de los trabajadores y para los demás usuarios que frecuentan cada uno de los departamentos y escuelas; por consiguiente se puede esperar que los riesgos generados por las condiciones no óptimas de la Facultad en determinado momento provoquen accidente y/o enfermedades tanto en los trabajadores como en los usuarios.

Relación de Dimensiones

Demostramos a continuación la relación que existe entre las dimensiones exploradas a través del Cuestionario de evaluación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional y el Cuestionario de evaluación de síntomas de estrés, en donde: podemos ver que en un promedio de 56 nos indica una baja incidencia entre la enfermedad profesional y síntomas físicos de estrés, sin embargo esta misma dimensión en relación con los síntomas emocionales denota un 67.5 en el promedio general, lo cual nos dice que las enfermedades profesional se encuentran afectando la salud física de los colaboradores pero mayormente les afectan a nivel emocional, donde se presentan cambios de humor, irritabilidad, sentirse abrumado, infelicidad, etc.

Además la dimensión que evalúa los accidentes de trabajo y como estos provocan síntomas de estrés podemos ver que estos son afectados menormente físicamente y en un promedio de 121, es más emocionalmente. Esto quiere decir que los colaboradores, perciben su preocupación por esta condición mayormente a nivel emocional. Mientras tanto en la condición de salud y seguridad ocupacional correspondiente a las condiciones del ambiente, existe una mayor incidencia en el desarrollo de síntomas a nivel emocional con un promedio del 138.5 mientras que un 121 del promedio que es la minoría denota sintomatología a nivel físico.

La experiencia del estrés puede alterar la manera de sentir, pensar y comportarse de una persona. En la evaluación la sintomatología del estrés las personas tienen una mayor experiencia a nivel emocional, la cual está ligada al desarrollo del trabajo y al establecimiento de las relaciones que los colaboradores establecen, esto implica un

agotamiento a nivel intrínseco de la persona donde su actividad laboral se ve perturbada por su condición.

Relación entre Variables

De los resultados generales obtenidos a través de los instrumentos aplicados podemos decir: Que las condiciones favorables vistas desde la percepción de los colaboradores es mínima, la cual afecta en el desarrollo de estrés, con un promedio de tres, donde podemos ver la baja afectación que estas les provocan. Esta poca afectación puede explicarse a través de los modelos de proceso de estrés.

El modelo de ajuste de Persona - Ambiente de Harrinson considera importante analizar el efecto diferencial entre características objetivas tanto de la persona y el ambiente frente a percepciones del individuo tanto de sí mismo (I.E. autoconcepto) como del entorno. Por tanto, al establecer los niveles de ajuste, se analizan tanto los niveles de ajuste persona-ambiente, objetivo y perceptivo, así como los niveles de ajuste entre percepción del ambiente y sus características objetivas, y el nivel de precisión en la autovaloración del sujeto.

La aplicación de este modelo en las distintas investigaciones empíricas ha llevado a una modificación del mismo al observar que los niveles de ajuste objetivos persona-ambiente no mostraban un impacto apreciable en la salud mental, a menos que fuese *percibido por el sujeto y por tanto llevado a la dimensión subjetiva de los niveles de ajuste. Esto nos explica como las personas de acuerdo a su propia percepción pueden o no ser afectados a nivel psicológico por las condiciones que les rodean*, esto nos dice que la afectación es una decisión de cada uno de acuerdo a sus experiencias y su propia valoración.

Por otro lado podemos ver que los resultados nos muestran que en general las condiciones de SYSO de la Facultad son medianamente favorables como lo perciben los trabajadores con un 14.5 de promedio, donde de igual forma que el anterior la afectación en niveles de estrés es bajo, mientras que en un promedio de 12, existe una adaptación a las condiciones y de igual forma hay niveles altos de estrés. Lo anterior no significa que las condiciones de salud y seguridad sean las adecuadas, lo que denota es que las condiciones son las mínimas y no así las necesarias, esto es desfavorable para el desarrollo organizacional y más aún

para los empleados, que si bien es cierto no logran percibir la situación y la afectación de esta, por el nivel de adaptación y tolerancia que han desarrollado a las condiciones; a largo plazo serán ellos los que sufrirán los diferentes riesgos a los que se han expuesto a lo largo de su vida laboral.

También los resultados nos muestran que en una minoría, pero las condiciones de salud y seguridad también son vistas de una manera desfavorable, y que afectan en un promedio de 5.5 desarrollando una adaptación y síntomas altos de estrés, sin embargo un promedio de ocho también nos indica que hay una menor afectación de estrés. Esta condición nos explica y constata una vez más que las personas experimentan de diferentes formas y niveles el estrés causado por las condiciones laborales.

Según el Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman, el estrés laboral se localiza en la faceta medioambiental, siendo la respuesta de estrés parte de la faceta de consecuencias personales. La presencia de otras facetas, indicarían el posible efecto de otras variables en el proceso. La faceta personal se compone de características relativamente estables de la persona (por ejemplo, la personalidad, sus rasgos o características socio-demográficas). Éstas podrían interactuar con distintos estresores para producir una variabilidad más amplia en la respuesta de estrés.

La variable consecuencias organizativas contiene los comportamientos de los empleados, en situaciones de estrés, que tienen implicaciones directas en la eficacia de la organización (por ejemplo, el absentismo, la rotación o cambios en los niveles de rendimiento). Por último, la faceta duración reconoce la importancia del tiempo en el propio proceso de estrés laboral, que es probablemente un factor poco reconocido en el estudio del proceso. Posteriormente, se desarrolló un modelo extendido en el que se rompe la faceta ambiental en dos partes, estresores laborales y otras características de la situación. Estas otras características de la situación podrían moderar la relación entre los estresores y el resto de las variables del proceso. Asimismo, “el afrontamiento y la adaptación” aparecen en este modelo para indicar medidas adoptadas para corregir los problemas derivados de los estresores, en las respuestas de estrés y los efectos a nivel organizacional.

El Síndrome de Adaptación General de Selye, aplicado a nuestro tema, se basa en la respuesta del organismo ante una situación de estrés ambiental distribuida en tres fases o etapas: alarma, resistencia y agotamiento. Quiere decir que los colaboradores frente a las condiciones de salud y seguridad ocupacional, pueden superar la fase de alarma sin embargo se quedan en la etapa de resistencia, pues se adaptan al medio y así evitan el agotamiento del cuerpo, esto se refleja en los síntomas bajos de estrés, pues hay poca afectación de las condiciones.

Además para dar una interpretación más amplia de los resultados se debe hacer mención de diferentes variables que puedan o no intervenir en la respuesta de las personas hacia las condiciones y el afecto de estas. Entre ellas encontramos el ambiente laboral que los trabajadores crean y establecen con sus iguales y sus jefes, además la naturaleza del puesto de trabajo y las características de cada persona, así mismo la vida familiar y las preocupaciones que aquejan a cada uno de los colaboradores. Se debe también hacer mención que la mayoría de participantes en la investigación se encuentran arriba de los cuarenta años y que todos eran del sexo masculino, esto es significativo pues aunque no se haya contemplado en la evaluación, a esta edad los hombres sufren diferentes cambios hormonales que podrían afectarles emocionalmente y que por tanto esta dimensión se ve con índices de incidencia más altos.

A nivel social también podemos incluir la cultura laboral, El conjunto de principios y valores con los que nos conducimos y realizamos cualquier actividad en nuestra vida diaria. La cultura laboral es la forma en la que realizamos nuestro trabajo, el desempeño con el cual lo realizamos, teniendo en cuenta que debemos hacer, nuestro trabajo, con estricto apego a valores y reglas establecidas por la empresa, así como también respetando nuestros propios principios y valores, que se han adquirido durante nuestra vida, por supuesto que de ésta depende mucho nuestra actitud y conducta. La cultura de trabajo en la Universidad, explica los resultados obtenidos, ya que las exigencias de trabajo son mínimas, no hay trabajo presión y los colaboradores gozan de diferentes beneficios que hacen su día laboral agradable y esta situación abona a que los resultados de estrés manifestados no sean altos, pues aunque no hay condiciones de salud y seguridad ocupacional favorables, tampoco hay

exigencias laborales, pues cada empleado es su propio supervisor del trabajo y esto los hace trabajar con menos rigurosidad y sin presiones.

Lo anterior está relacionado a la poca información y conciencia que los colaboradores y la Institución tienen de los beneficios que pueden obtener al crear condiciones de salud y seguridad ocupacional adecuadas, y así mismo de las consecuencias negativas que él no retomar prontas acciones para responder a esta situación, pues pueden afectar a la Universidad, pues no cumple con los requerimientos de Ley en calidad de salud y seguridad y a los colaboradores y a los usuarios internos y externos de esta se les expone a padecer una enfermedad o un accidente.

En general las condiciones del ambiente en cuestión de salud y seguridad ocupacional de la Facultad no son óptimas, esto se corrobora a través de las fichas de inspección aplicadas por las evaluadoras, y esta información varía de la percepción de los trabajadores debido al conocimiento que éstos tienen sobre lo que necesitan y lo que poseen, la percepción de ellos depende de su propia experiencia.

Esto incide en el establecimiento de prioridades y el manejo de estrés que estos tienen de acuerdo a las situaciones que se enfrentan, por tanto las condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional se vuelven menos importantes en su propio plano de situaciones estresantes, primero porque seguramente la afectación de estos provenga de otras situaciones ajenas a las condiciones laborales y luego porque las condiciones inadecuadas no solo son generadas por la Institución que no brinda los medios necesarios; sino que estas también son mantenidas por los mismos colaboradores, por su adaptación al ambiente y la poca iniciativa de ser generadores de mejores condiciones laborales,

Lo anterior está relacionado a la poca información y conciencia que los colaboradores y la Institución tienen de los beneficios que pueden obtener al crear condiciones de salud y seguridad ocupacional adecuadas, y así mismo de las consecuencias negativas que él no retomar prontas acciones para responder a esta situación, pues pueden afectar a la Universidad, pues no cumple con los requerimientos de Ley en calidad de salud y seguridad y a los colaboradores y a los usuarios internos y externos de esta se les expone a padecer una enfermedad o un accidente.

Por lo anterior es importante que se tomen medidas que atenúen las consecuencias negativas que las condiciones inadecuadas pueden generar, el Comité de salud y seguridad ocupacional encargado de velar por el bienestar del trabajador debe generar acciones en función de fortalecer esta área; por ello como investigadoras realizamos una propuesta de mejora de salud y seguridad ocupacional y de manejo de estrés. Como psicólogas a través de este documento le damos diversas respuestas a las diferentes necesidades encontradas en cuestión de Salud y Seguridad Ocupacional de la Facultad, esto como una guía para que los responsables del proceso puedan contar con un documento que funcione para dar apertura a la realización de cambios que afecten positivamente al personal física y psicológicamente.

Es importante destacar que dentro de las enfermedades profesionales más comunes a nivel mundial es el estrés, según la Organización Internacional del Trabajo OIT y la OMS (2015) las causas particulares del estrés laboral son: exceso o escasez de trabajo, horarios estrictos o inflexibles, inseguridad laboral, inadecuadas relaciones con los compañeros y falta de apoyo por parte de la familia. El estrés afecta a toda la población y como profesionales en salud mental debemos interesarnos en mejorar las condiciones laborales de las personas y ayudar a disminuir los niveles de estrés, por ello según los resultados obtenidos en la investigación, se nos hace importante y necesario integrar en la propuesta de mejora un programa de capacitación contra estrés, de esta forma se concientiza a las personas sobre la situación y se le dota de herramientas técnicas para un mejor manejo y control del estrés.

