

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales**

“Ezequiel Zamora”



La Universidad que siembra

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL
ESTADO APURE**

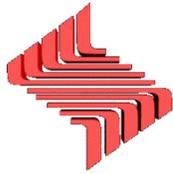
**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**RIESGOS ERGONOMICOS Y PSICOSOCIALES Y SU EFECTO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL**

Caso: Personal del Consejo Legislativo del Estado Apure

**Autora: Dulfatt Castro
Tutor Msc. Mireya Ibáñez**

SAN FERNANDO, NOVIEMBRE DE 2017



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO REGIONAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
UNELLEZ - APURE**

**RIESGOS ERGONOMICOS Y PSICOSOCIALES Y SU EFECTO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL**

Caso: Personal del Consejo Legislativo del Estado Apure

**Requisito parcial para optar al título de Magíster mención
En Gerencia General**

**Autora: Dulfatt Castro
Tutor: Msc. Mireya Ibáñez**

San Fernando de Apure, Noviembre 2017

DEDICATORIA

A Dios quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A mi mamá: Bárbara que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos. TE AMO

A mi Padre: José Eduardo (QEPD). que desde el cielo me protege y me cuidas. Una vez más este triunfo es tuyo. Me haces mucha falta. Te amo mi viejo

A mi esposo, David, quien me brindó su amor, su cariño, su estímulo y su apoyo constante, comprensión y paciencia espera para que pudiera terminar la maestría son evidencia de su gran amor. ¡Gracias!

A mi adorada hija Ana Bárbara quien me prestó el tiempo que le pertenecía para terminar y me motivó a la culminación de la maestría. Te Amo

Al chiquito de la casa mi hijo Manuel David quien supo esperarme las noches de ausencia quien siempre me motivó a seguir adelante y a quien prometí que terminaría mis estudios. Promesa cumplida. Te Amo mi bebe.

A mis hermanos:(María, Marilú y Manuel) quienes siempre han estado junto a mi brindándome su apoyo muchas veces poniéndose en el papel de padre Gracias Sin ustedes no hubiese podido hacer realidad este sueño. Este triunfo se lo dedico a ustedes. Los Amo

A mi cuñada y mis sobrinos (Gaby, sofí y mi chachi) Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

Y toda mi flia mil palabras no bastaría para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

Por último a mis compañeros maestrantes porque en esta armonía grupal lo hemos logrado y mi tutora de tesis quién me ayudó en todo.

Dulfatt

AGRADECIMIENTO

A Dios por acompañarme todo los días,

A mi mamá Bárbara por ser uno de mis pilares,

A mi Esposo por estar allí apoyándome, a mis Hijos a quienes AMO gracias por los días que estuvieron que esperarme, a mis hermanos. Gracias por apoyarme en esta nueva etapa de mi vida,

Quiero agradecer sinceramente a aquellas personas que compartieran sus conocimientos conmigo para hacer posible la conclusión de esta tesis.

Especialmente agradezco a mi tutora MSc. Mireya Ibáñez, por su asesoría y por siempre estar dispuesta cuando la necesitaba.

De igual manera quiero agradecer al Prof. Marco Flores, por sus ideas y recomendaciones en la culminación de la maestría. Gracias a todos mis compañeros maestrantes, especialmente a mi grupo de clase (Herbert, Javier, Rafa y Cristóbal).

Gracias

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
LISTA DE CUADROS Y GRAFICOS	vii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	10
Capítulo I. El problema	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Objetivos de la investigación	17
1.2.1. Objetivo general	17
1.2.2. Objetivos específicos	17
1.3. Justificación	17
1.4. Alcance y limitaciones	19
Capítulo II. Marco Teórico Referencial	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. Teorías que sustentan la investigación	23
2.2.1.1 Teoría de las necesidades de Maslow	23
2.2.1.2 Teoría de los Factores de Herzberg	25
2.2.1.3 Teoría Síndrome General de la Adaptación	26
2.3. Bases conceptuales	28
2.3.1. Seguridad y Salud ocupacional	28
2.3.2. Ergonomía	29
2.3.2.1 Objetivos de la ergonomía	31
2.3.3. Factores de riesgo asociados a los desordenes músculo-esqueléticos	32
2.3.4. Riesgos psicosociales	34
2.3.4.1 Clasificación de los riesgos psicosociales	35

2.3.4.2	Características de los riesgos psicosociales	38
2.3.4.3	Principales factores de riesgos psicosociales	40
2.3.4.4	Principales Riesgos Psicosociales	41
2.3.4.5	Medidas preventivas de riesgos psicosociales	42
2.3.4.6	Estrés laboral	43
2.3.4.7	Condiciones ambientales	45
2.3.4.8	Violencia laboral	46
2.3.4.9	Acoso laboral	46
2.3.4.10	Efectos de los riesgos psicosociales	47
2.3.5	Organización del trabajo	47
2.3.6	Diseño de puesto de trabajo	49
2.3.7	Prevención de riesgos ergonómicos	50
2.3.8	Desempeño laboral	51
2.4.	Reseña de la institución	54
2.5.	Bases legales	55
2.6.	Operacionalización de variables	61
Capítulo III. Marco Metodológico		62
3.1.	Enfoque epistemológico	62
3.2.	Modalidad de la investigación	62
3.3.	Diseño de la investigación	62
3.4.	Población y muestra	63
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
3.6.	Validez y Confiabilidad del instrumento	64
3.7.	Análisis de datos	65
3.8.	Procedimientos metodológicos	66
Capítulo IV. Presentación y análisis de resultados		67
Capitulo V. Conclusiones y recomendaciones		74
REFERENCIAS		76
ANEXOS		

LISTA DE CUADROS

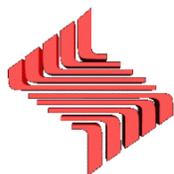
Nº	Descripción	Pp
1	Buenas practicas	33
2	Operacionalización de variables	53
3	Población	57
4	Condiciones ambientales	58
5	Riesgos psicosociales	59
6	Riesgos ergonómicos	60
7	Influencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral	62

LISTA DE FIGURA

Nº	Descripción	Pp
1	Características de los riesgos psicosociales	28

LISTA DE GRAFICOS

Nº	Descripción	Pp
1	Condiciones ambientales	59
2	Riesgos psicosociales	60
3	Riesgos ergonómicos	61
4	Influencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral	62



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO REGIONAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
UNELLEZ - APURE**

**RIESGOS ERGONOMICOS Y PSICOSOCIALES Y SU EFECTO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONSEJO LEGISLATIVO DEL ESTADO
APURE**

**Autora: Dulfatt Castro
Tutor: Msc. Mireya Ibáñez
Fecha: Octubre 2017**

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo diagnosticar los riesgos ergonómicos y psicosociales y su efecto en el desempeño laboral del personal del Consejo Legislativo del Estado Apure. La misma se fundamentó teóricamente en las teorías de las necesidades de Maslow, Teoría de dos Factores de Herzberg y teoría del Síndrome General de Adaptación. Desde el punto de vista conceptual se apoyó en seguridad y salud ocupacional, riesgos ergonómicos y psicosociales, desempeño laboral. Metodológicamente, se ubicó en la modalidad descriptiva, diseño de campo, población: 92 trabajadores muestra 53, técnica: la encuesta, instrumento un cuestionario conformado por 22 ítems, con opciones dicotómicas de sí y no, confiabilidad Kuder Richardson de 73%. Entre sus principales conclusiones se encontró que los trabajadores presentan fatiga visual por una iluminación deficiente, no obstante no tiene problemas de temperatura, ruido ni problemas respiratorios. Sin embargo expresaron que no existen condiciones adecuadas para el trabajo en esa institución. Respecto a los riesgos psicosociales, se evidenció que no sufren de estrés, fatiga ni exceso de trabajo aunque sí de monotonía por trabajos repetitivos. En lo referente a riesgo ergonómicos, manifiestan no disponer de suficiente espacio físico en la oficina, tampoco de mobiliario adecuado, y presentan cansancio visual por el uso del computador, así como, dolor de espaldas y de la región lumbar, pero no de las manos y muñecas, Asimismo, en cuanto a la influencia de estos riesgo en el desempeño laboral, ellos consideran que si ve afectado el desempeño. Entre las recomendaciones, mejorar las condiciones ambientales y acatar las normas sobre ergonomía

Descriptores: riesgos ergonómicos, psicosociales, desempeño laboral.

INTRODUCCION

El trabajo, desempeña una función esencial en la vida de las personas, debido a que, la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo, por tanto, las condiciones del sitio de trabajo deben ser seguros y sanos, siendo de vital importancia la aplicación de la normativa sobre seguridad y salud ocupacional por parte de la gerencia para evitar problemas que se pueden presentar en los puestos de trabajo, derivados de las propias instalaciones y equipos y así poder crear en los empleadores una responsabilidad moral y jurídica, de proteger a sus empleados.

Cabe destacar, que con motivo del trabajo se pueden presentar lesiones músculos-esqueléticas, las cuales pueden ser muy comunes, siendo una de las causas más frecuente de consulta médica y disminución de la incapacidad laboral temporal o permanente. Muchos de estos factores de riesgo de enfermedades están ligados a distintos aspectos de la carga del trabajo muscular, como la aplicación de fuerzas, las posturas inadecuadas frente al computador, el levantamiento de peso, trabajos repetitivos, uso inadecuado del mobiliario y las sobrecargas repentinas. De ahí que, la ergonomía como rama de la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo corregir y diseñar el ambiente de trabajo para a disminuir los riesgos laborales y sus consecuencias sobre la salud y el bienestar del trabajador.

Igualmente otro factor importante a tomar en cuenta en el trabajo son los factores psicosociales, los cuales constituyen uno de los temas que mayor preocupación y atención han generado en las últimas décadas por su relación con el bienestar y la salud de las trabajadoras y trabajadores. Estos factores son complejos y difíciles y pueden estar asociados a las influencias económicas y sociales. En razón a la relevancia del tema en la actualidad, surgió el interés en realizar esta investigación titulada: riesgos ergonómicos y psicosociales y su efecto en el desempeño laboral en el personal del Consejo

Legislativo del Estado Apure. La misma se encuentra enmarcada en la normativa sobre Trabajo especial de grado de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ) En cuanto a su estructuración está dividida en cinco (5) Capítulos:

Capítulo I. El problema; conformado por planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación, alcance y limitaciones.

Capítulo II; Marco teórico referencial, lo integran: antecedentes de la investigación, bases teóricas, base conceptual, reseña de la institución, bases legales.

Capítulo III; referido a la metodología empleada incluye: enfoque epistemológico, tipo de investigación, tipo de diseño, modalidad de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, técnica de análisis de datos y procedimientos metodológicos.

Capítulo IV; Presentación y análisis de resultados, a través de cuadros de distribución de frecuencia absoluta y relativa y gráficos de barra

Capítulo V; Conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El mundo laboral, ha sido impactado por el fenómeno de la globalización económica y el desarrollo en el campo de la ciencia y tecnología, situación que siendo considerada como positiva, de desarrollo y de avance tecnológico, ha generado cambios en la estructura del empleo y en las condiciones de trabajo, pero también ha influido en el surgimiento de nuevos factores de riesgos psicosociales y ergonómicos considerados peligrosos tanto para la seguridad y salud de los trabajadores, como para la productividad de las organizaciones. Siendo estos factores del ámbito laboral referidos a las interacciones entre el entorno, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, el trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

En este sentido, se entiende por riesgos psicosociales, según la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales (2013), lo siguiente,

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.(p.1)

De acuerdo a este concepto, los factores psicosociales están relacionados con las condiciones en la que los trabajadores prestan sus servicios, con la ejecución de sus tareas y las características del trabajo, es decir, asociadas al medio ambiente de trabajo, pueden ser debido también a influencias económicas y sociales fuera del ambiente laboral que ejercen impacto sobre las trabajadoras y trabajadores afectando su salud y bienestar.

Estos factores constituyen uno de los temas que mayor preocupación y atención han generado en las últimas décadas por su relación con el bienestar y la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Frecuentemente, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos y de naturaleza compleja, debido a que no sólo están conformados por variables del entorno laboral sino que, también intervienen variables personales del trabajador como: actitudes, motivación, percepciones, experiencias, formación y recursos personales y profesionales. En otras palabras, la personalidad y situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en las respuestas a las situaciones laborales que se le presenten. De ahí, que cada trabajador afronta de manera distinta un problema laboral, determinando la magnitud y naturaleza de sus reacciones según sus características.