Diagnóstico:

Las condiciones de salud y seguridad ocupacional en la que los colaboradores de la FCCHH de la UES desarrollan su trabajo son favorables, sin embargo no son las óptimas de acuerdo a los criterios de la Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo; donde se establecen las distintas medidas en calidad de salud y seguridad ocupacional para el trabajador. Estas condiciones afectan a los colaboradores en un bajo nivel de estrés, presentando mayor incidencia en síntomas emocionales, esto se explica por la percepción de cada personal y la falta de conciencia que tienen sobre la problemática, además por la cultura y el ambiente organizacional de la Institución y más aún por la adaptación de las personas a las condiciones del ambiente laboral y los riesgos que estas puedan generar.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Con la presente investigación se permite concluir que la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador tiene deficiencias en relación a las condiciones de salud y seguridad ocupacional, puesto que carece de metodologías de planificación, evaluación, organización, operacionalización y control de riesgos, lo que genera un acomodamiento y poca efectividad en el desempeño de los colaboradores.
2. Así mismo se demostró que dentro de la Facultad de Ciencias y Humanidades se formó un Comité de salud y seguridad ocupacional, pero por diferentes circunstancias este no ha dado cumplimiento a las normas y requisitos en pro del mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad de los colaboradores, en definitiva la institución no está cumpliendo con Ley de Prevención de Riesgos. Más bien se está infringiendo la ley; lo que genera problemas en la salud física y mental de sus colaboradores.
3. También podemos decir, que no hay elevados niveles de estrés en los colaboradores a causa de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, sin embargo esto no quiere decir que no exista una presencia de síntomas moderados en relación al estrés; esto se explica porque la mayoría de los colaboradores han logrado adaptarse a las condiciones desfavorables y por consiguiente las han mantenido tal cual. Esto como parte de la acomodación y de la poca pro actividad de los mismos colaboradores y la institución en general.
4. Finalmente podemos afirmar que la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, no cuentan con un Plan de Intervención de Salud y Seguridad Ocupacional, tampoco cuentan con un programa de capacitación de salud mental que permita a los trabajadores obtener herramientas psicológicas para enfrentar la situación desfavorable de salud y seguridad en la que se encuentran. Por tanto no hay de parte de ninguna autoridad de la UES la iniciativa de poner atención a esta situación y mejorar las condiciones.

RECOMENDACIONES

1. Debido a que en la Facultad de Ciencias y Humanidades existen inadecuadas condiciones de salud y seguridad ocupacional, se debe crear un enfoque integral y sistemático para la efectiva prevención de riesgos y accidentes así como la administración de los mismos.
2. Que dentro de la Facultad de Ciencias y Humanidades en conjunto con Recursos Humanos de la Universidad de El Salvador den cumplimiento a los requerimientos que establece la Ley de prevención de riesgos; inicialmente se deberá crear un comité de salud y seguridad ocupacional y no solo eso, sino que este comité este compuesto por profesionales que conozcan la problemática y tengan dentro de sí, responsabilidad social, creando y aplicando un plan de intervención para la situación problemática que permita que los trabajadores y usuarios de está, desarrollen sus labores en un espacio más sano y seguro.
3. Que los profesionales en salud mental, realicen acciones preventivas y no solo de intervención para mejorar la calidad de vida de los colaboradores dentro de la Universidad de El Salvador, y de esta forma disminuir la enfermedad psicológica como lo es, el estrés, creando jornadas de capacitación y de formación para el personal de servicios.
4. Finalmente se recomienda a las Autoridades que laboran en el Área de Recursos Humanos de la Universidad de El Salvador, tomar en cuenta en primer lugar la propuesta de mejora de “salud y seguridad ocupacional” y en segundo lugar el programa de capacitación “aprenda a controlar el estrés” con el fin de mitigar en un 50% las deficiencias que sufre la facultad de Ciencias y Humanidad actualmente.

CAPITULO VI. PROPUESTA DE MEJORA

En base a los resultados obtenidos en la investigación en relación a las condiciones de higiene y seguridad ocupacional y su influencia en la generación de estrés es el personal de servicios de la facultad de ciencia y humanidades, se ha tomado a bien crear dos propuestas de mejora a continuación:

a. PROPUESTA DE MEJORA DE “SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL”

1. La primera propuesta está basada en la mejora de las condiciones de salud y seguridad ocupacional dentro de la facultad de ciencias y humanidades, dicha propuesta contiene su respectivo objetivo general, la justificación, y el plan de acción a seguir. A continuación de se establece la Operacionalización de las actividades a corto, mediano y largo plazo en relación a las áreas a intervenir; así mismo se establece factibilidad de la propuesta, la bibliografía y finalmente se plantean los anexos del programa.

➤ PROGRAMA DE CAPACITACIÓN “APRENDA A CONTROLAR EL ESTRÉS”

2. La segunda propuesta que se plantea en este documento está basada en un Programa de Capacitación “Aprenda a controlar el estrés”, como su nombre lo indica tiene como objetivo fundamental proporcionarle al personal de servicio que labora en la facultad herramientas técnicas que les permitan disminuir y controlar los altos niveles de estrés y por consiguiente mejoren su salud mental y física.

Además el programa de capacitación contiene una pequeña justificación, se establecen políticas y normas, el ámbito de uso y el contenido en relación al estrés; así mismo se hace una descripción del procedimiento del programa, y las actividades a seguir del programa; finalmente se plantea la bibliografía.

PRESENTACIÓN

La presente propuesta de mejora de Salud y Seguridad Ocupacional, está diseñada con el fin de ser una premisa de cambio para la Institución.

La Salud y Seguridad Ocupacional deben ser una prioridad en el desarrollo de la actividad laboral para propiciar un espacio de salud física y mental de los colaboradores; esta propuesta está diseñada para ser aplicada en tres momentos, a corto, mediano y largo plazo, estos momentos responden a las necesidades y a las acciones más factibles de realizar. Además es importante decir que la propuesta naturalmente es un conjunto de sugerencias técnicas de medidas de intervención o de reacción inmediata que deberían ser aplicadas por autoridad correspondientes para atenuar los riesgos a sufrir un accidente o padecer una enfermedad a causa de las condiciones desfavorables.



Objetivo

Facilitar a los responsables de Salud y Seguridad Ocupacional de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la UES, una propuesta de salud y seguridad ocupacional que les permita mejorar las condiciones y procedimientos en lo que los colaboradores desarrollan sus actividades laborales y que estas sean las más óptimas generando salud física y mental en estos.

Justificación

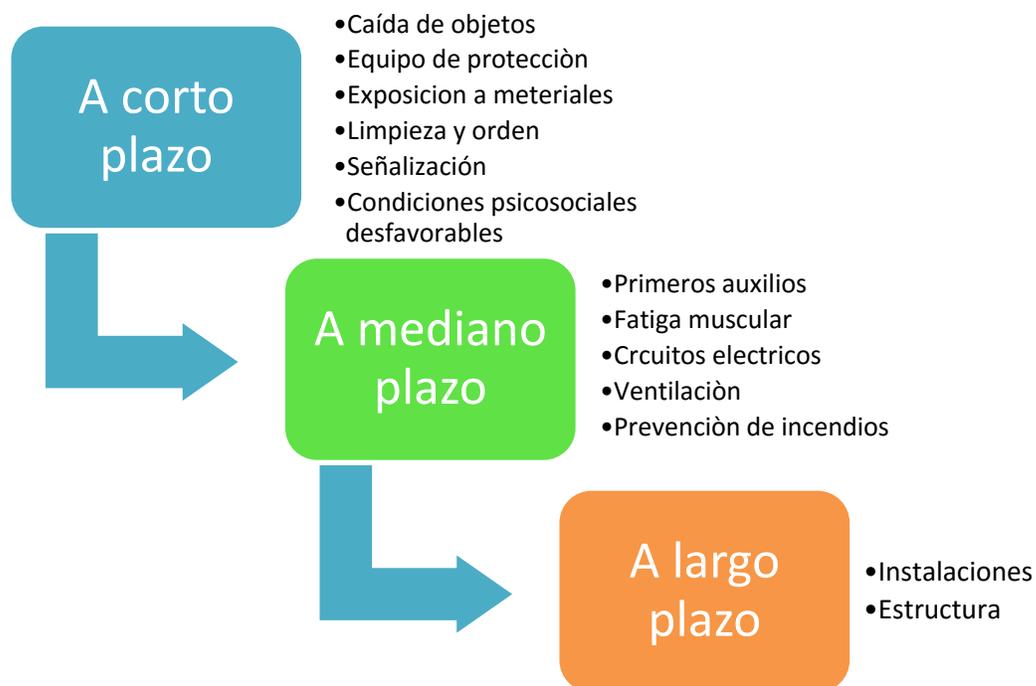
El diseño de la propuesta de mejora es un aporte importante para la Facultad de Ciencias y Humanidades de la UES, debido a que permitirá disminuir los riesgos a los cuales los colaboradores se encuentran expuestos, los cuales se han diagnosticado a través de la previa evaluación. De esta manera se logrará la disminución de las probabilidades de sufrir un accidente o una enfermedad profesional a corto o largo plazo en los colaboradores. En este sentido la Institución será muy beneficiada pues logrará alcanzar un mejor estado en relación a las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

Al poner en práctica la propuesta que se hace a continuación, la organización no solo estará garantizando a sus colaboradores una mayor seguridad y salud en la actividad laboral sino que también estará dando cumplimiento a los requerimientos de Ley establecidos a través de las diferentes autoridades y documentos que regulan la labor del empleado y del empleador. Además al retomar esta propuesta la Institución también estará incidiendo en la salud mental de su personal, mejorando así el rendimiento, la satisfacción, las relaciones interpersonales y sobre todo disminuyendo los niveles de estrés experimentados por los colaboradores en las jornadas laborales. Cuanto mejores sean las condiciones de salud y seguridad ocupacional habrá una disminución de los síntomas psicosociales y a cuanto mayor salud física y mental en los colaboradores, habrá un mayor desarrollo organizacional.

Estructura de la propuesta

De acuerdo a la evaluación realizada de las condiciones de salud y seguridad ocupacional de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, se encontraron diferentes riesgos y/o condiciones inadecuadas a los cuales los colaboradores se encuentran expuestos, y que con este programa se les pretende dar respuesta y así que la Institución de cumplimiento a las leyes en cuestión de salud y seguridad ocupacional; además la propuesta de mejora se ha diseñado para aplicarse en tres momentos como los son a corto, mediano y largo plazo de acuerdo a los riesgos y consecuencias más significativas y a las que se les debe dar respuesta lo más pronto posible y así evitar los accidentes y/o enfermedades profesionales provocadas por las condiciones y procesos inadecuados.

PLAN DE ACCIÓN



Operacionalización de actividades

Intervención	Condición Identificada	Posible Riesgo	Alternativa de mejora
A corto plazo	Caída de objetos por derrumbe	Accidente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crear un espacio adecuado para guardar el equipo y las diferentes herramientas de trabajo. ✓ Reubicar los materiales utilizados con antigüedad o eliminar aquellos que ya no son utilizados. ✓ Fomentar una campaña de limpieza y orden en cada facultad y así mismo señalar del peligro de caídas de objetos para evitar accidentes en trabajadores y/o estudiantes.
	Equipo de protección	Accidente De trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar una evaluación de los puestos de trabajo y del equipo de protección que cada uno de estos necesita. ✓ Entregar al personal el equipo de protección adecuado para evitar accidentes. ✓ Capacitar al personal en el uso adecuado del equipo de protección y de la importancia y obligación de uso de éste en el desarrollo de la actividad laboral. ✓ Revisar periódicamente que el equipo de protección se encuentre en buen estado.