En este orden de ideas, se hace referencia a lo expuesto por Álvarez (2014), quien expone que además de las relaciones físicas del empleado con su entorno de trabajo, cada vez están aumentando los problemas psicosociales generadores de malestares como: el estrés, la monotonía y la falta de motivación en el trabajo, los mismos están relacionados con las políticas de recursos humanos que en muchos casos no se le presta atención a situaciones como: sobrecarga o subcarga, repetitividad, monotonía, insatisfacción laboral, excesiva presión de tiempo y aislamiento social. De tal forma que, para evitar estos problemas es necesario adecuar el trabajo a la formación y expectativas de los trabajadores, así como, darle autonomía en el trabajo y seguridad en el empleo.

Cabe acotar, que el trabajo asociado a puestos de oficina el cual implica el uso continuado de muebles, equipos informáticos, manejo de software, así como, la exposición a determinadas condiciones ambientales de ruido, temperatura, iluminación y humedad, ejercen influencia sobre la comodidad, eficacia en el trabajo e incluso sobre la salud de los empleados.

De ahí, surge la ergonomía como parte de la salud ocupacional para la prevención de riesgos laborales y se tiende a integrar dentro de las organizaciones, interconectando los aspectos de calidad de los servicios, la eficiencia de las tareas y las propias condiciones de trabajo, orientada al ajuste entre las exigencias de las tareas y las necesidades de las personas.

En función de lo antes expuesto, se expone la definición oficial adoptada por el Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA-2000), citada por Siza (2012) , sobre ergonomía, como, “es la ciencia que estudia cómo adecuar la relación del ser humano con su entorno” (p.3) Por tanto, se aplica al diseño de productos y equipamiento, principalmente del puesto de trabajo, para incrementar la productividad, al reducir las fatigas, el estrés y la incomodidad; y, así proteger al trabajador y evitar accidentes. La ergonomía como rama de la seguridad y salud en el trabajo, tiene como objetivo corregir y diseñar el ambiente de trabajo para evitar los riesgos laborales y sus consecuencias sobre la salud y el bienestar del trabajador.

De manera que, la ergonomía en el mundo, es actualmente considerada una ciencia multidisciplinaria preocupada de la adaptación del trabajo al hombre. Su desarrollo es a mediados del siglo XX, existiendo una gran necesidad de que los profesionales de las diferentes áreas incorporen criterios ergonómicos en sus actividades, ya que en el mundo moderno existe un conjunto de problemas en la salud ocupacional que pueden ser desencadenados o agravados por el trabajo debido a condiciones físicas del ambiente laboral que tienen una enorme influencia en los niveles de fatiga después de la jornada laboral, factores como: ruido excesivo, una temperatura demasiado fría que causa dolores musculares, una iluminación deficiente, la cual puede provocar fatiga visual, un mobiliario inadecuado, que produce tensión muscular y bajo desempeño laboral.

De acuerdo a informe del comité mixto Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), citado por Lecca y otros (2013) señala que, a partir de numerosos estudios realizados, se han

identificados en el medio ambiente de trabajo, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud. Estos factores son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

Asimismo, según artículo publicado Machida Director del Programa Safe Work de la OIT (2012), citado por Lecca y otros (2013), expresa: “que en la mayoría de los países, el costo total de los accidentes y las enfermedades relativas al ambiente laboral, considerando los asociados con el estrés, es muy alto”.(p,5) En la Unión Europea se estima entre 2,6 y 3,8 por ciento del PIB, donde los estudios sugieren que el estrés es la causa de entre 50 y 60 por ciento de todas las jornadas laborales perdidas. Todo lo cual indica la magnitud de la gravedad del estrés como factor principal entre los factores psicosociales que afectan hoy día el desempeño de los trabajadores.

En referencia a Venezuela, según estudio de la Universidad del Zulia señalado por Gutiérrez (2012), las últimas cifras registradas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) indican unas 3.000 lesiones laborales al año, que ocasionan pérdida de días de trabajo e impacto negativo en la economía entre las enfermedades ocupacionales más comunes se cuentan, trastornos músculo-esqueléticos que incluye lesiones a nivel de columna, muñeca o codo; por levantamiento de carga o postura forzada, dermatosis, dolor de cabeza, entre otros,

De modo que, las organizaciones hoy por hoy, tienen que comprender que no solo aspectos externos a la misma influyen en su óptimo desarrollo, sino que también tienen que tomar en cuenta la parte humana e interna en la empresa si se desea competir en el contexto en que se desenvuelve, así como, deben considerar la influencia que ejerce la seguridad ocupacional en la producción, eficiencia, calidad y desempeño del personal, a través del mantenimiento de lugares seguros, cómodos y adecuados para el trabajo el

ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales. En vista de que una de las principales necesidades de la empresa moderna, es la creación de las condiciones básicas para proteger la seguridad y la salud ocupacional del personal que en ella labora, siendo responsable del bienestar del trabajador, proporcionando un buen nivel de motivación y clima laboral.

En este ámbito de análisis, cabe resaltar que el personal de oficina está sometido a una serie de riesgos de tipo ergonómicos, físicos y psicosociales, en el caso de estudio, el Consejo Legislativo del Estado Apure, se observa por experiencia de la investigadora quien labora allí, que hay personas que constantemente se quejan de dolores lumbares, de cabeza, molestias en el cuello, problemas visuales, problemas cervicales, estrés laboral, que en algunos casos ameritan reposo y ausentismo laboral, además, se percibe en el ambiente, falta de motivación, clima laboral desfavorable. Todo lo cual genera queja del público por deficiencia en la atención al ciudadano, retardo en las respuestas a los solicitantes de un servicio y en los procedimientos, no se generan respuestas oportunas, es decir hay un bajo nivel de desempeño laboral.

Ahora bien, de no tomarse medidas correctivas se agravaría el problema de salud ocupacional, incrementándose los reposos médicos, el ausentismo laboral y por consiguiente el impacto negativo que ejercen estos riesgos en el desempeño laboral y la eficiencia institucional, causando una imagen negativa de la institución ante la sociedad en general. De ahí el interés en realizar esta investigación sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales y su efecto en el desempeño laboral del personal del Consejo Legislativo del Estado Apure, con el fin de brindar la información necesaria para prevenir o disminuir los riesgos ergonómicos y psicosociales en el personal, haciendo las respectivas recomendaciones.

Por lo antes expuesto, esta problemática se sistematiza en las siguientes interrogantes:

¿Cuáles factores de riesgo psicosociales están presentes en los

trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Apure?

¿A qué riesgos ergonómicos están expuestos los trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Apure?

¿Cómo influyen los riesgos ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral del personal del Consejo Legislativo del Estado Apure?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Diagnosticar los riesgos ergonómicos y psicosociales y su efecto en el desempeño laboral del personal del Consejo Legislativo del Estado Apure

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Apure
- Identificar los riesgos ergonómicos a los cuales están expuestos los trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Apure
- Analizar la influencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral del personal del Consejo Legislativo del Estado Apure

1.2. Justificación de la investigación

Las empresas deben asegurar la protección de sus trabajadores, a través de planes o programas de prevención de accidentes y enfermedades, puesto que, pocas veces se considera al trabajo, como una condición que puede generar múltiples problemas de salud a pesar de ser una de las principales actividades del ser humano. Los riesgos psicosociales y el estrés

laboral están ubicados entre los problemas que más dificultades presentan en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo afectando de manera notable a la salud de las personas en las organizaciones, puesto que, a largo plazo producen enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales.

Por tanto, con este estudio, se pretende conocer los riesgos psicosociales y ergonómicos a los cuales están expuesto los trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Apure, con el fin de brindar la información y las recomendaciones necesaria para prevenir los riesgos asociados a cada labor en la oficina y lograr organizaciones, entornos y equipos saludables que contribuyan a mejorar el desempeño laboral del personal y por tanto de la institución. En este sentido, la misma se justifica desde el punto de vista teórico, social, institucional y académico.

En cuanto a la teórica, la misma constituirá un aporte conceptual e informativo importante y referencial para otras personas e instituciones interesadas en el estudio de los riesgos psicosociales y ergonómicos, aportando información conceptual importante sobre el tema y datos estadísticos, además de, material de referencia para estudiantes y profesores preocupados por la temática. En relación a la relevancia institucional, con la información sobre estos riesgos y las recomendaciones permitirá toma las medidas necesaria para lograr mejorar las condiciones ambientales del personal y bienestar de los trabajadores tanto físico, social y mental que a su vez redundara en un mejor desempeño laboral y por consiguiente mayor eficiencia institucional,

Desde el punto de vista social, se busca que aporte datos importantes para implementar estrategias que mejoren la salud de los trabajadores y propicien un ambiente más dinámico y sociable, logrando bienestar físico, mental y social de los empleados y su familia. Igualmente, esta investigación beneficiará a los trabajadores de la mencionada área de la institución, puesto

que, de ser tomadas las recomendaciones, se mejorará la calidad de vida y del entorno laboral incidiendo en su seguridad personal y profesional, así como, en la disminución del ausentismo laboral.

En referencia a la relevancia académica, este estudio formará parte del acervo científico de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) el cual servirá de soporte técnico y teórico a futuros investigadores, en el área de salud y seguridad ocupacional, además de, dar cumplimiento a las líneas de investigación de esta universidad

1.4. Alcances y limitaciones

1.4.1. Alcances

Esta investigación tiene como propósito realizar un diagnóstico sobre los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos a que están expuesto los trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Apure, por tanto tendrá como alcance el personal de esa institución.

1.4.2. Limitaciones

Las limitaciones se refieren a las restricciones que se presentan en relación con los procedimientos, recolección y análisis de los datos y todos aquellos obstáculos que dificultan la realización de la investigación, en este caso las limitaciones podrían estar dadas por disponibilidad de tiempo del personal para responder el cuestionario y la subjetividad en las respuestas.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

En este capítulo se describen los elementos necesarios que sustentan las variables de estudio, entre ellos los antecedentes o estudios previos realizados por otros investigadores, base conceptual y bases legales y la fundamentación teórica en la cual se detallan o exponen las opiniones de los diversas teorías estudiadas y las bases conceptuales en que se apoya la investigación para su desarrollo, de acuerdo a a cada variable.

2.1. Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación según Arias (2012), “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirve de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p.106) Por tanto, para el desarrollo del presente estudio se tomó como antecedentes una serie de estudios, relacionados con el área objeto de análisis, como es la evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales.

Minchola y otros (2013), realizaron un estudio titulado:” Riesgos ergonómicos en la salud de los trabajadores de un centro piscícola”. En esta investigación se evaluaron los riesgos ergonómicos en la salud de los trabajadores de un Centro Piscícola en Libertad, Perú. El universo muestral estuvo constituido por 15 trabajadores del Centro Piscícola de Motil, Departamento de La Libertad, Perú. Los muestreos se realizaron mes a mes. Los métodos ergonómicos empleados para evaluar el riesgo ergonómico fueron: Job Strain Index (JSI), Rapid Entire Body Assessment (REBA) y Ovako Working Analysis System (OWAS). Los resultados demostraron según los métodos de JSI y REBA que las actividades de selección y mantenimiento son las que generan mayores riesgos.

Los resultados demostraron, según los métodos de JSI y REBA que las actividades de selección y mantenimiento son las que generan mayores riesgos, por tanto requieren medidas correctivas inmediatas. Asimismo, en el Centro Piscícola. No existe suficiente información sobre los riesgos laborales en las actividades de centros piscícolas. Ser relaciona con esta investigación, porque el centro de análisis fueron los riesgos ergonómicos, aportando información teórica sobre el tema

A nivel nacional, Márquez (2015), presentó un estudio titulado: “Factores de riesgo biomecánicos y psicosociales presentes en la industria venezolana de la carne” Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET), cuyo objetivo fue evaluar los principales factores de riesgo biomecánico y psicosocial a los que se exponen trabajadores de la industria cárnica. En relación al método, el estudio es descriptivo, transversal, basado en observación directa, encuestas y análisis de videos, para la aplicación de las metodologías RULA, OCRA, ecuación de NIOSH, ERGO y CoPsoQ-ISTAS21, sobre 71 tareas.

Como resultado se obtuvo, el mayor riesgo postural recae en tareas de embutido y empaque, alcanzándose puntajes RULA de 7. En cuanto a repetitividad destaca el empaque de productos cocidos con 60% de sus tareas en nivel medio. Los mayores riesgos por levantamiento de cargas se ubicaron en las áreas de embutido, con índices inaceptables entre 25% y 50% de sus tareas. En empujes y arrastres de cargas, cinco de las seis áreas presentaron niveles inaceptables de riesgo. Los factores psicosociales de inseguridad, doble presencia, estima y exigencias psicológicas fueron percibidos negativamente por más del 50% de los trabajadores. Su aporte a esta investigación fue en el aspecto conceptual sobre factores psicosociales y los trastornos musculo esqueléticos, apoyando el marco teórico.