Intervención	Condición Identificada	Posible Riesgo	Alternativa de mejora
A corto plazo	Exposición a materiales	<p>Accidente de trabajo</p> <p>Enfermedad profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar un espacio para guardar los materiales tóxicos a los cuales los colaboradores se exponen. ✓ Etiquetar los materiales tóxicos con sus respectivos nombres y rombos de seguridad. ✓ Capacitar al personal en primeros auxilios para reaccionar a cualquier situación en la que los colaboradores tengan contacto con los materiales tóxicos, por uso inadecuado del producto.
	Limpieza y orden	Accidente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crear campañas de limpiezas no solo para los trabajadores sino para todos los usuarios de la Universidad para fomentar una cultura más sana. ✓ Fomentar entre los colaboradores y usuarios el orden de las instalaciones, estableciendo reglas y prohibiciones en distintas áreas, por ejemplo: <i>“No dejar los pupitres en los pasillos de los edificios”</i>
	Señalización	Accidente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Señalizar cada uno de los edificios con sus respectivas entradas y salidas de emergencias. ✓ Disponer de las señales de advertencia en la Facultad, en los puestos de trabajo de los colaboradores y así mismo en cada Departamento y/o Escuela.

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitar al personal en el conocimiento y uso de las diferentes señales de advertencia.
	<p>Condiciones Psicosociales Desfavorables</p>	<p>Enfermedad profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crear y aplicar un programa de capacitación de salud mental, donde los colaboradores obtengan las herramientas psicológicas adecuadas para enfrentar las situaciones que pueden afectar desfavorablemente su salud mental y física. ✓ Propiciar espacios de convivencia entre los colaboradores, para mejorar las relaciones interpersonales entre ellos. ✓ Fomentar una campaña de estímulos laborales no económicos, para aumentar la satisfacción del colaborador. ✓ Aplicar un programa de capacitación para el manejo y control del estrés, para disminuir los niveles de estrés y así evitar las consecuencias en los colaboradores. ✓ Crear un plan de “No Violencia”, donde los colaboradores aprendan pautas para relacionarse de una forma sana, respetando la integridad psicológica y física de sus compañeros.

Intervención	Condición Identificada	Posible Riesgo	Alternativa de mejora
A mediano plazo	Primero auxilios	Accidente <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo • Común 	✓ Capacitar a los colaboradores en la implementación de primero auxilios, para dar una respuesta oportuna en situaciones de riesgo.
	Fatiga muscular	Accidente de trabajo Enfermedad	✓ Realizar un estudio ergonómico de los distintos puestos de trabajo, y realizar los cambios en el mobiliario que no funciona. ✓ Estimular a los colaboradores, creando espacios de descanso, para disminuir la fatiga. ✓ Facilitar jornadas de capacitación de salud postular, para evitar movimientos que provoquen afectación en la salud física del empleado.
	Circuitos eléctricos	Accidente	✓ Hacer una evaluación de las instalaciones eléctricas y hacer las reparaciones adecuadas de las mismas. ✓ Eliminar todo el cableado eléctrico que se encuentre visible tanto del puesto de trabajo de los colaboradores como de las instalaciones de la Facultad para evitar el riesgo de accidentes. ✓ Realizar una evaluación periódica de las instalaciones eléctricas.

Intervención	Condición Identificada	Posible Riesgo	Alternativa de mejora
A mediano plazo	Ventilación	Accidente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluar las ventilación de las Instalaciones, los espacios abiertos, ventanas, ventiladores y a/c. ✓ Gestionar con la administración para mejorar la condición de ventilación de algunos puestos de trabajo o edificios que están en condiciones inadecuadas,
	Prevención de incendios	Accidente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crear una zona de seguridad, donde solo se encuentre el cableado eléctrico o gasolina, y evitar el contacto de estos anteriores con otros materiales inflamables. ✓ Mantener el lugar de trabajo limpio y ordenado. La suciedad, los derrames de líquidos y materiales como virutas, papeles y cartones pueden originar fácilmente incendios. (Ver anexo 2) ✓ Que cada Departamento y/o Escuela cuente con su extintor, el cual debe estar en buen estado y listo para utilizar en emergencias. ✓ Capacitar al personal en el uso del extintor y en las medidas de reacción frente a riesgos de incendios. ✓ Establecer reglas para el uso de materiales peligrosos, así mismo sanciones para el desacato de estas.

Intervención	Condición Identificada	Posible Riesgo	Alternativa de mejora
A largo plazo	Instalaciones	<p>Accidente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Común • Trabajo <p>Enfermedades</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestionar con la administración y crear instalaciones adecuadas para el desarrollo adecuado del trabajo. ✓ Crear mejores espacios de receso para los colaboradores, dividir el lugar de trabajo del lugar de descanso. ✓ Mejorar las instalaciones sanitarias no solo de los trabajadores, sino de toda la facultad, que estos seas proporcionales a la cantidad de personas de cada Departamento y escuela. ✓ Mejorar las condiciones de higiene de los sanitarios, proporcionar papel higiénico, jabón antibacterial y papel toalla para el uso de los trabajadores y de los usuarios. ✓ Liberar los espacios donde circulan las personas de aquellos materiales o aparatos que impiden el paso o que pueden provocar accidentes. ✓ Reparara las paredes dañadas y dar mantenimientos a estas, limpiando y pintándolas. Así mismo con los techos y cielos falsos de las instalaciones, suplantar aquellos que se encuentra colgando o en mal estado.

Intervención	Condición Identificada	Posible Riesgo	Alternativa de mejora
A largo plazo	Estructura	Accidente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar una evaluación exhaustiva de la estructura de los edificios de los distintos Departamentos y/o Escuelas ✓ En base a la identificación de los riesgos generados por la inadecuada estructura, se deberá gestionar con la administración para realizar una reestructuración de estas. ✓ La estructura debe permitir el libre acceso del personal y de los usuarios dentro de esta, tomando en cuenta medidas de seguridad estrictas. ✓ Crear acceso a escaleras de emergencias en cada edificio que no cuente con estas. ✓ Verificar los daños estructurales provocados por actividad sísmica y hacer las reparaciones adecuadas, como las grietas o levantamiento del suelo en los pasillos de los edificios y en cada puesto de trabajo. ✓ Reconocer las vigas o columnas dañadas, en este caso lo principal es avocarse a las personas encargadas de modificar la estructura y así construir de forma más segura en momentos futuros.

Responsables del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional

Mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional de los trabajadores de la Facultad de Ciencias y Humanidades es responsabilidad de la Universidad de El Salvador y de las autoridades que se encuentran al frente de está, además de la administración y del personal de gestión de velar por el bienestar de los colaboradores, como lo es; el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Realizar el trabajo en un espacio adecuado, con medidas de salubridad y de seguridad no es un privilegio del colaborador, sino un derecho y deber del empleador propiciar los medios, como parte de sus responsabilidad en el cumplimiento de leyes laborales.

Sin embargo al tener las condiciones de salud y seguridad ocupacional adecuadas, los trabajadores deben comprometerse a llevar a cabo acciones seguras y responsables de realizar los procesos de forma adecuada, retomando las medidas de protección y de seguridad sugeridas por un experto y así evitar los riesgos de padecer un accidente o una enfermedad profesional.

Factibilidad de la propuesta

Para la aplicación de la propuesta, es importante que los responsables tomen en cuenta las distintas variables que no son contempladas en este documento, como lo es el tiempo, los costos y el financiamiento, A medida que la Institución se interese por retomar esta propuesta de mejora, podrá gestionar aplicarla en tres momentos de acuerdo a las principales necesidades y realizando aquellas acciones que son más factibles de llevar a cabo en la realidad.

La institución debe evaluar las medidas sugeridas a corto, mediano y largo plazo, en su mayoría no son acciones que estén lejos del alcance de la Institución sino más bien requiere un trabajo multidisciplinario de los diferentes profesionales, así como responsabilidad social y sobre todo un interés de hacer cumplir los derechos de los trabajadores, preocupándose por mejorar las condiciones de salud y seguridad de estos.

Información general de señalizaciones

1. Tipos de señalización

PROHIBICIÓN



Prohibición de una acción susceptible de provocar un riesgo.

OBLIGACIÓN



Descripción de una acción obligatoria.

PRECAUCIÓN



Advierte un peligro.

INFORMACIÓN



Proporciona información para casos de emergencia,



2. Señales de prohibición



3. Señales de obligación



USO OBLIGATORIO
DE CASCO
DE SEGURIDAD

OBL. 01



USO OBLIGATORIO
DE CASCO
Y PROTECCIÓN
AUDITIVA

OBL. 02



USO OBLIGATORIO
DE CASCO Y LENTES
DE SEGURIDAD

OBL. 03



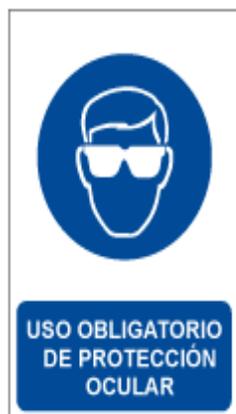
USO OBLIGATORIO
DE MÁSCARA DE
DE GAS, PROTECCIÓN
AUDITIVA Y CASCO

OBL. 04



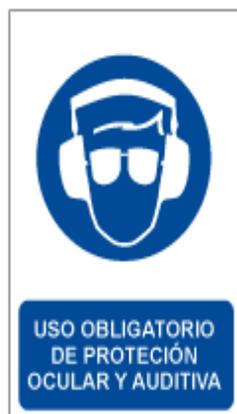
USO OBLIGATORIO
DE CASCO,
PROTECCIÓN
AUDITIVA Y OCULAR

OBL. 05



USO OBLIGATORIO
DE PROTECCIÓN
OCULAR

OBL. 06



USO OBLIGATORIO
DE PROTECCIÓN
OCULAR Y AUDITIVA

OBL. 07



USO OBLIGATORIO
DE PROTECCIÓN
AUDITIVA

OBL. 08



USO OBLIGATORIO
DE TAPONES
AUDITIVOS

OBL. 09



USO OBLIGATORIO
DE PROTECCIÓN
AUDITIVA Y
MÁSCARA DE GAS

OBL. 10



USO OBLIGATORIO
DE MÁSCARA
DE GAS

OBL. 11



USO OBLIGATORIO
DE GUANTES
DE SEGURIDAD

OBL. 12



USO OBLIGATORIO
DE GUANTES
AISLANTE

OBL. 13



USO OBLIGATORIO
DE GUANTES
QUIRÚRGICOS

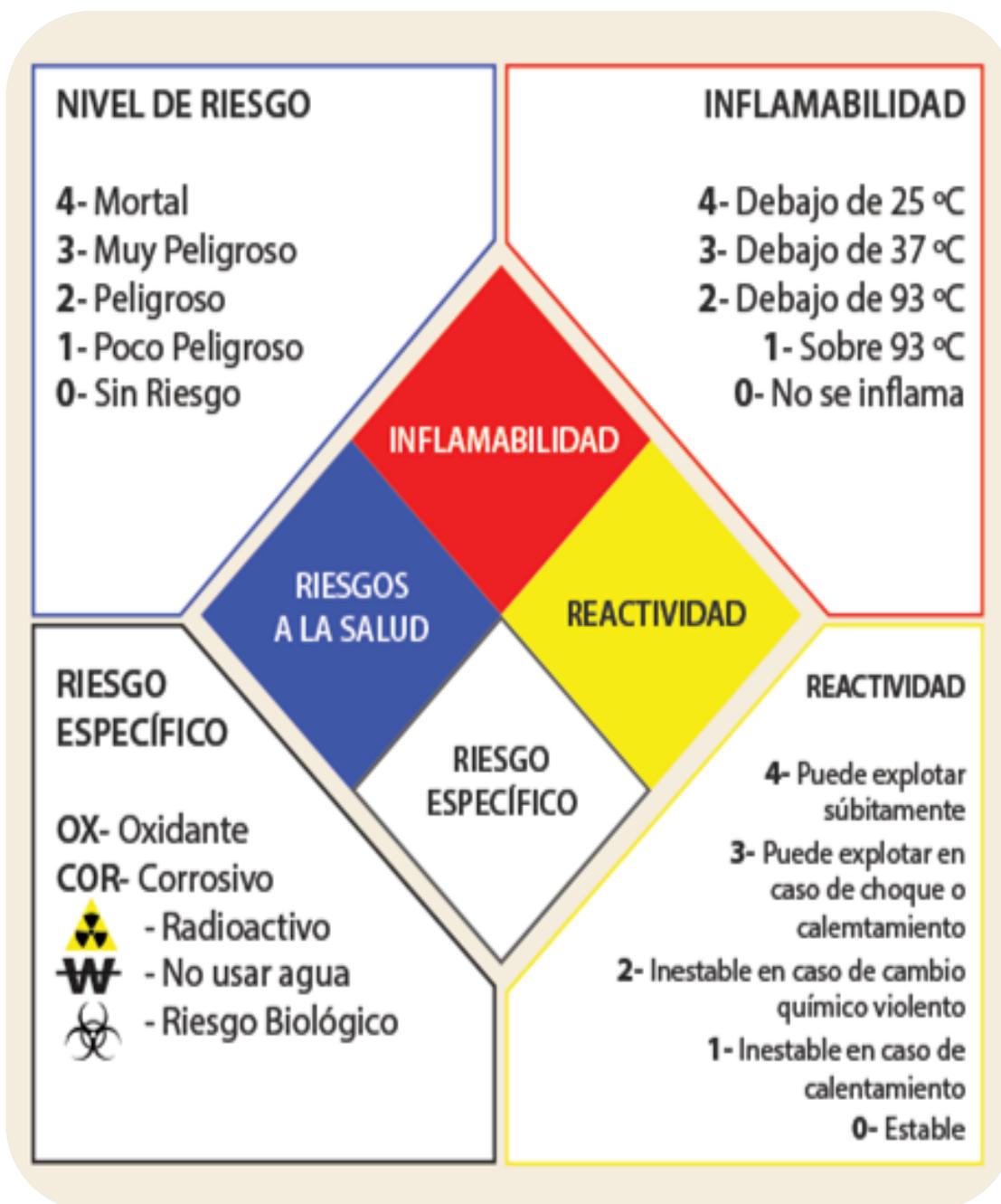
OBL. 14



USO OBLIGATORIO
DE MASCARILLA

OBL. 15

IDENTIFICA ROMBO DE SEGURIDAD EN MATERIALES PELIGROSOS



PREVENCIÓN DE INCENDIOS

La prevención es de los aspectos más importantes, pues muchos incendios se hubiesen evitado de haber tomado las medidas necesarias,

La generación de incendios se puede propiciar por la unión de diferentes elementos de riesgo, como lo vemos en el triángulo de Fuego:



Sin el calor suficiente, el fuego no puede ni comenzar ni propagarse. Sin el combustible el fuego se detiene. La insuficiencia de oxígeno impide al fuego comenzar y propagarse. Cuando esta triada se encuentra presente no hay duda que el Fuego se propagara.

TIPOS DE FUEGO

Desde el punto de vista de la forma en que se exteriorizan, los fuegos pueden ser tipificados en dos grupos a saber:

De superficie o sin llamas: este tipo de fuego también recibe el nombre de brasa, superficie al rojo, incandescencia, rescoldo, etc.

De llamas: son la evidencia directa de la combustión de gases o vapores de líquidos inflamables que a su vez pueden ser luminosas y no luminosas.

Para evitar los incendios se deben tomar en cuenta las siguientes medidas básicas:

- ✓ Mantener una zona de seguridad, sin combustible
- ✓ No sobrecargar los enchufes y comunicar cualquier anomalía en las instalaciones eléctricas
- ✓ No obstaculizar los espacios de salidas así como el acceso de extintores
- ✓ Fijarse siempre en las señalizaciones, compruebe las vías a utilizar y las localizaciones de alarmas.
- ✓ Mantener el lugar de trabajo limpio y ordenado.
- ✓ Evitar el fumar o hacerlo fuera de lugares de riesgo. Respetar la señal de NO fumar
- ✓ Evitar materiales combustibles o focos de ignición
- ✓ Inspeccionar el lugar de trabajo a final de cada jornada.





b. Programa de Capacitación
“Aprende a controlar el estrés
dirigido al personal de servicios de la
Facultad de Ciencias y Humanidades”

Realizado por:

Iliana Marili Rubio Herrera

Norma Gertrudis Lazo Guardado

UES 2016

STRESS



El estrés laboral es uno de los temas más importantes en muchos países y en diferentes tipos de lugares de trabajo. Desde su origen, el hombre siempre ha estado sometido al estrés, el cuál es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona.

Desde 1935, Hans Selye, (considerado el padre del estrés) introdujo el concepto de estrés como síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos ambientales de naturaleza física o química. Es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles.

El estrés tiene muchas consecuencias negativas, incluyendo las enfermedades circulatorias y gastrointestinales, otros trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales; así como baja productividad. Estudios han demostrado que uno de los factores que pueden generar estrés en los trabajadores son las inadecuadas condiciones de higiene y seguridad ocupacional dentro del puesto de trabajo.

En base a lo anterior, y partiendo del diagnóstico de las condiciones de salud y seguridad ocupacional y su influencia en la generación de estrés en el Personal Administrativo de servicio de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la UES, surge la necesidad de crear un programa de Capacitación con intervención psicológica enfocada en reducir los niveles de estrés que presentan los trabajadores como también prevenir los altos niveles de estrés que se pueden presentar a futuro.

Finalmente por medio de la aplicación de dicho programa se espera en primer lugar que la institución y por consiguiente las autoridades correspondientes velen por la seguridad y estabilidad de sus trabajadores. Y seguidamente se espera que los trabajadores logren bienestar consigo mismos y con la institución y ello los lleve a hacer más productivos, eficientes y eficaces en sus labores.

Objetivo general

Disponer de un Programa de Capacitación “Aprende a Controlar el estrés” con intervención psicoterapéutica que funcione como una herramienta técnica de valoración dirigida al personal de servicio que labora en la Facultad de Ciencias y Humanidades, y promueva la mejora continua en la Institución.

Objetivos específicos

1. Implementar políticas y normas que permitan la administración adecuada del Programa de Capacitación con intervención psicoterapéutica “Aprenda a Controlar el estrés” que funcionen como reguladoras del proceso.
2. Establecer los elementos que definen al estrés, sus causas, consecuencias y las medidas preventivas para contrarrestar y controlar los niveles de estrés.
3. Facilitar herramientas y técnicas experienciales básicas al personal de servicio para un adecuado manejo del estrés.



Norma de uso para el programa de capacitación

1. El programa de capacitación “Aprenda a Controlar el estrés”, estará al alcance de las autoridades que administran dentro de la facultad de ciencias y humanidades.
2. Todo el personal de servicio de la facultad tendrán la obligación de participar en el programa de capacitación “Aprenda a Controlar el estrés”
3. El programa de capacitación “Aprenda a Controlar el estrés” deberá ser evaluado y sometido a cambios de acuerdo a nuevas necesidades propuestas por los decanatos de la facultad. No
4. El programa de capacitación psicoterapéutica deberá ser ejecutado exclusivamente por psicólogos/a conocedoras de las necesidades de capacitación presentes en la facultad.
5. Los colaboradores que se involucren en la capacitación deberán asumir el compromiso de participar activamente en el proceso.
6. Los colaboradores deberán estar dispuestos a invertir tiempo de calidad en el proceso de capacitación.
7. Los colaboradores deberán prestar atención a las personas que aporten opiniones y evitar comentarios que puedan lastimar o agredir a otros
8. Todos los participantes que asistan al programa de capacitación deberán estar dispuestos a establecer interacciones adecuadas con los demás integrantes.

Política de uso del programa de capacitación

1. Únicamente tendrán acceso al programa de capacitación “Aprenda a Controlar el estrés” el comité de salud y seguridad ocupacional de la facultad de ciencias y humanidades. Y solo por supervisión y mandato del comité se podrá compartir dicho programa con otras facultades dentro de la universidad.
2. Deberán participar en el programa de capacitación “Aprenda a Controlar el estrés” los colaboradores que sean seleccionados por las autoridades correspondientes.
3. La mejora de este programa estará a cargo únicamente del comité de salud y seguridad ocupacional y ellos serán encargados de evaluar y cambiar su contenido de acuerdo a las necesidades de la facultad.
4. Los/as capacitadores deberán planificar las actividades y realizarlas de manera organizada y sistemática.
5. Los colaboradores que participen en la capacitación tendrán la responsabilidad de poner en práctica lo enseñado. Además de ello participar de manera que el proceso de capacitación pueda brindar resultados pertinentes a la institución.
6. Se permitirá que los colaboradores ingresen a la capacitación cuando esta haya iniciada como máximo en un lapso de 30 minutos, pero se requiere su puntualidad.
7. No se permitirá el uso de celulares, computadoras o dispositivos auditivos que puedan desviar la atención de las actividades a realizar.
8. En la capacitación no se permitirán faltas de respeto entre los colaboradores tales como: sobrenombres, humillaciones, burlas, al momento de expresar ideas o reflexiones.

El Programa de Capacitación con Intervención Psicoterapéutica “Aprenda a Controlar el estrés” está diseñado para aplicarse al personal de servicio dentro de la facultad de ciencias y humanidades que sean diagnosticados con niveles de estrés a causa de las inadecuadas condiciones en su puesto de trabajo.

Cabe recalcar que el manejo y aplicación de las actividades programadas sólo podrán ser aprobadas por las autoridades correspondientes que tengan relación con la salud y seguridad ocupacional de la facultad.

Adicionalmente, la realización de dicho programa, únicamente puede ser llevado a cabo por psicólogos/as quienes previamente habrán sido entrenados en el manejo y aplicación del programa.

“Aprenda a Controlar el estrés”

Introducción

Tanto la salud como la pérdida de la misma se dan en un contexto psicosocial, aunque la enfermedad se presente con síntomas puramente físicos puede estar condicionado por la relación con el medio y por las relaciones interpersonales, culturales, ambientales y sociales en los que el individuo se desenvuelva; una de las alteraciones que más afecta la salud física y mental del ser humano es el estrés.

La estructura de este programa de capacitación comprende una parte teórica donde se establece una reseña historia, la conceptualización de estrés, síntomas y recomendaciones generales para evitar el estrés. En segundo lugar se plantea el apartado de Descripción del Programa y finalmente este programa contiene los respectivos cuadros operativos donde se plantean las actividades que se realizaran en cada una de las jornadas de trabajo.

➤ Reseña Histórica

El estrés es un tema de sumo interés en la actualidad, tanto en la investigación científica como en el marco de la vida cotidiana. Ya en 1983 una revista de divulgación popular como *Time* consideraba el estrés como «la epidemia de los ochenta» y lo ubicaba como el mayor problema de salud en ese momento. La gran difusión que se le ha dado en las últimas décadas podría hacerlo aparecer como un asunto propio sólo del siglo XX y recién descubierto gracias a los avances de la ciencia moderna.

Fue probablemente el neurólogo Walter Cannon, en 1983, el primer investigador moderno que aplicó el concepto de estrés en este sentido a las personas, interesado principalmente en los efectos que el frío, la pérdida de oxígeno y otros factores ambientales (considerados estresores) producen en el organismo. Cannon partió de la hipótesis de que toda vida humana requiere mantener un equilibrio interior al cual llamaría “homeostasis” y en caso de cambios intensos se da un proceso de reacomodación a través del sistema endocrino y vegetativo.

Las investigaciones de Cannon lo llevaron a la conclusión de que a pesar de que un organismo pueda resistir un bajo nivel de estresores o un estresor inicial, cuando éstos son prolongados o de carácter intenso pueden provocar un quiebre en los sistemas biológicos. Dicha formulación es una

valiosa intuición para los efectos dañinos del estrés crónico sobre la salud que actualmente se confirman gracias a los estudios sobre el sistema endocrino e inmunológico.