Asimismo, Feldman y Blanco (2012), presentaron una investigación titulada: “Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela”. Su objetivo fue revisar los diversos estudios producidos en

Venezuela sobre este tema en los últimos 6 años. Para llevar a cabo este estudio, se utilizó un muestreo intencional mediante la revisión de las bases de datos electrónicas disponibles en las universidades venezolanas que contenían información acerca de tesis de grado (pre-grado y post-grado), trabajos de investigación realizados por docentes universitarios. En total se analizaron 36 investigaciones que abordaron tanto la evaluación de los factores psicosociales como sus efectos..

En conclusión, de las 36 investigaciones revisadas, el mayor porcentaje (77,76%) se refieren a estudios sobre los efectos de los factores psicosociales (estrés ocupacional) a partir de las investigaciones revisadas, se puede afirmar que el estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela está en una etapa incipiente, dado que la mayor parte de los trabajos abordan los efectos de estos factores y no los factores psicosociales en sí. Se encontró que el estrés ocupacional fue objeto de estudio en 58,33% de las investigaciones. Su aporte a este estudio es teórico sobre factores psicosociales, y estrés laboral sustentando el marco teórico.

Por otra parte, Teles (2011), presentó un estudio titulado:” Los riesgos laborales y su efecto en el desempeño laboral del personal de la Secretaría de Administración del ejecutivo regional del Estado Apure. La investigación tuvo como objetivo, determinar el efecto de los riesgos laborales en el desempeño laboral de los empleados de la Secretaria de Administración del Ejecutivo Regional del Estado Apure. Este estudio se enmarco en el tipo de investigación de campo de carácter descriptivo. La población estuvo conformada por 39 empleados de la Secretaría de Administración, no se calculó muestra por ser pequeña la población; asimismo, la técnica empleada fue la encuesta, el instrumento el cuestionario.

Entre los resultados, se obtuvo que los principales riesgos a los que están expuestos son: los ergonómicos y psicosociales expresado por problemas debido a mobiliarios inadecuados, lesiones músculo-esqueléticas, permanencia estática sentada por mucho tiempo. Desde el punto de vista del

desempeño no se le permite tomar iniciativa sobre la ejecución de su trabajo, ni tomar decisiones en cuanto a métodos y procedimientos a utilizar. Su aporte a esta investigación es teórico y metodológico, presenta información importante sobre riesgos ergonómicos y psicosociales, contribuyendo a la elaboración del marco teórico.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías que sustenta la investigación

2.2.1.1. Teoría de las necesidades de Maslow (1943)

Esta teoría, parte del principio en que, los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo, en sus necesidades, según Maslow, citado por Chiavenato (2014), están organizadas en una pirámide de acuerdo a su importancia respecto a la conducta humana y a sus carencias en un momento determinado, para lo cual Maslow presenta una clasificación de las necesidades básicas del hombre; según él los motivos, agrupándolas de manera jerárquica desde los más fuertes y dominantes hasta los más débiles, necesidades primarias y necesidades secundarias.

En la situación de trabajo el hombre está buscando satisfacer las necesidades que se organizan en forma jerárquica. Unas necesidades superiores implican que las anteriores se han satisfecho previamente. El dinero es un reforzador universal, probablemente uno de los pocos que tiene ese carácter de universalidad; con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzos, se puede acumular previendo necesidades futuras o usarse para producir más dinero. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas. Y a su vez trabajan porque se sienten bien con sus compañeros de trabajo, con los supervisores y los jefes. Esta teoría se divide en 5 grupos de necesidades

Necesidades Fisiológicas: son necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre, sed); sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de especie). Orientan la vida humana desde el momento del nacimiento.

Necesidades de Seguridad: constituye el segundo nivel de las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. Aparecen en la conducta humana cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Incluye seguridad y protección contra daño físico y emocional.

Necesidades Sociales: son necesidades que surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor.

Necesidades de estima: son las relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima. La satisfacción de estas necesidades conduce a un sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, los que a su vez pueden llevar al desánimo o actitudes compensatorias.

Necesidades de Autorrealización: son necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Llevan a la persona tratar de emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de la vida como humano. Las necesidades de autorrealización están relacionadas con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización de aquello que cada persona tiene de potencial y como virtud, así como la utilización plena de sus talentos individuales

Esta teoría de las necesidades de Maslow se relaciona con esta investigación por cuanto, ella establece dentro de su escala de jerarquía, las necesidades de seguridad y protección contra daño físico y emocional en los trabajadores en cualquier empresa u organización, demostrando la importancia de que la gerencia debe preocuparse por mejorar las condiciones de trabajo en beneficio del bienestar del trabajador y su familia, de modo que si estas necesidades no están satisfechas en el talento humano, no es posible satisfacer otras necesidades de acuerdo a lo planteado por Maslow en su teoría.

2.1.1.2. Teoría de dos Factores de Herzberg (1959)

Para el psicólogo Frederick Herzberg, la relación de un individuo con su trabajo es básica y su actitud hacia éste bien puede determinar el éxito o el fracaso, Herzberg investigó sobre que quiere la gente en su trabajo. De estas respuestas clasificadas concluyó que la contestación dada por las personas cuando se sentían bien con su trabajo eran significativamente distintas que cuando se sentían mal. Según Chiavenato (2014), los dos factores se denominan: insatisfactores – satisfactores o higiénicos-motivacionales, o factores extrínsecos e intrínsecos, según el nivel de análisis de la teoría. La investigación original dio lugar a dos conclusiones específicas.

En primer lugar hay un conjunto de condiciones extrínsecas, el contexto laboral que genera insatisfacción entre los empleados cuando no están presentes las condiciones, las cuales constituyen los factores de insatisfacción o factores higiénicos, que se necesitan para mantener al menos un nivel de no satisfacción, ellos son: Salario, seguridad en el trabajo, condición social, procedimientos de la compañía, calidad de la supervisión técnica, calidad de las relaciones interpersonales entre los compañeros, con

los supervisores y con los subordinados, políticas de la organización entre otros.

En segundo lugar, un conjunto de condiciones intrínsecas, que tienen que ver con el contenido del trabajo, cuando se está presente en el trabajo, se crean niveles de motivación sólidos que pueden generar un buen desempeño laboral, si no están presentes, los trabajos no resultan muy satisfactorios, generando insatisfacción laboral. Este conjunto de condiciones se denominan factores de satisfacción o factores motivacionales, los cuales incluyen: logro, reconocimiento, responsabilidad, progreso, el trabajo mismo y la posibilidad de crecimiento personal y realización en el trabajo.

Asimismo, esta teoría tiene un aporte significativo en esta investigación sobre programas de seguridad y salud laboral, porque hace referencia al valor de la satisfacción o insatisfacción de ciertas necesidades que influyen en el comportamiento humano, como son los factores de motivación y factores de higiene y entre ellos se incluye la seguridad en el trabajo que de no estar presente en el trabajo genera insatisfacción laboral.

2.2.1.3. La Teoría el Síndrome General de Adaptación Selye (1936)

Esta teoría plantea, según Álvarez (2015), que un organismo se moviliza a sí mismo cuando se enfrenta a un estresor, que es cualquier demanda que evoca el patrón de respuesta de estrés, puede ser no solamente un estímulo físico, sino también psicológico, cognitivo o emocional. Se considera al estrés como un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo, reacción que se denomina Sea cual sea la causa, el individuo responde con el mismo patrón de reacciones, es decir, la respuesta es inespecífica a la situación pero específica en sus manifestaciones. Para afrontar cualquier aumento de las demandas realizadas sobre él, el organismo responde de forma estereotipada, que implica una activación del eje hipotálamo-hipófiso-

suprarrenal y del sistema nervioso autónomo. Este proceso ocurre en tres fases:

1. Fase de alarma. El sujeto se enfrenta a la situación estresante. El organismo está en presencia de un estímulo, se halla en estado de alerta (aumenta la frecuencia y la intensidad cardíaca, aumenta la tensión arterial, se altera el ritmo y la frecuencia de la respiración) y se coloca en situación de huida o ataque para restablecer el equilibrio interno. Esta fase tiene dos etapas: choque y contrachoque. En la etapa de choque las reacciones fisiológicas son las primeras que aparecen para advertir al afectado que ha de ponerse en guardia, es la reacción inicial e inmediata al agente. La fase de contrachoque se caracteriza por la movilización de las defensas.
2. Fase de resistencia. Si el estímulo persiste, las reacciones surgidas en la fase anterior se mantienen, pero disminuye su intensidad y el individuo intenta restablecer el equilibrio, apartándose o adaptándose al estímulo estresante. En esta fase desaparecen la mayoría de los cambios fisiológicos y bioquímicos presentes durante la reacción de alarma, se observan signos de anabolismo, mientras que en la de alarma se observan procesos catabólicos.
3. Fase de agotamiento, intentará utilizar todos los medios de los que dispone para combatir los estímulos estresantes, pero si el organismo no es capaz de adaptarse y el estresor es suficientemente prolongado y severo llegará el agotamiento y reaparecen los síntomas característicos de la fase de alarma y la vida del organismo estará amenazada.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Seguridad y Salud Ocupacional

En relación a este tema, uno de los primeros trabajos de la gestión de la seguridad y salud según Terán (2013) fue realizado por H.W. Heinrich y publicado en 1931, en su libro “Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach”(1941) en el cual se privilegió los programas de prevención en seguridad y salud. (p.18) considerándolo un marco de referencia conceptual que ubicó a los trabajadores en forma individual por encima de las condiciones de trabajo, como la causa principal de accidentes en el sitio de trabajo. Anteriormente existía mayor preocupación por la producción que por la seguridad, recientemente el hombre como persona natural y jurídica ha tomado conciencia de la importancia de la salud y seguridad.

Sintetizando lo expuesto por Terán (op.cit), los Sistemas de seguridad y salud ocupacional, nacen como una estrategia de prevención a mediados de la década de los años 80. El desastre de Bhopal ocurrido en Diciembre de 1984 en la India, es reconocido como el catalizador para haber llamado la atención de la necesidad de implementar la gestión de sistemas en procesos industriales. En Estado Unidos se comenzó a hablar de programas de seguridad en los años 50 y 60, haciendo parte de los programas de ingeniería. Asimismo, expone el autor, que la implementación de los primeros Sistemas de gestión de seguridad y salud surgió en la década de los 70's, el cual permitió la disminución del porcentaje de muertes laborales en el orden del 76% y el total de enfermedades y lesiones en el orden del 27%.

La salud ocupacional está relacionada con la asistencia médica preventiva, se trata de promover el trabajo seguro y sano, así como, buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realzar el bienestar físico-mental y social de los trabajadores, respaldar el perfeccionamiento y mantenimiento de su capacidad de trabajo. Álvarez (2014), la define como.

Es el conjunto de las actividades de salud dirigidas hacia la

promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida. (p.19)

Por lo aquí planteado, se entiende que la salud ocupacional busca promover y mantener el bienestar físico, mental y social del individuo en beneficio de una mejor calidad de vida de los trabajadores, previniendo daños a la salud de la persona mediante tratamientos adecuados, rehabilitación, mejoramiento de condiciones de trabajo y atención a consecuencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, protegiéndolos de riesgos seguros para desempeño eficaz de su labor.

Es importante, destacar lo mencionado por Álvarez (ob.cit) (op.cit) la salud ocupacional debe considerar al hombre trabajador en varias perspectivas: sus contextos biológicos, sociales y psicológicos en un ambiente que es el trabajo (p.19), entendiéndose, esto como el resultado que se observa en los trabajadores de su condición física, psíquica y social como una consecuencia de los riesgos a que se expone, de ahí, la necesidad aplicar medidas preventivas y programas de salud ocupacional que provea de seguridad, protección y salud al trabajador en su labor diaria.