Una crítica planteada a esta postura es la de Weinman (1987) quien afirma que si se entiende el estrés de esa manera, las soluciones terapéuticas tendrían que orientarse al control de todas las situaciones que se presenten a la persona durante su vida cotidiana. Esto es, a todas luces, imposible y va contra la esencia misma del dinamismo de la vida. Tal perspectiva pareciera concebir al ser humano como incapaz de enfrentar desafíos que exijan un sano quiebre de paradigmas de esfuerzo o de vivir experiencias de crecimiento a través del sacrificio y la donación. A pesar de ello, el enfoque del estrés basado en el estímulo resulta de valor porque permite identificar una serie de situaciones universales estresantes que sirven como puntos de referencia objetivos para comparar las distintas reacciones que presentan las diversas personas en diversos contextos sociales.

Es por ello que la teoría de Cannon ha tenido una gran influencia en la psicopatología durante las dos últimas décadas. Esta perspectiva, sin excluir la importancia de la evaluación subjetiva que hace la persona ante la situación, brinda información relevante para profundizar en mayores investigaciones sobre el estrés.

➤ **¿Qué es el estrés?**

Es la respuesta ante los sucesos que amenazan o ponen en peligro a una persona o le generan conflicto. En este concepto se señalan concretamente dos elementos específicos dentro de los cuales se establece una relación de dependencia causa-efecto: Los estresores, que son los estímulos o sucesos que amenazan de alguna manera a una persona haciéndola perder su equilibrio psicosomático y la reacción consecuente de esta persona ante este estímulo que es la respuesta de estrés.

➤ **¿Cuáles son las causas del estrés?**

Se puede afirmar, entonces, que el estrés es provocado por cualquier suceso o acontecimiento que genere una respuesta emocional colaborando dentro de esta reacción el ambiente y medios en el que se encuentre el individuo. En la vida cotidiana, el estrés puede generarse por la acción de cualquier situación, en el término más amplio de la palabra, que pueda causar frustración, ira, ansiedad, recelo o miedo.

Es importante señalar que la ocurrencia simultánea de varios factores estresantes puede causar reacciones negativas en el sujeto, más que toda aquellas circunstancias que tienen o que conllevan una carga de responsabilidad o condiciones ambientales en la que se desenvuelve el sujeto.

Según Fever (1987): “Una gran cantidad de estrés está relacionado con responsabilidades personales. Generalmente el problema no radica en su habilidad para desempeñar diferentes papeles sino en el número de actuaciones que debe asumir, aprender a equilibrar las responsabilidades a medida que la va aumentando”.

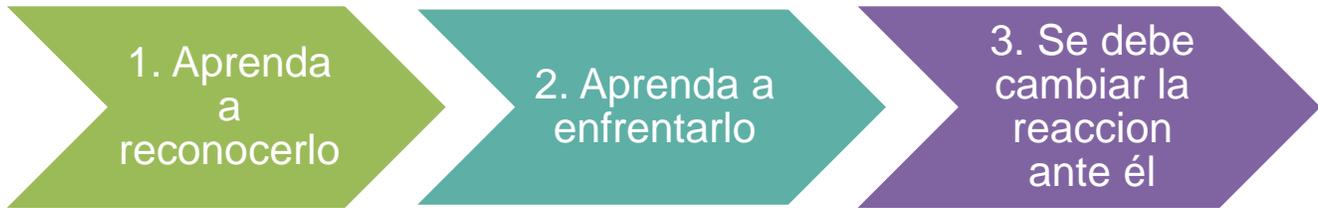
➤ ¿Cuáles son los síntomas del estrés?

El exceso de estrés es dañino para el sujeto y tiene repercusiones de tipo social e individual, puede predisponer a la persona al deterioro de la salud y cierto tipo de enfermedades físicas, psicológicas y comportamentales severas como.

El siguiente cuadro enlista algunos de los signos de alarma de estrés. Mientras más signos y síntomas de estrés estén presentes en la persona, más cerca estará de una sobre carga de estrés.

ESTRÉS	
<p style="text-align: center;">Síntomas Cognitivos</p> <p style="text-align: center;">Pérdida de memoria Incapacidad para concentrarse Juicio pobre Ver solo lo negativo Pensamientos ansiosos Preocupación constante</p>	<p style="text-align: center;">Síntomas Físicos</p> <p style="text-align: center;">Cefaleas Diarrea y estreñimiento Nauseas y mareos Dolor en el pecho, palpitaciones Perdida o disminución de deseo sexual Frecuentes enfermedades respiratorias</p>
<p style="text-align: center;">Síntomas Emocionales</p> <p style="text-align: center;">Cambios de humos Irritabilidad Agitación, incapacidad para relajarse Sentirse abrumado Sensación de soledad Depresión e infelicidad.</p>	<p style="text-align: center;">Síntomas conductuales</p> <p style="text-align: center;">Comes más o menos de lo normal Dormir más o menos de lo normal Aislarse del grupo social Negligencia en las ocupaciones Uso de drogas para relajarse Hábitos nerviosos.</p>

➤ **¿Qué podemos hacer para reducir los niveles de estrés?**



**RECOMENDACIONES GENERALES DE CÓMO PREVENIR Y MANEJAR
LOS NIVELES DE ESTRÉS.**

La manera de prevenir el estrés es realizando algunas acciones como las que se mencionan a continuación:

A nivel personal:

- Focalizar objetivos a corto y medio plazo tanto en tu casa como en el trabajo
- No permitir que ninguna circunstancia ni persona rebaje su dignidad.
- Respetar motivaciones y hacer las cosas que realmente gustan.
- Dormir 7 u 8 horas para el buen funcionamiento del organismo
- Tomar un receso de 5 minutos, cerrando la puerta (de contar con ella) o en el lugar de trabajo, haciendo estiramiento, escuchando música relajante, practicando respiración profunda, leyendo 5 páginas de una novela o escuchar una cinta de meditación
- Tomar suficiente agua durante el día
- No saltar las comidas y tener bocadillos saludables en la oficina como; pasitas, nueces y cacahuates sin sal; granola y galletas con alto contenido de fibra.
- Reducir el consumo de sal, café, té, tabaco y alcohol

A nivel laboral:

- Distribuir el área de trabajo de manera tal que se puedan desarrollar mejor las actividades cotidianas.
- Personalizar el área de trabajo; fotografías, música, adornos, etc.
- Percibir tareas y los contratiempos como desafíos que le permitirán el crecimiento, y no como situaciones amenazadoras.
- Aprender y habituarse a medir las capacidades, y tratar de no violentarse intentando hacer algo más allá de las posibilidades.
- Evitar “exprimirse” hasta el agotamiento. •
- Cuando una tarea no avanza, realizar otra o hacer una pausa, y si es posible salir unos minutos del lugar
- Interpretar las situaciones correctamente.
- Utilizar una agenda donde se anoten todas las actividades, indicando el tiempo que ocuparán.

Durante el tiempo libre y de ocio:

- Dedicar una parte del día a alguna actividad de ocio sin remordimientos: Leer, ir al cine, deporte, escuchar música, pintar, etc.
- Dedicar tiempo a familiares y amistades.
- Revisar y profundizar en vacaciones la escala de valores •
- Practicar alguna actividad física, esto beneficia la salud, además de que sirve como relajante puesto que se eliminan tensiones
- Sustituir acciones comunes por actividades físicas, como utilizar escaleras en lugar del elevador, aprovechar cualquier oportunidad para caminar, etc.

En relación con los demás:

- Admitir y demandar crítica, así como a expresar honestamente los puntos de vista
- Pedir ayuda a las personas de su entorno
- Es sano ser algo egoísta. A veces hay que decir, no.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Objetivo del programa

El programa de Capacitación con intervención psicoterapéutica. “Aprende a Controlar el estrés” tiene como objetivo fundamental desarrollar técnicas psicológicas que contribuya a disminuir los niveles de estrés en el personal de servicio que laboral en la facultad de ciencias y humanidades.

Duración del programa

Se recomienda que la aplicación y ejecución del programa de capacitación sea desarrollada en cuatro sesiones con una duración de 2 horas máximo; el lugar de aplicación debe ser amplio y libre de obstáculos, y tenga capacidad parpara 25 a 30 personas, ello ayudara a la adecuada aplicación del programa.

Modo de aplicar el programa de capacitación

La capacitación se desarrollara con un aproximado de 30 personas tanto hombre como mujeres, y será responsabilidad del comité de seleccionar a las personas que participaran en la capacitación. Se deberá comunicar a los participantes con días de anterioridad, lo siguiente:

- Deberán asistir con puntualidad
- Llevar ropa cómoda
- Llevar una toalla

La capacitación se ha distribuido de la siguiente manera, se iniciara con una pequeña innauración en donde se dará el saludo y la bienvenida a los participantes; a continuación se les explicara a los participantes la metodología y el procedimiento del programa.

Las actividades están distribuidas en dos partes.

- I. PARTE TEÓRICA: Se realizara una actividad de conocimiento e identificación del estrés.
- II. PARTE PRÁCTICA: Se realizaran actividades vivenciales de relajación, ejercicios musculares, visualización, etc.

ACTIVIDADES DEL PROGRAMA



Sesión 1: Psicoeducación sobre estrés

Sesión 2: Autoevaluación del estrés

Sesión 3: Técnicas de afrontamiento

Sesión 4: Técnicas de afrontamiento



Universidad de El Salvador

Facultad de Ciencias y Humanidades

Sesión #1 / Psicoeducación sobre el estrés



Objetivo General: Facilitar un ambiente de confianza con los participantes y brindar elementos prácticos relacionados al tema del estrés.

Actividad	Objetivos Específicos	Procedimiento Metodológico	Responsables	Recursos	Tiempo
<p>Inicio</p> <p>Actividad N° 1</p> <p>“Presentación”</p>	<p>Establecer un clima de confianza y respeto que facilite el desarrollo de la sesión</p>	<p>Técnica: Identificación de participantes Consiste en la incorporación de los participantes a la capacitación que se realizará.</p> <p>Dinámicas: Nombres y adjetivos Se refiere a la presentación creativa y dinámica de capacitadores y participantes que participarán en la capacitación a realizar.</p>	<p>Psicólogos/a</p>	<p>Materiales: Computadora Proyector Pliegos de papel Plumones Cinta adhesiva Papel de colores Mesa Sillas Refrigerio</p>	<p>10 Minutos</p>
<p>Desarrollo</p> <p>Actividad N° 2</p> <p>“Psicoeducación”</p>	<p>Brindar información básica sobre el estrés.</p> <p>Concientizar a los participantes acerca de los efectos del estrés.</p>	<p>Técnica: Expositiva Consiste en exponer ante los participantes teoría sobre el estrés, origen, causas, consecuencias, síntomas, etc. y la importancia de prevenirla.</p> <p>Dinámica: “Proyección de un video relacionado al estrés laboral. Consiste en proyectar a los participantes un video creativo e informativo de cómo se genera o desarrolla el estrés laboral.</p> <p>Técnica: Papelografos Esta actividad consiste en que los participantes de forma agrupada analicen el video anteriormente proyectado, y espongas las partes más importantes del mismo, tomando en cuenta la teoría expuesta.</p>	<p>Psicólogos/a</p>	<p>Humanos: Capacitadores/ Personal de servicio</p>	<p>30 minutos 15 minutos 25 minuto 10 minutos</p>
<p>Cierre</p> <p>Actividad N° 3</p> <p>“Reflexión”</p>		<p>Dinámica: Discusión grupal Consiste en realizar una retroalimentación y análisis de lo realizado en la parte teórica de la capacitación. Finalmente se les agradecerá a los participantes.</p>	<p>Psicólogos/a</p>		



Universidad de El Salvador
Facultad de Ciencias y Humanidades



Sesión #3/ Técnicas de afrontamiento

Objetivo General: Brindar Herramientas practicas a los participantes para control o manejar los niveles de estrés.