2.3.2. Ergonomía

La ergonomía, es una ciencia en sí misma, que conforma su cuerpo de conocimiento a partir de su experiencia y de una amplia base de información, proveniente de ciencias como: la psicología, la antropometría, la fisiología, la biomecánica y la ingeniería industrial, Es una disciplina que permite adaptar el trabajo al ser humano que lo ejecuta. Al respecto Álvarez, (2014), define la ergonomía como: “es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (lugar de trabajo) y con quienes lo realizan

(los trabajadores). (p.240) Se utiliza para determinar cómo diseñar o adaptar e lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar problemas de salud y de aumentar la eficiencia. Es decir, hacer que el trabajo se adapte al trabajador en lugar de obligar al trabajador a adaptarse a él

El objetivo de la ergonomía, es contribuir en la evolución favorable de los sistemas de trabajo, no solamente desde el punto de vista de sus condiciones físicas y materiales, sino principalmente en sus aspectos socio-organizacionales, con la finalidad de que el trabajo pueda ser realizado preservando la salud y la seguridad del trabajador, con el máximo confort, satisfacción y efectividad.

Aplicando esta ciencia al ámbito laboral, ella ayuda a encontrar las posiciones más adecuada del cuerpo respecto al mobiliario de oficina, para el ahorro energético del cuerpo humano, de manera que, se ajuste el mobiliario de oficina con la mayor comodidad a la persona y se evite lesiones en el trabajo. De ahí, las recomendaciones de cómo colocar el mobiliario y la posición que debe adoptarse, planteadas por Teles (2011):

- La silla debe ser cómoda y permitir una posición relajada y recta, apoyando en el respaldo la zona lumbar, los muslos deben ir paralelos al suelo y con los pies apoyados en el piso, es necesario que tenga rueda que permita movilidad, la altura y la espalda debe ser regulable
- El teclado del ordenador debe ir paralelo al suelo y a una altura en la que queden alineados la muñeca, la mano y el antebrazo, no debe estar muy lejos de la persona para no forzar la posición lumbar.
- El monitor del ordenador debe estar a 75-80 cm. de los ojos, ligeramente inclinado hacia arriba para que coincida con nuestra mirada, debe estar ubicado un poco más abajo de la cara, de manera que su borde superior este a la altura de los ojos, la pantalla no debe tener reflejos
- La mesa de trabajo deben tener una dimensión de 180x80, debe disponer de espacio holgado para las piernas y para permitir

movimientos, debe ser colores suaves, los borde de la mesa no deben ser cortantes

- El teclado debe ser independiente de la pantalla, impidiendo el cansancio y las molestias en los brazos, no debe ser demasiado alto, debe estar a menos de 3 cm de la altura sobre la mesa, las teclas, deben ser legibles desde la posición normal y deben resaltar.

2.3.2.1. Objetivos de la ergonomía

De acuerdo a Rosero (2012) la ergonomía tiene como objetivos:

1. Promover la seguridad y salud de los trabajadores.
2. Favorecer la funcionalidad, productividad, eficacia, calidad y fiabilidad del sistema de trabajo.

En conclusión, el objetivo global de la ergonomía es diseñar sistemas de trabajo que sean seguros, productivos y confortables. Es decir, a prevención de daños en la salud considerando ésta en sus tres dimensiones: física, mental y social. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la ergonomía permite:

1. Identificar, valorar y proponer medidas correctoras frente a los riesgos derivados de la carga de trabajo (física mental)
2. Controlar las condiciones ambientales del puesto de trabajo
3. Facilitar los medios de trabajo más adecuados a los operadores
4. Analizar los puestos de trabajo para definir los objetivos de la formación.
5. Perfeccionar la interrelación de los operadores y la tecnología utilizada.
6. Favorecer el interés de los trabajadores por la tarea y por el ambiente de trabajo.

2.3.3. Factores de riesgo asociados a los desórdenes músculo-esqueléticos

De acuerdo a Álvarez (2014) los desórdenes músculo-esqueléticos: son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan con más frecuencia en el cuello, espalda, hombros, codos, puños y manos. (p.251) El síntoma predominante es el dolor, asociado a inflamación, pérdida de fuerzas y dificultad o imposibilidad para realizar algunos movimientos. Este grupo de enfermedades se da con gran frecuencia en trabajos que requieren una actividad física importante, pero también aparece en otros trabajos como consecuencia de malas posturas sostenidas durante largos periodos de tiempo.

Entre las personas en edad laboral, las afecciones músculo-esqueléticas, especialmente el dolor de espalda, inflamaciones de los tendones, compresión de los nervios, trastorno degenerativos de la columna y los dolores no específicos en general, los cuales constituyen una causa corriente de ausentismo laboral y discapacidad laboral de larga duración y, por consiguiente, representan tanto un grave problema para las personas afectadas, como enormes consecuencias económicas para la sociedad. Este tipo de discapacidad física es más frecuente en las mujeres y en grupos de edad avanzada.

De manera que, entre las causas relacionadas con la organización del trabajo cabe destacar el ritmo de trabajo, el trabajo repetitivo, los horarios de trabajo, los sistemas de retribución, el trabajo monótono y algunos factores de tipo psicosocial, así como, ciertos tipos de trastornos están asociados a tareas u ocupaciones concretas.

Entre los factores de riesgos asociados al trabajo se encuentran según Álvarez (op.cit), sintetizando: a) los movimientos repetitivos: se refieren a aquellos movimientos continuos efectuados de manera cíclica mantenidos durante el trabajo, que compromete un área corporal generando sobre el

sistema osteomuscular sobrecarga, dolor, fatiga muscular y lesión. Un trabajo se considera repetitivo cuando la duración del ciclo de trabajo es menor de 30 segundos, este tipo de trabajo ocasiona lesiones como: tendinitis, tenosinovitis y atrapamiento de nervios; b) la fuerza de los movimientos y las cargas: esto se refiere al trabajo que requiere de alta energía y esfuerzo físico, ocasionando lesiones en cuello y hombro; c) posturas extremas: referida a la posición de una articulación durante un tiempo más o menos prolongado; d) posturas estáticas, como es estar sentado por tiempo prolongado; e) vibraciones y f) factores psicosociales.

Las lesiones músculo-esqueléticas relacionadas con el trabajo son cada vez más frecuentes. Son lesiones que afectan a los músculos, tendones, huesos, ligamentos o discos intervertebrales La especialización de muchos trabajos ha originado, según Rosero (2012): a) incrementos en el ritmo de trabajo, b) concentración de fuerzas en las manos, muñecas y hombros, c) posturas forzadas y mantenidas causantes de esfuerzos estáticos en diversos músculos. Estas molestias musculo esqueléticas son de aparición lenta y en apariencia de carácter inofensivo, por lo que se suelen ignorar el síntoma hasta que el dolor se hace crónico y aparece el daño permanente.

De modo que, el trabajo monótono y repetitivo prolongado puede provocar una disminución de la resistencia muscular con aparición de micro lesiones en las fibras rojas que se agravan a causa de una alteración del aprovisionamiento de nutrientes y de oxígeno. Entre los diagnósticos se encuentran según Rosero (2012):

- 1. Tendinitis:** inflamación de los tendones, por compresión o rozamiento repetidos, que puede limitar seriamente la capacidad de movimiento (Ej. tendinitis escapulohumeral por tareas repetitivas con los brazos por encima de los hombros).
- 2. Tenosinovitis:** inflamación de las vainas tendinosas que limita la movilidad del tendón por falta de lubricación (Ej. “síndrome de De

Quervain” con afectación del pulgar por utilización repetida de la pinza pulgar-índice).

- 3. Epicondilitis:** inflamación dolorosa del codo por la realización de trabajos repetitivos con objetos que se sujetan por el mango.

Aunque las lesiones dorso lumbares y de extremidades se deben principalmente a la manipulación de cargas, también son comunes en otros entornos de trabajo, en los que no se dan manipulaciones de cargas y sí posturas inadecuadas con una elevada carga muscular estática. Son frecuentes en la zona de hombros y cuello. Se caracteriza por molestias, incomodidad, impedimento o dolor persistente en articulaciones, músculos, tendones y otros tejidos blandos, con o sin manifestación física, causado o agravado por movimientos repetidos, posturas forzadas y movimientos que desarrollan fuerzas altas.

La ergonomía en el mundo es actualmente considerada una multidisciplina preocupada de la adaptación del trabajo al hombre. Su desarrollo es reciente, existiendo una gran necesidad de incorporar criterios ergonómicos en sus actividades, ya que en el mundo moderno existe un conjunto de problemas en la salud ocupacional que pueden ser desencadenadas o agravadas por el trabajo. De modo que la ergonomía, forma parte de la salud ocupacional para la prevención de riesgos laborales y se tiende a integrar dentro de las empresas, interconectando los aspectos de calidad de los servicios, la eficiencia de las tareas y las propias condiciones de trabajo.

2.3.4. Riesgos psicosociales

Dentro de las principales alteraciones que desencadenan molestias en los trabajadores se encuentran las variaciones de su estado psíquico. Estos factores psicosociales son definidos por Álvarez (op.cit), como:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la

organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas y que afectan la salud física, psíquica y social del trabajador así como, el desarrollo del trabajo.(p.53)

Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afectan, además de a la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo, los cuales llevan a la persona a cuadros de estrés, ansiedad, depresión.

- Los factores de riesgos psicosociales se pueden dividir de acuerdo a lo planteado por Álvarez (op.cit) en: a) carga mental de trabajo: referida al esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que recibe, se evalúa por las presiones de tiempo, el esfuerzo de atención, la fatiga percibida, el número de informaciones y la percepción subjetiva; b) autonomía temporal, gestión de su tiempo de trabajo y descanso; c) contenido del trabajo; d) supervisión-participación, grado de distribución de poder de decisión; e) definición de rol; f) interés por el trabajador; g) relaciones personales y h) turnos rotativos de trabajo.

2.3.4.1. Clasificación de los factores psicosociales

De acuerdo al Instituto Vasco de seguridad y salud laboral (2014), los factores psicosociales se clasifican según:

1. Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.
2. Carga y ritmo de trabajo: carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
3. Tiempo de trabajo: horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.

4. Participación y control: falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno,
5. Cultura organizacional: comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivo.
6. Relaciones personales: aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
7. Rol: ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas
8. Desarrollo personal: escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción
9. Interacción casa-trabajo: problemas de la doble presencia, conflicto de exigencias.

Los efectos de los riesgos psicosociales, para el trabajador este va a padecer de una serie de efectos negativos que afectarán a un gran número de aspectos de su vida cotidiana, en tanto incidirán no sólo en su salud física y psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá a nivel profesional. La naturaleza y gravedad del daño dependerá principalmente del tipo de factor de riesgo, de su intensidad, duración, frecuencia, predictibilidad o controlabilidad así como, del significado que tiene para la persona en cuestión, de sus recursos para afrontar la situación.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de la población trabajadora se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia. Los cambios en las organizaciones, los procesos de globalización actual, y la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario, su identificación, evaluación y control con el fin de evitar los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo. Por tanto

los riesgos psicosociales en el trabajo deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de la población trabajadora.

Los factores psicosociales/organizacionales del trabajo, según el Instituto Vasco de seguridad y salud laboral (2014), son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. La cultura, el liderazgo, el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de las personas trabajadoras.

2.3.4.2. Características de los factores de riesgo psicosociales

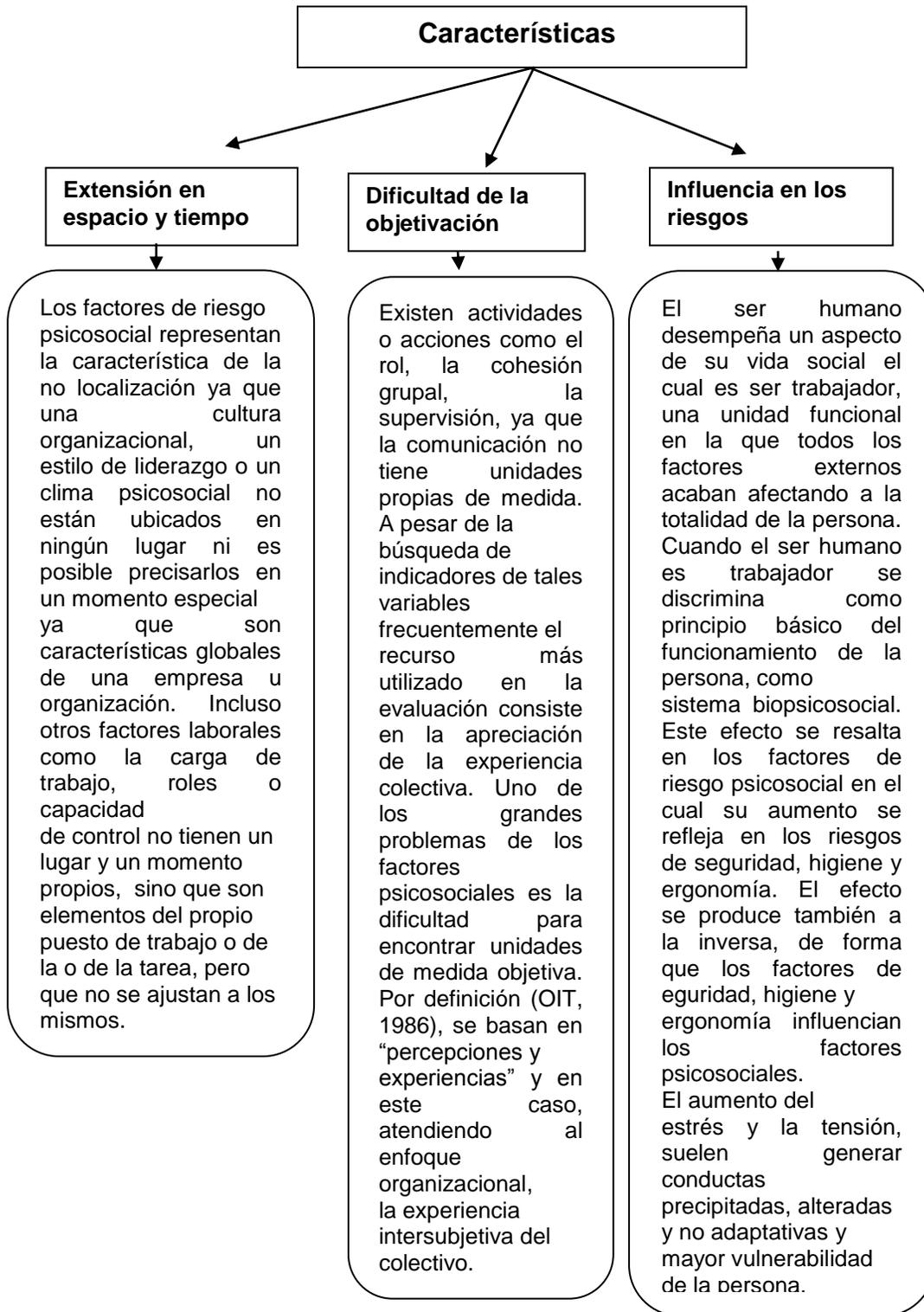


Figura 1, Cont. Bolívar y Torres (2013) Importancia de los factores de riesgo Psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. p.18

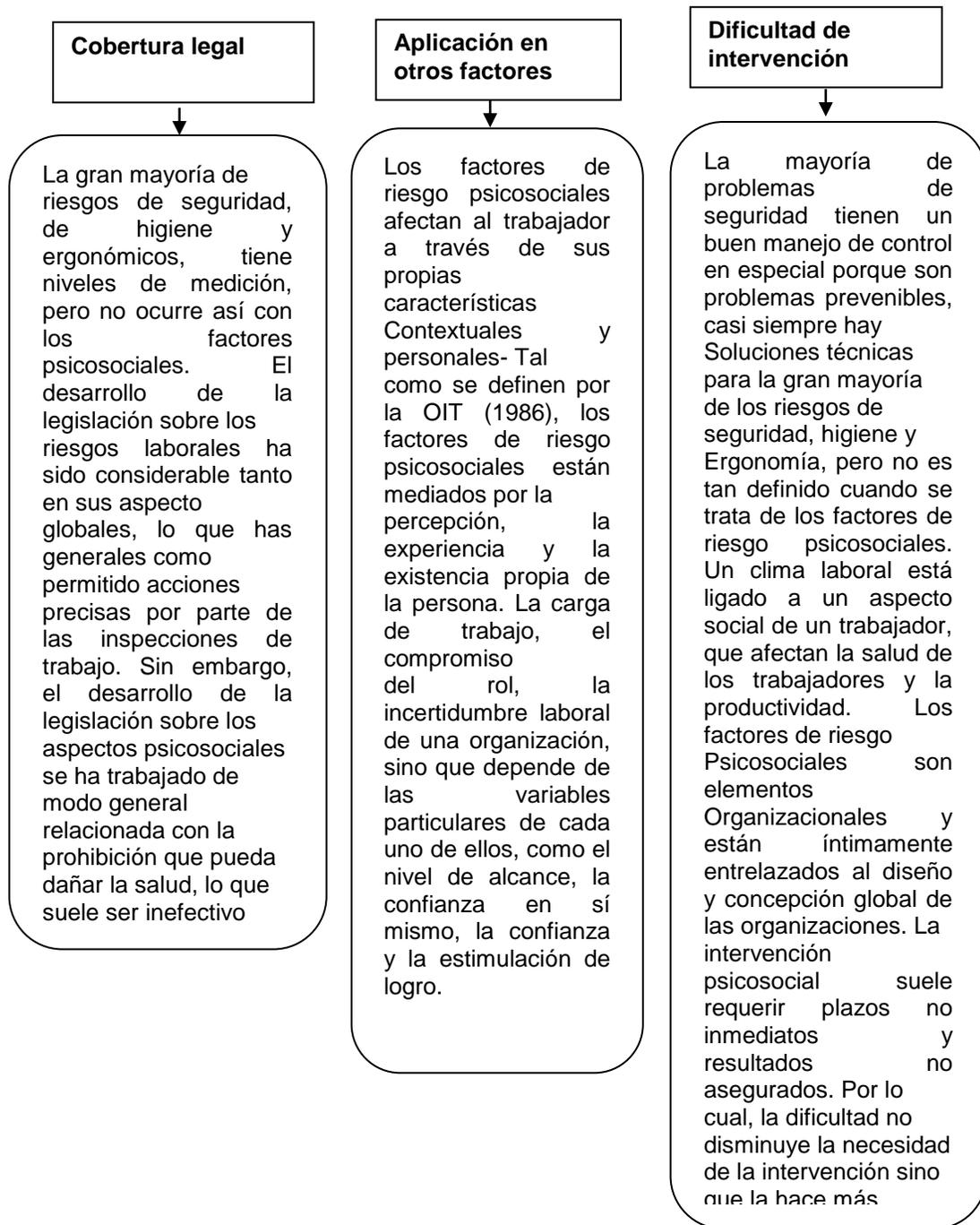


Figura 1, Cont. Bolívar y Torres (2013) Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. p.18

En relación a los riesgos psicosociales según la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales (2013), estos se caracterizan por:

1. Afectan los derechos fundamentales de los trabajadores, este tipo de riesgo atenta contra la dignidad como persona, al derecho a la integridad física y moral o su derecho a la libertad e intimidad. en este sentido son la violencia y el acoso.
2. Afectan de forma global la salud del trabajador, estos actúan sobre la salud del trabajador activando los mecanismos fisiológicos de respuesta al estrés, por lo que hacen que los efectos principales sean mayores, Es decir, afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos.
3. Afectan la salud mental del trabajador, Los riesgos psicosociales tienen notables e importantes repercusiones en la salud mental de los trabajadores. Numerosos estudios, indican que la ansiedad y la depresión, entre otros indicadores de mala salud mental, están asociados a la exposición de los riesgos psicosociales.
4. Tiene forma de cobertura legal. Debido a la importancia de estos riesgos ha obligado a tenerse más en cuenta y valorarse en el entorno laboral además de crear, además de crear jurisprudencia legalmente.

2.3.4.3. Principales factores de riesgo psicosociales

De acuerdo a la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales (2013) existen como factores de riesgo psicosociales los siguientes:

1. **Exceso de exigencias psicológicas:** Cuando hay que trabajar rápido de forma irregular, cuando el trabajo requiere que se escondan los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

2. **Falta de influencia y de desarrollo:** Cuando no hay margen de autonomía en la forma de realizar las tareas y el trabajo no da posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos adquiridos o carece de sentido o cuando no se puede adaptar el horario a las necesidades familiares, o decidir cuándo se hace un descanso.
3. **Falta de apoyo y de calidad de liderazgo:** Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
4. **Escasas compensaciones:** Cuando se falta al respeto, se provoca inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, entre otras cosas.
5. **Doble presencia:** La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización con el trabajo doméstico y familiar, a pesar de contar con herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar.

2.3.4.4. Principales riesgos psicosociales

Entre los riesgos psicosociales más reconocidos según el Instituto Vasco de Seguridad y Salud laboral (2014) señala los siguientes:

1. **Estrés laboral:** se define como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles. Es uno de los motivos que mayor número de bajas laborales provoca.
2. **El síndrome de Burnout:** consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de

agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral.

- 3. Violencia:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia en el trabajo como, el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.
- 4. Fatiga o cansancio:** se refiere a un agotamiento mental, que puede ser debido a múltiples factores, no solo laborales. En apariencia, hay trabajos que parecen cómodos y descansados, lo cual contrasta con las molestias y el cansancio que manifiestan quienes los desempeñan. La fatiga puede describirse como un estado caracterizado por sensación de cansancio combinado con una reducción o variación no deseada en el rendimiento de la actividad.

2.3.4.5. Medidas de prevención de riesgos psicosociales

Cada riesgo psicosocial, según sus características requerirá de unas medidas u otras para su prevención, reducción o eliminación. Entre, las acciones consideradas como buenas prácticas están según Instituto Vasco de seguridad y salud laboral (2014) Estas prácticas se ven reflejadas en el cuadro 1.

Cuadro 1
Buenas prácticas

A nivel individual	<ul style="list-style-type: none"> -Técnicas de Relajación -Técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión -Aplicación de terapia cognitivo-conductual - Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés -Existencia de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso
A nivel organizacional	<ul style="list-style-type: none"> -Selección del personal - Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores - Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo - Promoción de una comunicación adecuada - Diseño del trabajo
Nivel individual/organizacional	<ul style="list-style-type: none"> -Fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores -Promoción del ajuste entre el empleado y el ambiente para hacer frente al desequilibrio entre recursos individuales, demandas ambientales - Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol - Participación de los miembros de la organización en las diferentes fases del proceso de intervención -Fases del proceso de intervención

Fuente: Instituto Vasco de seguridad y salud laboral (2014) guía de prevención de riesgos psicosociales. P.32

2.3.4.6. Estrés laboral

Entre los principales riesgos psicosociales, se encuentra el estrés, considerado un estado de alerta del ser humano frente a la presencia de exigencias, tensiones y peligros internos y externos a la que le genera situaciones psicósomáticas. Álvarez (2014), lo define como:” es la reacción

de defensa del organismo humano frente a lo que la persona está expuesta, se entiende como agresivo y que le genera cambios en la mente, fisiológicos y en su comportamiento”. Se habla de estrés laboral, cuando las condiciones que la producen se encuentran relacionadas al lugar donde el hombre desempeña una actividad permanentemente, el cual se expresa por irritación, preocupación, desasosiego, tensión, aumento de malas relaciones personales, insomnio, ganas de huir de la gente, de los ruidos, aumento de ausencias y accidentes laborales incluso hasta suicidio.

El autor antes mencionado, reporta datos como: “ en Estados Unidos, el 50%-60% de las jornadas laborales se pierden por causa del estrés, el cual puede deberse a causas físicas o psicosociales” (p.54), es una de la mayores amenazas al bienestar de los trabajadores, afectando física y mentalmente, dando origen a enfermedades psicosomáticos como: asma, diabetes, cardiovasculares y otras como el cáncer, influyendo en el desempeño laboral y la productividad de la empresa u organización.

Los indicadores del estrés laboral son: irritación, preocupación,, desasosiego, tensión, eventuales estados depresivos, derribándose los mismos en: mal funcionamiento de facultades cognitivas, falta de concentración, tics nerviosos sudor de la manos, infecciones orgánicas leves, aumento de la frecuencias de fumar, beber, indecisiones, problemas de relaciones personales, familiares y laborales y problemas en su desempeño laboral. Transformándose estas situaciones en comportamientos rígidos, insomnio, dolores de cabeza, pérdida del apetito, enfermedades cardiovasculares, respiratorias y gastrointestinales, incremento de ausentismo laboral y accidentes y otras consecuencias.

En este orden de ideas, Álvarez (2015), expone como causantes del estrés laboral las siguientes: las condiciones ambientales de trabajo, el diseño del puesto, el estilo de dirección, la falta de comunicación y participación en la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, los papeles de trabajo, el exceso de trabajo, las condiciones inseguras, la falta

de oportunidades de crecimiento personal y de carrera en la organización entre otras. El estrés en pequeñas cantidades puede llegar a ser beneficioso ya que mantiene a la persona enfocada en un ideal, pero cuando es frecuente se torna peligroso.