Actividad	Objetivos Específicos	Procedimiento Metodológico	Responsables	Recursos	Tiempo
Desarrollo Actividad N° 1 “Entrenamiento Asertivo”	Que los participantes puedan actuar asertivamente sin sentir sentimientos de frustración o irritabilidad	Técnica: “Entrenamiento asertivo” <ul style="list-style-type: none"> - se hará una pequeña Psicoeducación acerca de la importancia de la asertividad y como está relacionada con el estrés. - Una vez los participantes hayan comprendido el tema, se proseguirá en formar grupos de trabajo - Cada grupo deberá elaborar una situación que le haya provocado estrés - Finalmente a través de un drama representaran como resolver las situaciones estresantes de una manera asertiva. 	Psicólogo s/a	Materiales: Computadora Música Toallas Refrigerio Humanos: Capacitadores/ Personal de servicio	30 Minutos
Actividad N° 2 “Ejercicio de relación”	Lograr que los participantes un bienestar físico y mental a través de los ejercicios de respiración.	Técnica: “La respiración natural completa” Esta técnica consiste en invitar al participante a realizar un ejercicio de respiración y relajación. Dicha técnica tiene como objetivo principal reducir todo tipo de tensión muscular y fatiga. Lo cual permite que el cerebro se mantenga oxigenado logrando así una mayor concentración y efectividad en las actividades que se realizan.	Psicólogos/a		30 minutos
Cierre Actividad N° 3 “Reflexión”		Dinámica: Discusión grupal Consiste en realizar una retroalimentación y compartir la experiencia del ejercicio realizado. Finalmente se les agradecerá a los participantes.	Psicólogos/a		15 minutos



Universidad de El Salvador
Facultad de Ciencias y Humanidades



Sesión #4/ Técnicas de afrontamiento

Objetivo General: Brindar Herramientas practicas a los participantes para controlar o manejar los niveles de estrés.

Actividad	Objetivos Específicos	Procedimiento Metodológico	Responsables	Recursos	Tiempo
Desarrollo Actividad N° 1 “Ejercicios físicos”	Identificar las emociones negativas producto de las reacciones estresantes. Y liberarse de ellos por medio del ejercicio	Técnica: “Pisoteando mis emociones negativas” <ul style="list-style-type: none"> - Se les pide a los participantes que piensen en todas las emociones negativas se generan cuando están estresados. - Luego se les piden que las escriban en un pedazo de papel - Una vez terminado deberán colocar el papel a dentro de sus zapatos en la planta del pie - Se les pide correr 4 vueltas, y en la medida que corren se les pide se liberen de todas esas emociones y respiren profundamente cada vez que pienses en ellas - Al final se hacen algunos ejercicios de estiramiento. 	Psicólogo s/a	Materiales: Hojas de papel bond Lápices Toallas Hojas de evaluación Refrigerio	30 Minutos
Actividad N° 2 “Relajación”	Lograr que los participantes aprendan a relajarse	Técnica: “Relajación Progresiva” -La relajación progresiva proporciona el modo de identificar estos músculos o grupos de músculos y de distinguir la sensación de tensión y la relajación profunda. Se trabajan cuatro grupos principales de músculos. 1. músculos de la mano 2. músculos de la cabeza, cuello, hombros 3. músculos del tórax, estomago 4. músculos de los músculos de la nalgas y pies Y se siguen los siguientes pasos: Libero la tensión del cuerpo, alejo la tensión, me relajo y libero los músculos y dejo que la tensión se disuelva poco a poco.	Psicólogos/a	Humanos: Capacitadores/ Personal de servicio	30 minutos

<p>Evaluación</p> <p>“El termómetro”</p>		<p>Técnica. Evaluativa</p> <p>Consiste en evaluar la realización de las actividades realizadas en la capacitación</p> <p>El termómetro (Ver Anexo N°9), cconsiste en la obtención de las valoraciones y los logros conseguidos por los empleados respeto a la capacitación realizada.</p>	<p>Psicólogos/a</p>	
<p>Cierre</p>		<p>Finalmente las capacitadoras nos despediremos de los con los participantes, y agradeceremos el tiempo y espacio brindado.</p>		

FUENTES CONSULTADAS

Referencias Bibliográficas

- ✓ Janania, Camilo. (2003) "Manual de Seguridad e Higiene Industrial". México. DF
- ✓ Idalberto Chiavenato (2002). Administración de Recursos Humanos. Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, Consejo Superior del Trabajo. Quinta Edición.
- ✓ Ramírez Cavassa, César. (1996). Seguridad Industrial, 2ª .Edición. México, DF: Limusa. Editorial
- ✓ Hernández, Alfonso. (2003.) "Seguridad e Higiene Industrial". México.
- ✓ Jean Benjamín Stora. (1991)¿Qué se acerca del estrés? Pág. 5. México, D.F.: Publicaciones Cruz.
- ✓ Louis C. Fever E. (1987) Cómo triunfar sin estrés. Pág. 39. México: Editorial Panorama.
- ✓ John M. Ivancevich. (Novena edición). Administración de recursos humanos. Pág. 45-46. México, McGraw Hill. S.f.
- ✓ Revista Inside No. 36. Ediciones Sol.
- ✓ Vázquez y G. Hervás (Eds.), Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia. Madrid: Alianza Editorial.

Tesis Consultadas

- ✓ Ascencio Huevo, Tesis, Seguridad Ocupacional de la maquila en El Salvador.
- ✓ Burgos Garuza, S, V. (año 2005.) “Diseño de un modelo de Higiene y Seguridad Ocupacional para las facultades del área de salud de la Universidad de El Salvador”, San Salvador.

Sitios web Consultados

- ✓ Papeles del Psicólogo, 2014. Vol. 35(1), pp. 22-30. (Revisada el 28 de Marzo del 2015)
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2318.pdf>.

- ✓ El estrés y el riesgo para la salud. (Revisada el 10 de Abril del 2015)
<http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

ANEXOS

- + **Anexo 1:** Ficha de inspección de higiene y seguridad ocupacional
 - + **Anexo 2:** Cuestionario de evaluación de las medidas de salud y seguridad ocupacional dirigida al personal de servicio
 - + **Anexo 3:** Hoja de calificación de Cuestionario de evaluación de las medidas de salud y seguridad ocupacional
 - + **Anexo 4:** Cuestionario de evaluación de síntomas de estrés provocado por las condiciones de salud y seguridad ocupacional
 - + **Anexo 5:** Hoja de calificación de Cuestionario de evaluación de síntomas de estrés provocado por las condiciones de salud y seguridad ocupacional
 - + **Anexo 6:** Validación de los Instrumentos
 - + **Anexo 7:** Vaciado de datos
 - + **Anexo 8:** El termómetro
-

ANEXO N° 1

FICHA DE INSPECCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Departamentos y Escuelas de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador

Objetivo: Evaluar las condiciones de salud ocupacional de los distintos Departamentos y Escuelas de la FCH para determinar los riesgos a los que los trabajadores están expuestos.

Datos Generales

Nombre de la Institución/empresa:

Departamento/Escuela:

Fecha de evaluación:

Evaluator/a:

FICHA DE INSPECCION				
INFRAESTRUCTURA DEL DEPARTAMENTO/ESCUELA				
N°	ASPECTO A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Orden y limpieza en pasillos y aulas	X		
2	Señalización de advertencia, prohibición, obligación, salvamento o socorro, o de lucha contra incendios.	X		
3	Pisos húmedos o resbalosos		X	
4	Ladrillos de los pisos desprendidos		X	
5	Obstáculos en el área de circulación		X	
6	Las paredes se observan manchadas y sucias		X	
7	Los baños están limpios	X		
8	Hay suficientes basureros	X		
9	El departamento o escuela cuenta con agua potable	X		
10	Hay suficiente agua en los baños	X		
11	Hay salidas o ventanas de escape en caso de emergencias	X		
12	Existen suficientes salidas de evacuación	X		

14	Solidez inadecuada del edificio o local del centro de trabajo		X	
PUESTOS DE TRABAJO				
15	Las herramientas de trabajo se encuentran desgastadas o defectuosas		X	
16	Las herramientas inadecuadas para el trabajo		X	
17	Derrame de sustancias toxicas en el área de trabajo		X	
18	Presencia de objetos extraños en el área de trabajo		X	
19	Hay aparatos en mal estado que provoquen ruido		X	
20	El ruido interfiere con las actividades que los trabajadores realizan en su puesto de trabajo		X	
21	La iluminación permite observar sin dificultad	X		
22	El puesto de trabajo cuentan con una adecuada ventilación	X		
23	Dentro del puesto de trabajo los trabajadores cuentan con aire acondicionado y ventiladores	X		
EQUIPO DE PROTECCIÓN DEL PERSONAL				
24	Personal utilizando su equipo de protección	X		
25	Equipo de protección acorde al pito de trabajo	X		
26	Equipo de protección en buen estado	X		
27	Equipo de protección en existencia	X		
28	El personal de ornato cuenta con un equipo especializado para realizar su trabajo	X		
MANEJO DE MATERIALES				
29	Productos químicos debidamente rotulados	X		
30	Productos corrosivos, inflamables u oxidantes en el puesto de trabajo		X	
31	Espacio adecuado en área de bodega	X		
32	Materiales almacenados adecuadamente	X		
RIESGOS DE INCENDIOS				
33	Cables eléctricos sin aislar		X	
34	Interruptores eléctricos sin protección		X	

35	Tomacorrientes dañados		X	
36	Realización de soldaduras en condiciones inadecuadas		X	
37	Presencia de extensiones en áreas de circulación		X	
38	Conexión a polo tierra los enchufes y tomas corrientes en el departamento	X		
PREVENCIÓN DE INCENDIOS				
39	Prevención de incendios	X		
40	Presencia de extintores en las instalaciones	X		
41	Extintores libres de obstáculos	X		
42	Extintores en buen estado	X		
PRIMEROS AUXILIOS				
43	Presencia de botiquín de primeros auxilios	X		
44	Botiquín de primeros auxilios completo	X		

ANEXO N°2

Cuestionario de evaluación de las medidas de salud y seguridad ocupacional

Dirigida a: Colaboradores administrativos que laboren en el área de mantenimiento y servicios de los Departamentos y Escuelas de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador.

Datos generales:

Nombre de la Institución/empresa:

Cargo que desempeña:

Departamento/Escuela:

Tiempo de laborar en la Institución:

Edad: _____

Fecha de evaluación

Sexo; F__ M__

Salud y Seguridad Ocupacional

Objetivo: Conocer la apreciación que los colaboradores de la FCH de la UES tienen sobre las medidas de salud y seguridad ocupacional.