En relación a los tipos de estrés, Álvarez (op.cit), cita los siguientes: a) *Estrés Agudo*: es el más común es estimulante y excitante a pequeñas dosis. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro; b) *estrés agudo episódico*: las personas andan siempre corriendo, no son capaces de organizar su vida, con frecuencia, los que padecen este estrés reaccionan de forma descontrolada, muy emocional, están irritables, ansiosos y tensos; c) *Estrés crónico*: es aquel cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante.

Existe además, otra clasificación, de acuerdo al efecto que genera en la persona, según el autor antes mencionado *Distrés*: que es el estrés negativo o desagradable. Este tipo de estrés hace que la persona desarrolle una presión o esfuerzo muy por encima del necesario de acuerdo a la carga que sobre este recae, va acompañado de hiperactividad y de un desorden fisiológico así como, de enfermedades. El otro tipo de estrés es el *Eustrés*: es el estrés positivo, no produce un desequilibrio de tipo fisiológico; a nivel psicológico la persona es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, es decir, que permite disfrutar de la vida de una forma mucho más placentera agradeciendo por cada momento que se tenga.

2.3.4.7. Condiciones ambientales

Las condiciones ambientales, según la la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales (2013), son fundamentalmente los agentes físicos (ambiente lumínico, reflejos, deficiente iluminación, ambiente termo

higrométrico, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones...), los agentes químicos (humos, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes...) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias...) que rodean al trabajador en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, falta de confort e incluso afectar la salud del trabajador.

2.3.4.8. Violencia laboral

Es probable que el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia según la Fundación para la Prevención de riesgos Laborales (2013), es la violencia laboral manifestada en forma verbal, física y psicológica, definida como, “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (p.5) En cuanto a los tipos de violencia, se puede hablar de tres tipos distintos:

1. *Violencia de tipo I): Actos violentos procedentes de personas que están relacionadas con el propio trabajo. Es un tipo de violencia que se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo.*
2. *Violencia de tipo II) Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Su objetivo es conseguir un servicio que no se estaba recibiendo.*
3. *Violencia de tipo III) Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. El objetivo de este tipo de violencia es obtener unos beneficios que no estaban obteniendo o estaban siendo reclamados por otros grupos.*

2.3.4.9. Acoso laboral

El acoso laboral, es planteado también como una de las formas de violencia laboral, y de forma frecuente, entendido como “Toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado a

sabiendas que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil”.(p,6)

2.3.4.10. Efectos de los riesgos psicosociales

El trabajador ante la materialización de los riesgos psicosociales va a padecer una serie de efectos negativos que afectarán a un gran número de aspectos de su vida cotidiana, en tanto incidirán no sólo en su salud física y psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá a nivel profesional. Según el Instituto Vasco de Seguridad y Salud laboral (2014), entre ellas se encuentra:

1. Daños en la salud física y mental: Salud física: enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas... Salud Mental: alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales.
2. Inadaptación a la relación con el entorno: existe por su parte una mayor susceptibilidad, hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento y evitación social, además de una más que posible agresividad, hostilidad, cinismo o pesimismo.
3. Problemas de pareja: Deterioro de las relaciones familiares
4. Consecuencias para la empresa: El descenso del rendimiento de los trabajadores. La degradación del ambiente de trabajo. El aumento de la siniestralidad laboral. Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa

2.3.5 Organización del trabajo

Desde el punto de vista ergonómico, el diseño adecuado de la tarea persigue facilitar su realización, preservar la salud y seguridad del trabajador asegurar su bienestar y permitir el desarrollo de sus habilidades y

capacidades respecto a la tarea en cuestión. En líneas generales una tarea bien diseñada debe reunir las siguientes características, según el Instituto de Biomecánica de Valencia citado por Teles (2011)

- Reconocer la experiencia y aptitudes de los trabajadores
- Asegurar que las tareas sean identificables más como unidades globales de trabajo y no como fragmentos
- Asegurar que las tareas ejecutadas tengan una significativa contribución a la función total del sistema
- Proporcionar al trabajador autonomía en la decisión de prioridades, ritmo y procedimientos de trabajo
- Asegurar una retroalimentación suficiente de la información
- Evitar sobrecarga y subcarga que pueda conducir a tensión o fatiga
- Evitar la repetitividad no justificada que pueda ocasionar monótona, aburrimiento e insatisfacción
- Evitar la repetitividad no justificada que pueda ocasionar monótona, aburrimiento e insatisfacción
- Evitar la presión de tiempos indebida
- Evitar el trabajo aislado sin oportunidad de contactos sociales

Desde el punto de vista de la gestión de riesgo de trabajo de oficinas es necesario abordar cuatro cuestiones fundamentales, según Navarro (2012) las cuales resumiendo ellas son: a) un adecuado diseño de las instalaciones(locales, ventilación, iluminación y acondicionamiento acústico), que asegure disponer de condiciones ambientales correctas, b) una correcta selección de equipamiento (sillas, mesas, computadoras y programas), que permita prevenir las molestias de tipo postural y alteraciones visuales, c) una correcta organización de las tareas, evitando sistemas de trabajo que produzcan estrés y otros problemas psicosociales y d) la labor de formación e información de los trabajadores sobre la importancia de determinados hábitos de trabajo.

2.3.6. Diseño de puestos de trabajo

En Ergonomía, el diseño del puesto de trabajo es una tarea primordial. Se sabe que, en cualquier entorno de trabajo, un puesto de trabajo bien diseñado no sólo aumenta la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también aumenta la productividad y la calidad de los productos. En el caso contrario, un puesto mal diseñado puede dar lugar a alteraciones relacionadas con la salud, reducciones de la calidad del producto y disminución del nivel de productividad. De modo, que un puesto de trabajo es concebido, según Santiago (2012) como un espacio de trabajo adecuado".(p.299) Es decir, aquél que garantiza a las personas que lo ocupan la realización de su trabajo con seguridad y confort, de forma que no tengan que esforzarse.

De acuerdo a Santiago (op.cit), se entiende como diseño del puesto, la elaboración material de un determinado puesto de trabajo. Es decir, el conjunto de actividades que se efectúan, entre la concepción de un puesto de trabajo y su realización. (p.299) Desde el punto de vista ergonómico, el desarrollo del diseño físico del puesto de trabajo se basa en la adecuación del espacio físico de trabajo a los requerimientos cinético-operacionales de las personas que los ocupan. Para ello, es preciso conocer las características antropométricas y biomecánicas de las personas, así como, las características del espacio de trabajo en su aspecto físico, que incluye máquinas, planos de trabajo, herramientas, señales y otros.

En el diseño del puesto, se consideran las siguientes variables según Santiago (op.cit): las antropométricas funcionales: se toman a partir de las posiciones del cuerpo resultantes del movimiento y son, probablemente, mucho más útiles para la mayoría de los problemas del diseño. Por ejemplo, el alcance del brazo además de su longitud resulta afectado por el movimiento del hombro, la rotación parcial del tronco, la posible curvatura de la espalda y la función de la mano. Los *sistemas biomecánicos*, están

basados en la Biomecánica, la cual estudia las leyes físicas que rigen las relaciones del ser vivo con la materia, especialmente estudia el aparato locomotor con la finalidad de determinar su funcionamiento y deficiencias. Las características del espacio y los medios de trabajo deben concebirse teniendo en cuenta el proceso de trabajo y las medidas del cuerpo humano.

Los principios del diseño ergonómico de los puestos de trabajo, se clasifican según Santiago (2012) en: principios generales, principios antropométricos y biomecánicos y principios relacionados con el espacio de trabajo. Entre los principios generales: consideran siempre a las personas en relación con el espacio de trabajo, dar prioridad a las personas respecto al espacio de trabajo, aumentar la seguridad, el bienestar y la eficiencia, facilitar la evolución de la técnica y evaluar el diseño realizado según los requerimientos de las personas. Los antropométricos y biomecánicos: Tienen en cuenta las dimensiones estática y dinámica de la persona, evitar cualquier posición inclinada o anormal del cuerpo, considerar los límites normales de trabajo para los miembros superiores e inferiores extendidos y flexionados, la manipulación de materiales y mover los brazos alternativamente.

En cuanto a los principios relacionados con el *espacio de trabajo*: considerar la altura del plano de trabajo, mesa, máquina, tomando como punto medio la altura de los codos, la distancia entre objeto y los ojos, esto según la dificultad visual de la tarea, los movimientos más frecuentes deben estar cerca del cuerpo, así como, cumplir las normas de seguridad.

2.3.7. Prevención de riesgos ergonómicos

De acuerdo a la Fundación para la prevención de riesgos laborales (2013), entre las medidas de prevención se encuentran las siguientes:

1. Rotación de puestos de trabajo y cambio de tareas de los trabajadores.

2. Realizar pausas de trabajo durante la jornada laboral, que permitan recuperar tensiones y descansar.
3. Tener en cuenta la necesidad de espacio libre en el puesto de trabajo, facilitando más de 2m² de superficie libre por trabajador.
4. Tener en cuenta el diseño ergonómico del puesto de trabajo, adaptar el mobiliario (mesas, sillas, tableros, etc) disponer de planos de trabajo adecuados en altura y la distancia de alcance de los materiales (herramientas, objetos) a las características personales de cada individuo (edad, estatura).

2.3.8. Desempeño Laboral

Según García (2011), citado por Carrasquel (2015) el desempeño, “son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p.40). En este sentido se refiere que el desempeño tiene que ver con las funciones que se le asignan al empleado, además, es uno de los aspectos que se le toma en cuenta al trabajador al momento de ser evaluado, el cual tiene importancia su medición para verificar si los resultados son satisfactorios o desfavorable a la organización.

El rendimiento del empleado puede mejorar si hay gran adecuación entre habilidad y trabajo, pero cuando no están sincronizadas, el desempeño laboral tiende a disminuir la satisfacción en el empleado e igualmente como se distribuyan las funciones de autoridad y de trabajo formal entre los diversos cargos en enfermería, determinará cuál es el grado de satisfacción, que el personal obtendrá al desempeñar sus labores y asumir que las personas tienen necesidades de personalidad, que se satisfacen a través de las tareas, pero si éstas, no se toman en cuenta, el departamento sufrirá desasosiego y disminuye la eficacia de la atención que reciben los paciente

Los determinantes del desempeño y la realización en el trabajo, no se reducen sólo a la motivación del individuo hacia éste, sino que incluyen las habilidades y rasgos del individuo y el tipo de esfuerzo que la persona cree esencial para realizar un trabajo eficaz. El desempeño influye en los factores como la motivación y el ambiente, cuando se habla de este factor es importante recalcar que existen elementos tanto positivos como negativos cuando no son favorables es importante acudir a una evaluación si se obtiene un rendimiento bajo del empleado puesto que, puede ser consecuencia de un mal trabajo en equipo o tal vez una falta de cooperación esto depende más bien del cargo que desempeño.

Las Variables de Desempeño Laboral son según García (2011), citado por Carrasquel (op.cit): las siguientes: a) las condiciones de trabajo, b) grado de capacitación, c) experiencia y tecnificación, d) salud física y emocional e) grado de colaboración entre compañeros, directivos y supervisores, f) Grado de motivación hacia la actividad y/o los frutos que esta produce.

2.3.9. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral

Los factores que están relacionados con el desempeño de los trabajadores, que influyen de una u otra forma en la efectividad y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones en el cargo, se encuentran según Quintero y Africano (2012): la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y la capacitación, a continuación se hace un resumen de cada una de ellas:

Satisfacción del trabajo: se refiere al conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales, como, compromiso con la organización, colaboración, actitud positiva, cumplimiento de las tareas en el tiempo previsto.

Autoestima: es un sistema de necesidades del individuo manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo. La autoestima es un factor determinante y significativo de superar trastornos depresivos y la vulnerabilidad de los sentimientos ante las situaciones conflictivas.

Trabajo en equipo: cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a un equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros,

Capacitación del trabajador: referido a un proceso de formación implementado por el guía de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe de manera eficiente el trabajo, es decir, para que se encuentre más preparado para asumir sus funciones, con conocimientos actualizados.

Para que un trabajador tenga un buen desempeño laboral requiere de tres elementos: recursos, competencias y compromiso. Asimismo, los niveles de desempeño en el puesto dependen de la motivación y de la capacidad de la persona para desempeñarlos y la capacidad depende del conocimiento general y de las aptitudes específicas para ese puesto físicas y mentales así como, de los rasgos de personalidad. De manera que las diferencias individuales influyen en el desempeño del puesto.

Entre los indicadores de desempeño se tienen: conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, cantidad, relación con las personas, capacidad de síntesis, capacidad analítica, iniciativa y cooperación. Las variables más influyentes en el desempeño del personal las cuales pueden ser sujetas de medición son la responsabilidad, el compromiso, la puntualidad, las horas extras, el cumplimiento de las metas establecidas, los diferentes métodos de recompensa por el buen desempeño, los reconocimientos como el empleado

del mes, la flexibilidad que posee la organización para hacer frente a las amenazas del entorno externo del mercado.

A manera de conclusión se puede decir que los resultados obtenidos por el desempeño del personal en una institución, es el reflejo del buen o mal clima y el mismo permite que el individuo llegue a su realización tanto personal como profesional dando una ventaja competitiva a la organización, también, el aprovechamiento al máximo de las diferentes capacidades que posee el personal es consecuencia de la motivación que se brinda para generar compromiso y niveles de satisfacción en el trabajo, además del logro de los objetivos establecidos en el corto y largo plazo.

2.4 Reseña Histórica de la Institución

El Consejo Legislativo del Estado Apure, surge como poder estatal y como organismo público a partir de la sanción de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año 1999 tal afirmación se comprueba en el artículo N° 162 de la cual reza; “El poder Legislativo se ejercerá en cada estado por un Consejo Legislativo...”. De este mandato constitucional se desprenden una serie de atribuciones establecidas en el artículo N° 15 de la Ley Orgánica de los Consejos Legislativos de los Estados entre las que destaca:

1. Ejercer las competencias que le atribuye la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
2. Elaborar el proyecto de constitución estatal y presentar iniciativas, enmienda o reforma de conformidad con lo dispuesto en Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
3. Sancionar las leyes de desarrollo de aquellas leyes de base dictadas por el poder nacional, que regulen las competencias concurrentes.
4. Sancionar las leyes de descentralización y transferencia de los servicios públicos a los municipios.

5. Sancionar las leyes que promuevan la descentralización, la transferencia y la participación de los ciudadanos en los asuntos de la competencia estatal.
6. Ejercer funciones de control, seguimiento y evaluación a los órganos de la Administración Pública Estatal, en los términos consagrados en la Constitución de los estados y las leyes respectivas.
7. Organizar y promover la participación ciudadana e implementar los mecanismos que garanticen la inclusión de las opiniones que emanen de los diferentes sectores, en el ejercicio de las funciones propias del órgano legislativo regional.
8. Dictar su reglamento interno de organización y aplicar las sanciones que en él se establezcan.
9. Todas las demás que le señalen la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la constitución del respectivo estado y la ley.

2.5. Bases legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): Gaceta

Oficial Extraordinaria N° 5453

Esta carta magna establece en su artículo 87, lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo Patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones

De acuerdo a la Constitución en su artículo 87, establece, el derecho y el deber de trabajar dándole un rango Constitucional y para ello el Estado debe garantizar el acceso al mismo, de ahí, su relación con esta investigación que trata sobre la seguridad y salud ocupacional con motivo del trabajo. Asimismo, expresa que todo patrono o patrona responderá a sus trabajadores por condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, acogiendo medidas para su cumplimiento en beneficio de trabajadores con calidad de vida y bienestar físico, mental y social.

Ley Orgánica del trabajo las trabajadoras y trabajadores (2012) Gaceta Extraordinaria 6.076.

Esta Ley, que rige las relaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, establece en su artículo 156, lo siguiente:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Como se observa en este artículo 156, el cual establece, las condiciones en que las trabajadoras y trabajadores deben desarrollar sus potencialidades y capacidades creativas, exponiendo que debe prestar en condiciones dignas y seguras que le permita desarrollar sus potencialidades y capacidades creativas, además, del pleno derecho al respeto de los derechos humanos.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 2005)

En relación a las condiciones y ambiente de trabajo, el artículo 59 establece que a los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo debe desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas, de manera que, asegure el más alto grado posible de salud física y mental, así como, de protección a los niños, niñas y adolescentes y personas con discapacidad. También, adaptar los aspectos organizativos y funcionales y métodos de trabajo a las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía y proteger la salud y vida de los trabajadores contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

Esta Ley en su artículo 1, establece como objetivo principal:

Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social....

Este artículo detalla el objetivo de la LOPCYMAT, que no es más que establecer las normas y lineamientos que rigen todo lo concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores, las condiciones ambientales que deben existir de manera que estos tengan bienestar, salud y seguridad en el ejercicio de sus funciones, propiciando el desarrollo de sus capacidades físicas y mentales, además de, la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Artículo 59

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.
7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

Este artículo presenta las condiciones que deben cumplir los empleadores para garantizar a sus empleados condiciones mínima de seguridad para que el trabajo se desarrolle en un ambiente adecuado, brindando la protección necesaria para un bienestar y salud física y mental, así como, la adaptación de los aspectos organizativos, métodos de trabajo, procedimientos, equipos y maquinarias a las características del trabajador

Artículo 61

Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Considerando que la LOPCYMAT es la ley que rige todo el sistema de condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo su importancia es básica en la investigación, de este artículo 61 trabajo se deduce que el Estado y las empresas deben garantizar estas condiciones aplicando medidas preventivas que garanticen un desarrollo físico, mental y social del trabajador a través de un ambiente seguro y libre de accidentes y enfermedades profesionales y para ello deben implementar políticas y programas de seguridad y salud ocupacional.

La LOPCYMAT, en su artículo 70, define lo concerniente a enfermedad ocupacional como:

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Como se observa en este artículo, las enfermedades ocupacionales constituyen estado patológicos que surgen con ocasión a una actividad laboral o bien por exposición a elementos físicos, químicas, mecánicos, biológicos, condiciones disergonomicos, factores psicosociales, emocionales

que produzcan problemas de salud o desequilibrio mental afectando al trabajador de manera temporal o permanente.

Ley Plan de la Patria (2013-2019)

2 .2.1 .1 . Universalizar la seguridad social para todos y todas.

2 .2.1 .2. Asegurar la garantía de prestaciones básicas universales relativas a las contingencias de vejez, sobrevivencia, personas con discapacidad, cesantía y desempleo, derivadas de la vinculación con el mercado de trabajo.

2 .2.1 .4 . Afianzar valores que resguarden la identidad, construyan soberanía y defensa de la Patria, a partir del disfrute físico, espirituale intelectual, y el reconocimiento de nuestro patrimonio cultural y natural.

2 .2.1 .5 . Promover la armonización de la vida familiar y laboral.

2 .2.1 .6 . Asegurar el desarrollo físico, cognitivo, moral y un ambiente seguro y saludable de trabajo, en condiciones laborales y de seguridad social gratificantes.

Cuadro 2
2.6.Operacionalizacion de variables

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
Determinar los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Apure	Factores de riesgo psicosociales	Condiciones ambientales Factores psicosociales	Iluminación Temperatura Ruido Aire acondicionado Estrés Fatiga Exceso de trabajo Monotonía Satisfacción laboral	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Encuesta
Identificar los riesgos ergonómicos a los cuales están expuestos los trabajadores del Concejo Legislativo del Estado Apure	Riesgos ergonómicos	Condiciones ergonómicas	Espacio físico Mobiliario Posición estática Cansancio visual Dolores de espalda Región lumbar Molestias en manos	11 12 13 14 15 16 17	Encuesta
Establecer la influencia de los riesgo ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral del personal del Consejo Legislativo del Estado Apure	Influencia de los riesgo ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral	Desempeño laboral	Problemas de salud Permiso Condiciones ambientales Riesgos psicosociales Condiciones ergonómicas	18 19 20 21 22	Encuesta

Fuente: Castro (2017)

CAPITULO III

3. MARCO METODOLOGICO

3.1. Enfoque epistemológico

En relación al enfoque epistemológico, esta investigación se fundamenta en el cuantitativo, el cual según, Palella y Martins (2012), “es aquel que requiere el uso de instrumento de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio necesita la aplicación de modelos matemáticos y estadísticos” (p. 38). Se ajusta a la misma por cuanto se basa en datos cuantitativos el estudio de las variables: riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y efectos de los riesgos laborales en el desempeño laboral.

3.2. Modalidad de la investigación

Se enmarca metodológicamente dentro de la modalidad de investigación descriptiva. Al respecto, Arias (2012), la define como: “Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. (p.24). De ahí que, este tipo de investigación permitirá describir las variables que se manejan en el estudio, realizando una descripción de la situación.

3.3. Diseño de la Investigación

Para Arias (2012), “El diseño es la estrategia adoptada por el investigador para responder el problema planteado” (p.47). En este caso atendiendo a los objetivos delimitados, se utilizó el diseño de campo. En relación a este tipo de diseño, Ramírez (2010), señala: “es la modalidad a través del cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural” (p.66). Dentro de este esquema, se ubica en el diseño no experimental, de

tipo transeccional descriptivo, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010), como: “aquel que indaga la incidencia de los niveles de una o más variable en una población, estudios puramente descriptivos” (p.210)

3.4. Población y muestra

3.4. 1.Población

En este sentido, se hace referencia a un conjunto numerosos de objetos, individuos e incluso documentos. Por lo tanto, Arias, (2012), la define como: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales será extensiva las conclusiones de la investigación” (p.81). En el caso planteado, la población estará conformada por 92 trabajadores. Ver cuadro 2.

Cuadro 3
Población

Descripción	Cantidad
Directivos	11
Empleados	61
Obreros	20
Total	92

Fuente: Castro 2017

3.4. 2.Muestra

Considerando la muestra como un subgrupo de la población en una unidad de estudio, la misma es definida por Arias (op.cit), como:”un subconjunto representativo y finito que se extrae de de la población accesible” (p.83) En este caso particular se calculó muestra de acuerdo a la fórmula:

$$n = \frac{N}{e^2 (N-1) + 1} = \frac{92}{(0,09)^2 \times 91 + 1} = 53$$

n= muestra

N= Población

e²= error muestral. Considerando un error de 0,09

El tipo de muestreo que se aplicó fue el casual o accidental, el cual según Arias (op.cit), “es un procedimiento que permite elegir arbitrariamente los elementos sin un juicio o criterio preestablecido” (p.85)

3.5. Técnica de recolección de datos

Según Arias (ob.cit), plantea que la técnica “es el procedimiento o forma particular de obtener datos de información” (p.65) Por tanto, la técnica utilizada fue la encuesta: la cual según Arias (2012),” es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular” (p.70). Esta técnica se aplicó al personal del Consejo Legislativo, total 53 personas, según muestra calculada.

3.5.1. Instrumento de Recolección de Datos

En referencia al instrumento de recolección de datos, Arias (op.cit), afirma que “un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso dispositivo o formato que se utiliza para obtener, registra o almacenar información” (p. 68). En este caso el instrumento fue el cuestionario, El mismo lo define Hurtado de Barrera (2012), como: un conjunto de preguntas relacionadas con el evento en estudio” (p.165), el cual se presentó con opciones si y no, contentivo de 22 ítems.

3.6. Validez y Confiabilidad del Instrumento

3.6.1. Validez

La validez, según Hernández y otros (2010), (op.cit), la señala como “es la exactitud de un conjunto de puntajes de pruebas que mide lo que tiene que medir”. (p.52).La validez del instrumento se determinó por juicio de expertos, el cual según Ramírez (2010), “Es un procedimiento básicamente cualitativo donde conocedores de la temática que se pretende investigar emiten juicios

sobre la calidad de los ítems” (p.114) Para esto, se contó con especialistas en metodología, y en gerencia los cuales enmarcaron sus acciones en los siguientes aspectos como: congruencia con la dimensión, redacción de los ítems así como, claridad y precisión de los mismos.

3.6.2 Confiabilidad

La confiabilidad según Hernández y otros (2010), (op.cit) se refiere “Al grado en que su aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p. 56). En este caso de estudio, el coeficiente aplicado fue el método de Kuder Richardson, utilizado en instrumentos dicotómicos, donde existen respuestas correctas o incorrectas si y no, el cual está representado por una escala que va del 0 al 1, mientras más cercano a 1 es el coeficiente altamente confiable, cuya fórmula es:

$$R = \frac{n}{n-1} \times \left\{ \frac{V_t - E_{pq}}{V_t} \right\} = \frac{22}{21} \times \frac{27,7 - 8,30}{27,7} = 73\% \text{ Confiabilidad alta}$$

R= Coeficiente

n= Numero de ítems

VT= Varianza Total.

Epq= Suma de Varianzas Individual ítems.