Consigna: A continuación se le presentaran una serie de preguntas sobre las medidas de salud y seguridad ocupacional que pueden o no ser retomadas en el Departamento o Escuela en la que labora, por favor le solicitamos pueda responder de forma sincera, tomando en cuenta las siguientes opciones:

- **DE ACUERDO:** Significa que está de acuerdo con la afirmación
- **DESACUERDO:** Significa que está en desacuerdo con la afirmación
- **N/A:** Significa, ninguna de las anteriores opciones

Marque con una “X” una de las categorías descritas anteriormente según su percepción en cada afirmación.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL			CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN		
	*	<i>Enfermedades profesionales (1-5)</i>	De acuerdo	Desacuerdo	N/A
	1	Los dolores de cabeza son comunes en mí, durante jornadas laborales o después de estas			
	2	He padecido de problemas gastrointestinales (Dolor de estómago) en el trabajo o después de este			
	3	Mi trabajo me ha provocado algún tipo de enfermedad o molestia física			
	4	La exposición a diferentes sustancia o químicos en las actividades de mi trabajo han afectado mi salud			
	5	Me he enfermado a causa de las condiciones ambientales de mi trabajo, como (polvo,			

		contacto con desechos, sustancias, etc.)			
	*	Accidentes de trabajo (6-24)	De acuerdo	Desacuerdo	N/A
CONDICIONES INSEGURAS	6	Los estantes y armarios están sobrecargados y los objetos más pesados se colocan en la parte inferior de los estantes			
	7	La instalación eléctrica es segura y los cables están conectados de forma adecuada			
	8	Las ventanas del lugar tienen mallas o balcones de seguridad que me permiten limpiarlas de forma segura			
	9	Existe señalización que facilite la salida de emergencia del lugar, en caso de incendios, terremotos y otros desastres			
	10	El lugar de trabajo dispone de un sistema de detección de Incendios, además se posee una alarma que me alerte en dicha situación			
	11	El lugar de trabajo dispone de extintores que se encuentran en buen estado y que están ubicados en zonas de alcance para todo el personal			
	12	El personal está capacitado sobre cómo utilizar el equipo y de protección contra incendios			
	13	El departamento o escuela cuenta con equipo adecuado de primeros auxilios los cuales están disponibles y al alcance de todos			
	14	Existe un teléfono de emergencia y accesibilidad a una sala de emergencias en caso de accidentes y/o enfermedades			
	15	El suelo está en buen estado y despejado de obstáculos como cajas, sillas o cables eléctricos que puedan provocar un accidente o caída			
	16	En mi lugar de trabajo, el espacio es suficiente para el personal y mobiliario			
	17	Las oficinas, puertas, sanitarios y departamento están señalizados con sus respectivos nombres			
18	Las salidas de escape, ventanales, riesgos físicos, eléctricos, etc., están correctamente señalizados				

	19	El edificio cuenta con escaleras de emergencia, las cuales están debidamente señalizadas			
	20	Todo material corrosivo, tóxico, inflamable, oxidante, radiactivo, explosivo o nocivo se encuentra adecuadamente etiquetado. (rombo de seguridad)			
ACCIONES INSEGURAS	21	Siempre realizo mi trabajo siguiendo el proceso y las medidas de seguridad obligatorias para prevenir accidentes o poner en riesgo mi integridad física			
	22	Recibo Información y capacitación sobre los aspectos relacionados con la seguridad y salud de mi puesto de trabajo			
	23	El trabajo se interrumpe periódicamente para capacitarnos y adiestrarnos sobre las medidas de seguridad a tomar en cuenta			
	24	Hago uso del equipo que se me ha designado para proteger los ojos y cara de salpicaduras, cuando manipulo productos químicos que emitan vapores u otras			
	*	CONDICIONES DEL AMBIENTE (25-41)	De acuerdo	Desacuerdo	N/A
RIESGOS FÍSICOS	25	La iluminación del puesto de trabajo es la adecuada			
	26	El nivel de ruido ambiental interfiere en la realización de las actividades laborales			
	27	El departamento o escuela y/o lugar de trabajo tiene acceso a agua potable			
	28	El lugar de trabajo y las instalaciones se observan limpios, ordenados y libres de obstáculos			
	29	La ventilación en los espacios de trabajo y de descanso es la adecuada			
	30	Cuento con una zona de descanso, la cual tiene un espacio y ambiente adecuado			
	31	Los sanitarios son suficientes para el personal			
	32	Los inodoros que utilizo se mantienen limpios			
RIESGOS BIOLÓGICOS	33	Se disponen de jabones, toallas desechables y otros artículos de higiene personal en el lugar de trabajo			
	34	Al realizar actividades de recolección de basura, cuento con depósitos suficientes y con el equipo necesario (como guantes o			

		mascarillas)			
	35	Cuando me expongo a realizar mis actividades de mantenimiento, cuento con la vestimenta y calzado apropiado. (Botas, uniforme, arneses, cascos, etc.			
RIESGOS QUÍMICOS	36	El trabajo que realizo tienen riesgos químicos como: líquidos, sólidos, gases, humos o vapores que puedan afectar mi salud			
	37	Cuento con el equipo necesario para proteger los ojos y cara de salpicaduras, cuando manipulo productos químicos que emitan vapores o puedan provocar daños en mi persona			
TENSIONES ERGONÓMICAS	38	Las posiciones corporales que tomo en mi jornada laboral, no me producen dolores de espalda, rodillas, piernas o brazos			
	39	El lugar donde se almacenan las herramientas y quipo de trabajo es adecuado para mi tamaño, permitiéndome acceder sin dificultad o riesgo			
	40	En el espacio que tengo de descanso, cuento con una silla, mesa u otro mobiliario que me permite estar cómodo y disfrutar de ese momento			
	41	El asiento y puesto de trabajo me permite suficiente espacio para el movimiento de los miembros inferiores (muslos, rodillas, pies). y superiores (brazos y manos)			

ANEXO N° 3

Hoja de calificación
“Cuestionario de evaluación de síntomas de las condiciones de salud y seguridad ocupacional”

INDICACIÓN: Esta hoja de calificación, contiene los resultados esperados en cada ítem, compara el instrumento aplicado con esta hoja de calificación y le darás el valor de uno a cada respuesta que coincida con la hoja de calificación, obteniendo así los subtotales de las dimensiones y un total general. (Ver los baremos y tablas de interpretación del Instrumento)

Dimensiones evaluadas	Categorías de evaluación			Sub Totales
Enfermedad profesional	De acuerdo	Desacuerdo	N/A	5
1		1		
2		1		
3		1		
4		1		
5		1		
Accidentes de trabajo	De acuerdo	Desacuerdo	N/A	19
<i>Condiciones inseguras</i>				<i>15</i>
6		1		
7	1			
8	1			
9	1			
10	1			
11	1			
12	1			
13	1			
14	1			
15	1			
16	1			
17	1			
18	1			
19	1			
20	1			
<i>Acciones inseguras</i>				<i>4</i>
21	1			
22	1			
23	1			
24	1			
Condiciones del ambiente	De acuerdo	Desacuerdo	N/A	17

<i>Riesgos físicos</i>				8
25	1			
26		1		
27	1			
28	1			
29	1			
30	1			
31	1			
32	1			
<i>Riesgos biológicos</i>				3
33	1			
34	1			
35	1			
<i>Riesgos químicos</i>				2
36		1		
37	1			
<i>Tensiones ergonómicas</i>				4
38	1			
39	1			
40	1			
41	1			
			TOTAL	41

ANEXO N° 4

Cuestionario de evaluación de síntomas de estrés provocado por las condiciones de salud y seguridad ocupacional

Dirigida a: Colaboradores administrativos de los Departamentos y Escuelas de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador

Datos generales:

Nombre de la Institución/empresa:

Cargo que desempeña:

Departamento/Escuela:

Tiempo de laborar en la Institución:

Fecha de evaluación

Edad: _____

Sexo; F ___ M ___

Síntomas de estrés

Objetivo: Identificar si los trabajadores presentan estrés y si este es generado por las condiciones de salud y seguridad ocupacional de su lugar de trabajo.

Consigna: A continuación se le presentaran una serie de afirmaciones sobre las condiciones de salud y seguridad ocupacional y como estas pueden o no desarrollar ciertos síntomas en usted,

Al responder lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su lugar de trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque con una sola respuesta, señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su sentir en el trabajo, si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo:

*	Preguntas	De acuerdo	Desacuerdo	Ninguna de las anteriores
1	En mi trabajo me preocupa constantemente estar expuesto a sustancias o químicos que afecten mi salud.			X

↓

Respuesta incorrecta

↓

Respuesta Correcta

SINTOMATOLOGÍA		CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN		
*	SÍNTOMAS COGNITIVOS (1,2,3,4,5)	De acuerdo	Desacuerdo	N/A
1	Cuando estoy en mi puesto de trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias o químicos que afecten mi salud			
2	La cantidad de trabajo que tengo diariamente es la adecuada, tanto que permite mantenerme concentrado a lo largo del día			
3	Las condiciones de seguridad de mi lugar de trabajo, me permiten estar tranquilo en situaciones de emergencia y no con pensamientos ansiosos			
4	Mis relaciones interpersonales entre compañeros son agradables, tanto que su compañía me hace sentir mejor en cada jornada laboral y tener pensamientos positivos			
5	Mi relación con mi jefe es agradable, tanto que siempre tengo pensamientos positivos en cada jornada laboral			
*	SÍNTOMAS FÍSICOS (6-10)	De acuerdo	Desacuerdo	N/A
6	Las condiciones de higiene en mi trabajo me han causado algún tipo de malestar físico			
7	Mi carga laboral es la adecuada, tanto que el agotamiento que siento es normal y sin afectación en mi salud			
8	En mi lugar de trabajo estoy expuesto a sustancias químicas que me causen náuseas, mareos o dolores de cabeza			
9	No estoy expuesto a presiones laborales que me causen enfermedades gastrointestinales (Dolores de estómago)			
10	Padezco de enfermedades respiratorias, provocadas por condiciones ambientales del lugar donde trabajo			
*	SÍNTOMAS EMOCIONALES (11-16)	De acuerdo	Desacuerdo	N/A
11	El ruido provocado en el lugar donde trabajo me causa irritabilidad			
12	En mi trabajo tengo la capacidad de relajarme, y cuanto con un espacio y ambiente laboral adecuado			
13	Las relaciones con mis compañeros y jefe me son agradables y me hacen sentir bien en el trabajo			
14	Las instalaciones estructurales de los edificios en mi trabajo, me hacen sentir seguro en caso de accidentes o desastres			

15	El aseo, la limpieza y el orden en mi puesto de trabajo y en la institución me hacen sentir cómodo			
16	La ventilación y el espacio en mi lugar de trabajo es el adecuado para todas las personas que trabajamos ahí, tanto que no me molestan los cambios climáticos o la compañía de las personas			
*	SÍNTOMAS CONDUCTUALES (17-21)	De acuerdo	Desacuerdo	N/A
17	Las condiciones de salud y de seguridad en mi trabajo son las adecuadas tanto que me permiten realizar mi trabajo con diligencia			
18	Las instalaciones del lugar de trabajo me permiten tener un espacio para compartir y tener un momento de relajación con mis compañeros			
19	Las condiciones físicas del lugar donde desarrollo mi trabajo, así como las condiciones de seguridad me permiten estar tranquilo sin desarrollar hábitos nerviosos (Comerme las uñas, mover repetitivamente los pies, halarme el cabello, etc.)			
20	Mi carga laboral no perturba mi salud mental, ni me provocan el consumir ningún tipo de sustancias que me ayuden a relajarme			
21	Las condiciones físicas y el ambiente laboral están agradable que nunca me siento estresado a causa de estas			

Anexo N° 5

Hoja de calificación
“Cuestionario de evaluación de síntomas de estrés provocado por las condiciones de salud y seguridad ocupacional”

INDICACIÓN: Esta hoja de calificación, contiene los resultados esperados en cada ítem, compara el instrumento aplicado con esta hoja de calificación y le darás el valor de uno a cada respuesta que coincida con la hoja de calificación, obteniendo así los subtotales de las dimensiones y un total general. (Ver los baremos y tablas de interpretación del Instrumento)

Dimensiones evaluadas	Categorías de evaluación			Sub Totales
Síntomas Cognitivos	De acuerdo	Desacuerdo	N/A	5
1		1		
2	1			
3	1			
4	1			
5	1			
Síntomas Físicos	De acuerdo	Desacuerdo	N/A	5
6		1		
7	1			
8		1		
9	1			
10		1		
Síntomas Emocionales	De acuerdo	Desacuerdo	N/A	6
11		1		
12	1			
13	1			
14	1			
15	1			
16	1			
Síntomas Emocionales	De acuerdo	Desacuerdo	N/A	5
17	1			
18	1			
19	1			
20	1			
21	1			
			TOTAL	21

ANEXO N° 6

Validación de los Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de evaluación de las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional
(Forma A)

Tabla 1.

REACTIVOS	EXPERTOS QUE RESPONDIERON ESENCIAL	CVR
1	5	1
2	5	1
3	4	0.6
4	5	1
5	5	1
6	5	1
7	5	1
8	5	1
9	5	1
10	5	1
11	4	0.6
12	3	0.2
13	5	1
14	5	1
15	5	1
16	5	1
17	5	1
18	5	1
19	5	1
20	5	1
21	5	1
22	5	1
23	5	1
24	4	0.6
25	4	0.6
26	4	0.6
27	5	1
28	5	1
29	5	1
30	5	1

31	5	1
32	5	1
33	5	1
34	4	0.6
35	5	1
36	5	1
37	5	1
38	5	1

Instrumento 2: Cuestionario de evaluación de las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional
(Forma B)

Tabla 2.

REACTIVOS	EXPERTOS QUE RESPONDIERON ESENCIAL	CVR
1	5	1
2	5	1
3	5	1
4	5	1
5	5	1
6	5	1
7	5	1
8	5	1
9	5	1
10	5	1
11	5	1
12	5	1
13	5	1
14	5	1
15	5	1
16	5	1
17	5	1
18	5	1
19	5	1
20	5	1
21	5	1
22	5	1
23	5	1
24	5	1

25	5	1
26	5	1
27	5	1
28	5	1
29	4	0.6
30	5	1
31	5	1
32	5	1
33	5	1
34	5	1
35	5	1
36	5	1
37	5	1
38	5	1
39	5	1
40	5	1
41	5	1
42	5	1

Instrumento 3: Cuestionario de Evaluación de Síntomas de Estrés provocado por las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional

Tabla 3.

REACTIVOS	EXPERTOS QUE RESPONDIERON ESENCIAL	CVR
1	5	1
2	5	1
3	5	1
4	5	1
5	5	1
6	5	1
7	5	1
8	5	1
9	5	1
10	5	1
11	5	1
12	5	1
13	4	0.6
14	5	1

15	4	0.6
16	4	0.6
17	5	1
18	5	1
19	4	0.6
20	5	1
21	5	1

ANEXO N° 7

Vaciado de datos

“Cuestionario de Evaluación de las Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional”

DATOS GENERALES						SUBTOTALES DE DIMENSIONES			
SUJETO #	EDAD	SEXO	CARGO	DEPTO/ESCUELA	TIEMPO DE LABORAR	E.P	A.T	C.A	TOTAL
1	42 años	M	Electricista	Mantenimiento	23 años	5	6	10	21
2	23 años	M	Ordenanza	Mantenimiento	N	4	1	2	7
3	28 años	M	Ordenanza	Servicios sociales	2 años	0	5	14	19
4	34 años	M	N	N	N	4	10	12	26
5	48 años	M	Ordenanza	Intendencia	N	3	14	8	25
6	48 años	M	jefe	Mantenimiento	N	5	7	10	22
7	24 años	M	Ordenanza	Mantenimiento	6 Meses	5	12	6	23
8	39 años	M	Ordenanza	Mantenimiento	5 años	0	11	9	20
9	29 años	M	N	Mantenimiento	4 años	0	3	9	12
10	26 años	M	N	N	N	1	5	7	13
11	36 años	M	N	N	N	0	8	7	15
12	67 años	M	N	N	N	0	5	2	7
13	63 años	M	Carpintero	N	N	0	6	11	17
14	43 años	M	Ordenanza	Psicología	N	0	12	5	17
15	67 años	M	Albañil	Mantenimiento	28 años	1	6	9	16
16	20 años	M	Ordenanza	Mantenimiento	N	4	7	9	20
17	N	M	Soldador	CCHH	N	2	8	9	19
18	70 años	M	Pintor	Mantenimiento	29 años	4	10	12	26
19	69 años	M	Sub Jefe	Mantenimiento	30 años	4	4	13	21
20	53 años	M	Jardinero	Mantenimiento	30 años	5	10	8	23
21	51 años	M	Carpintero	Mantenimiento	24 años	0	5	4	9
22	N	M	N	N	N	4	5	10	19
23	35 años	M	N	Mantenimiento	4 años	2	6	9	17
TOTAL						53	166	195	414

“Cuestionario de Evaluación de Síntomas estrés”

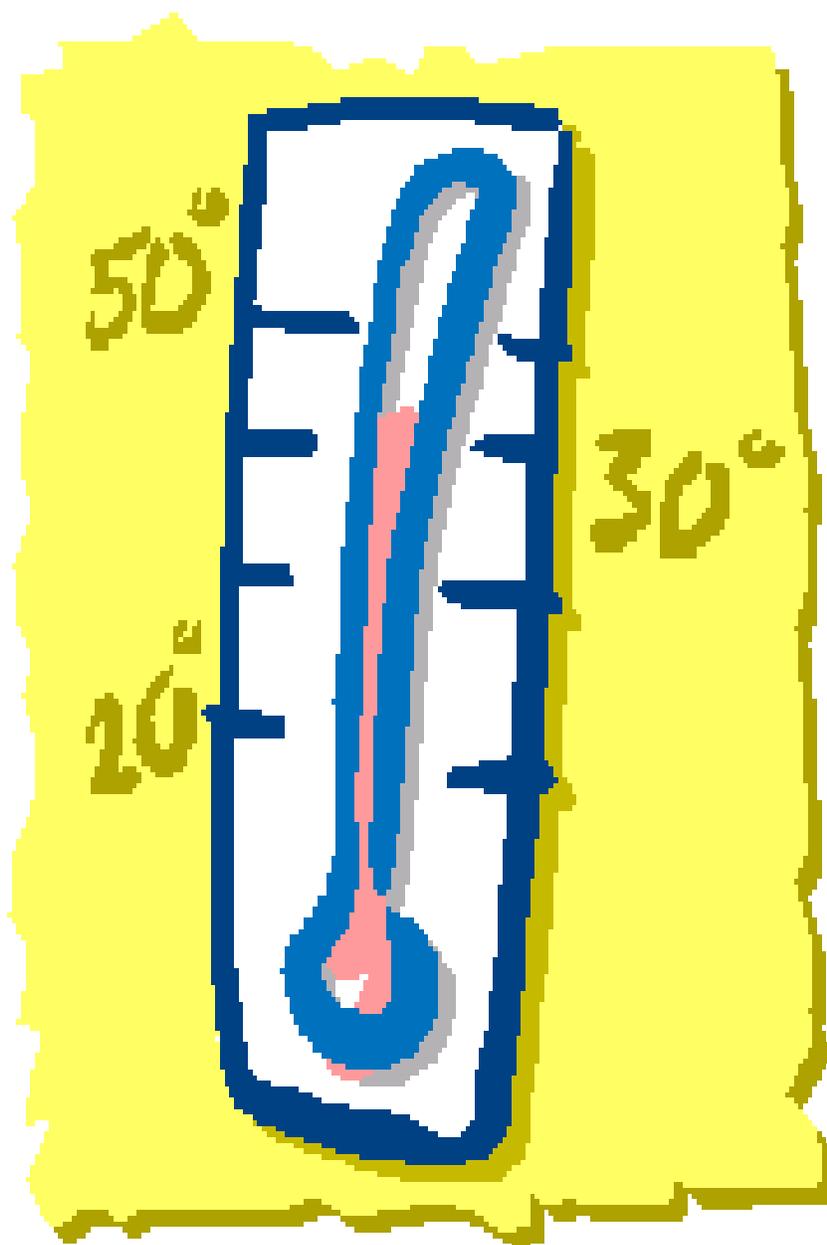
DATOS GENERALES					SUBTOTALES DE DIMENSIONES				
SUJETO #	EDAD	SEXO	CARGO	TIEMPO DE LABORAR	S.C	S.F	S.E	S.C	TOTAL
1	70	M	Mantenimiento G.	29	4	4	3	1	12
2	N	M	Sub Ejeje	N	2	5	1	0	8
3	23	M	Mantenimiento G.	N	1	1	2	2	6
4	28	M	Ordenanza	2	2	3	3	3	12
5	42	M	Mantenimiento G.	23	4	3	5	5	17
6	34	M	N	N	4	1	4	5	14
7	N	M	N	N	3	3	3	5	14
8	30	M	Servicios G.	N	3	1	5	5	14
9	26	M	N	N	3	3	3	2	11
10	24	M	Mantenimiento G.	6	2	4	2	3	11
11	48	M	N	N	0	4	6	3	13
12	N	M	N	N	0	0	5	5	10
13	N	M	Ordenanza	N	2	1	2	2	7
14	29	M	Mantenimiento G.	N	2	2	2	0	6
15	39	M	Mantenimiento G.	5	5	4	6	3	18
16	20	M	Ordenanza	N	2	5	5	4	16
17	67	M	N	N	2	3	0	0	5
18	67	M	Albañil	N	4	4	2	0	10
19	N	M	Soldador	N	2	1	3	3	9
20	63	M	Carpintero	N	3	5	6	4	18
21	51	M	Carpintero	24	1	0	3	3	7
22	58	M	Albañil	6	3	4	6	5	18
23	39	M	N	N	5	4	5	4	18
TOTAL					59	65	82	67	274

“Ficha de Inspección de Condiciones de Salud y Seguridad Ocupacional de la Facultad de Ciencias y humanidades”

		ASPECTOS A EVALUAR						
DEPARTAMENTOS/ESCUELAS	infraestructura	Puesto de trabajo	Equipo de proteccion	Manejo de materiales	Riesgo de incendios	Prevencion de incendio	Primeros auxili	
Departamento de Psicologia	10	4	3	1	3	0	2	
Departamento de Educacion	10	4	3	1	3	0	2	
Departamento de Filosofia	3	3	3	1	5	0	0	
Departamento de Idiomas	3	3	3	1	4	0	0	
Departamento de Letras	6	6	3	0	6	0	0	
Departamento de Periodismo	6	6	3	0	6	0	0	
Escuela de PostGrado	10	6	3	0	5	3	2	
Escuela de Sociologia	8	6	3	0	5	3	2	
Escuela de Artes	2	6	4	0	1	0	2	
TOTALES GLOBALES	58	44	28	4	38	6	10	
		ADECUADO	INADECUADO					
PUNTUACION		PUNTAJES ALTOS	PUNTAJES BAJOS					
Infraestructura		13--7	6--0					
Puesto de trabajo		9--5	4--0					
Equipo de proteccion del personal		5--3	2--0					
Manejo de materiales		5--3	2--0					
Riesgo de incendios		6--4	3--0					
Prevencion de incendios		4--3	2--0					
Primeros auxilios y emergencias		6--4	3--0					

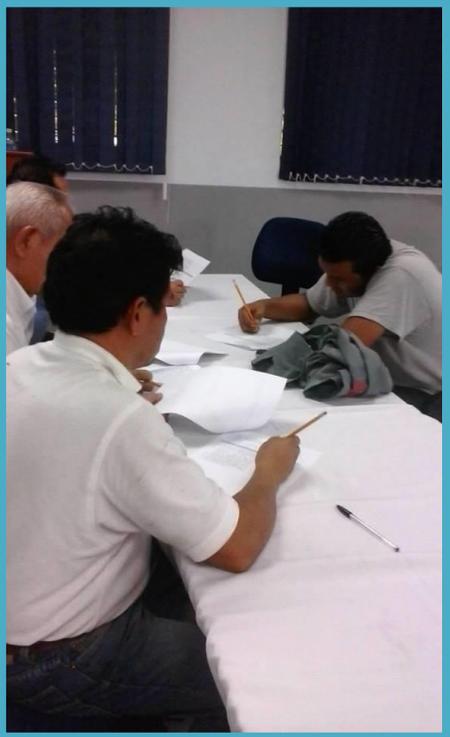
Anexo N° 8

“Evaluación del termómetro”



Anexo N° 9 Fotografías

Aplicación de instrumento



Condiciones observadas en la Facultad de Ciencias y Humanidades