3.7. Análisis de los datos

Para realizar el análisis e interpretación de los datos será necesario recurrir al método de análisis cuantitativo, empleando la estadística descriptiva el cual una vez obtenida la información numérica, se procederá a tabular en cuadros de distribución de frecuencia absoluta y relativa, de acuerdo a cada variable, presentándose además, la información en gráficos de barra, que luego fue interpretada de acuerdo a cada variable.

3.8. Procedimientos metodológicos utilizados

Considerando que el estudio se enmarcó en la modalidad de investigación de campo los procedimientos seguidos serán los siguientes:

Fase Documental: Proporciona una visión global de la realidad investigada y permitió establecer categorías conceptuales, para determinar la fundamentación de la teoría y la práctica desde el punto de vista bibliográfico

Fase Exploratoria: Es la que reconoce la realidad investigada y su delimitación de espacio, tiempo y sujeto; llevando a obtener una visión integral de la realidad. En esta fase, también se describe las variables que caracterizan la investigación, los indicadores, selección de la población, técnicas a emplear para la recolección de datos.

Fase Explicativa: Consistirá en el ordenamiento, análisis e interpretación de los datos para la verificación o redacción de los resultados que sustentaron la parte diagnóstica, así como, las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Desde el punto de vista de la presentación y análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario al personal del Consejo Legislativo del Estado Apure, los datos fueron analizados a través de cuadros estadísticos de distribución de frecuencias absolutas y relativas de acuerdo a cada variable, con sus correspondientes gráficos e interpretación.

Variable: Factores de riesgo psicosociales

Cuadro 4

Dimensión: Condiciones ambientales

Nº	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
1	Ha sufrido usted de fatiga visual por una iluminación deficiente en su oficina	32	60	21	40	53	100
2	Ha sentido incomodidad por temperatura inadecuada en el sitio de trabajo	16	30	37	70	53	100
3	Tiene dificultad de concentración por presencia de ruido excesivo en su trabajo	11	20	42	80	53	100
4	Ha presentado problemas respiratorios por falta de limpieza de aires acondicionados en la oficina	16	30	37	70	53	100
5	Considera que las condiciones del ambiente de trabajo son las más adecuadas	19	36	34	64	53	100

Fuente: Castro (2017)

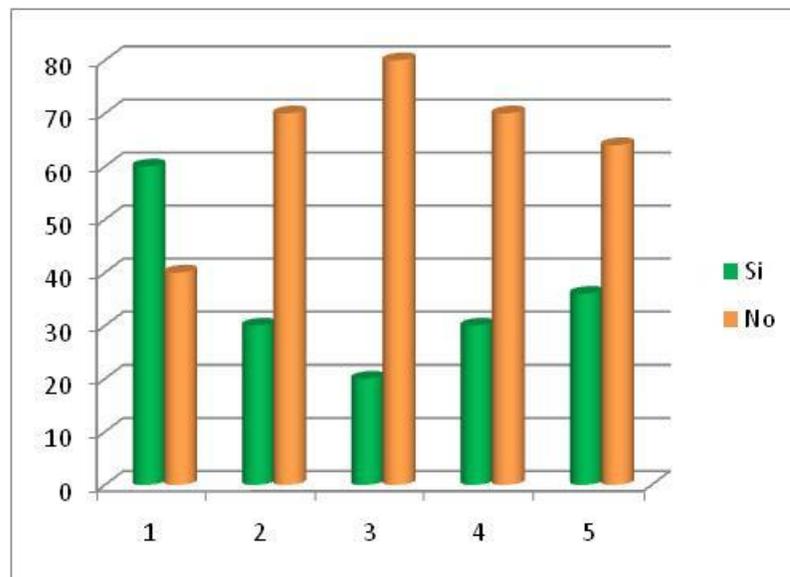


Gráfico 1. Condiciones ambientales. Castro (2017)

Analizando la variable, factores de riesgo psicosociales, dimensión: condiciones ambientales, representada en el cuadro 4, gráfico 1, en el ítem 1, si ha sufrido de fatiga visual por una iluminación deficiente en su oficina, el 60% señaló, si, indicando con ello que existen problemas de iluminación. En el ítem 2, si ha sentido incomodidad por temperatura inadecuada en el sitio de trabajo, el 70% respondió, no, igualmente en el ítem 3, el 80% reveló que no tienen dificultad de concentración por presencia de ruido excesivo en su trabajo, tampoco hay problemas respiratorios por falta de limpieza de aires acondicionados en la oficina, así lo expresaron en un 70%.

Sin embargo en el ítem 5, si considera que las condiciones del ambiente de trabajo son las más adecuadas, el 64% opinó que no, esto significa que no tienen condiciones adecuadas desde el punto de vista del ambiente de trabajo, con ello, se está incumpliendo con el artículo 59 de la LOPCYMAT, que establece, el trabajo debe desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas, de manera que, asegure el más alto grado posible de salud física y mental, adaptando los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la

ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 5

Dimensión: Riesgo psicosociales

Nº	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
6	Sufre usted de estrés laboral	24	45	29	55	53	100
7	Padece usted de fatiga o cansancio a causa del trabajo?	21	40	32	60	53	100
8	Considera que tiene exceso de trabajo en su oficina	16	30	37	70	53	100
9	Siente monotonía por trabajos repetitivos	33	62	20	38	53	100
10	Está satisfecho con el t	19	36	34	64	53	100

Fuente: Castro (2017)

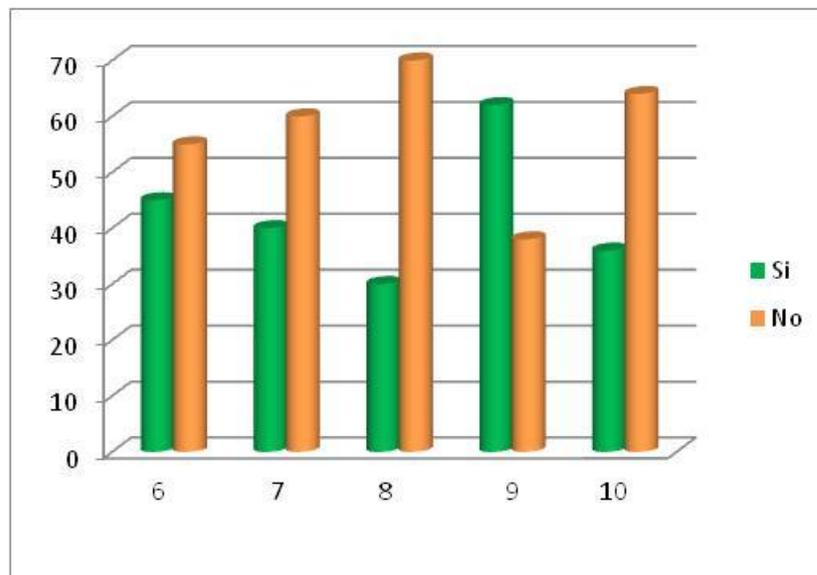


Gráfico 2. Riesgos psicosociales. Castro (2017)

Respecto a la dimensión riesgos psicosociales, cuadro 5, gráfico 2, se observa en el ítem 6, si sufre de estrés laboral, el 55% manifestó, no y el 45% si, el estrés laboral es uno de los principales riesgos psicosociales Álvarez (2014), lo define como: "es la reacción de defensa del organismo

humano frente a lo que la persona está expuesta, se entiende como agresivo y que le genera cambios en la mente, fisiológicos y en su comportamiento”. Asimismo, en el ítem 7, si padece de fatiga o cansancio a causa del trabajo, el 60% indicó que no, igualmente en el ítem 8, si considera que tiene exceso de trabajo en su oficina, 70% opino que no.

En el ítem 9, si siente monotonía por trabajos repetitivos, el 62% expresó que sí, el trabajo monótono y repetitivo prolongado, según Rosero (2012), puede provocar una disminución de la resistencia muscular, produciendo tendinitis, tenosinovitis y Epicondilitis y por último se indago si está satisfecho con el trabajo que realiza, el 64% opinó que no, la satisfacción laboral, es un factor que influye en el desempeño laboral creando niveles de motivación sólidos.

Cuadro 6
Variable: Riesgos ergonómicos

Nº	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
11	Dispone de suficiente espacio físico para movilizarse en la oficina	21	40	32	60	53	100
12	.Considera que la silla y escritorio son adecuados para su puesto de trabajo.	24	45	29	55	53	100
13	Permanece mucho tiempo sentado en su trabajo	37	70	16	30	53	100
14	Siente cansancio visual por el uso del computador	31	58	22	42	53	100
15	Sufre usted de dolores en la espalda con frecuencia	30	57	23	43	53	100
16	Sufre de dolores en la región lumbar	29	55	24	45	53	100
17	Siente usted molestias en las manos y dedos	22	42	31	58	53	100

Fuente: Castro (2017)

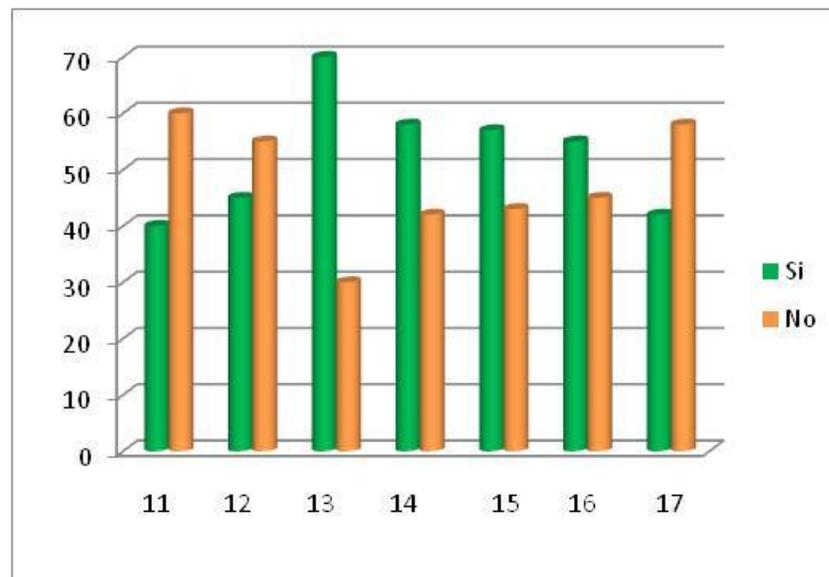


Gráfico 3. Riesgos ergonómicos. Castro (2017)

En relación a la dimensión riesgos ergonómicos, cuadro 6, gráfico 3, en el ítem 11, si dispone de suficiente espacio físico para movilizarse en la oficina el 60% señaló que no, de igual modo, en el 12, si considera que la silla y escritorio son adecuados para usted, el 55% reveló que no, en el ítem 13, si permanece mucho tiempo sentado, el 70% respondió, sí. En el ítem 14, si siente cansancio visual por el uso del computador, el 58% opinó, sí. Entre las recomendaciones realizadas por Navarro (2011) sobre la gestión de riesgo de trabajo de oficinas, está la de una correcta selección de equipamiento (sillas, mesas, computadoras y programas), que permita prevenir las molestias de tipo postural y alteraciones visuales.

En atención al ítem 15, si sufre de dolores en la espalda con frecuencia, el 57% indicó que sí. En el ítem 16, si sufre de dolores en la región lumbar, el 55% señaló, sí. En el ítem 17, si siente molestias en las manos y dedos, el 58% manifestó, no. Las lesiones músculo-esqueléticas relacionadas con el trabajo son cada vez más frecuentes. Son lesiones que afectan a los músculos, tendones, huesos, ligamentos o discos intervertebrales. Este grupo de enfermedades se da con gran frecuencia en

trabajos que requieren una actividad física importante, pero también aparece en otros trabajos como consecuencia de malas posturas sostenidas durante largos periodos de tiempo.

Variable: Influencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral

Cuadro 7

Dimensión: Desempeño laboral

Nº	Ítems	Si		No		Total	
		F	%	F	%	F	%
18	Se ha visto afectado su desempeño laboral por problemas de salud ocasionados por el trabajo	32	60	21	40	53	100
19	Solicita permiso por problemas de salud relacionados con el trabajo de forma frecuente en el año	19	36	34	64	53	100
20	Considera que las condiciones ambientales afectan la eficiencia laboral?	40	75	13	25	53	100
21	Considera que los riesgos ergonómicos en su trabajo afectan el desempeño laboral	32	60	21	40	53	100
22	Considera que los riesgos psicosociales en su trabajo afectan el desempeño laboral	31	58	22	42	53	100

Fuente: Castro (2017)

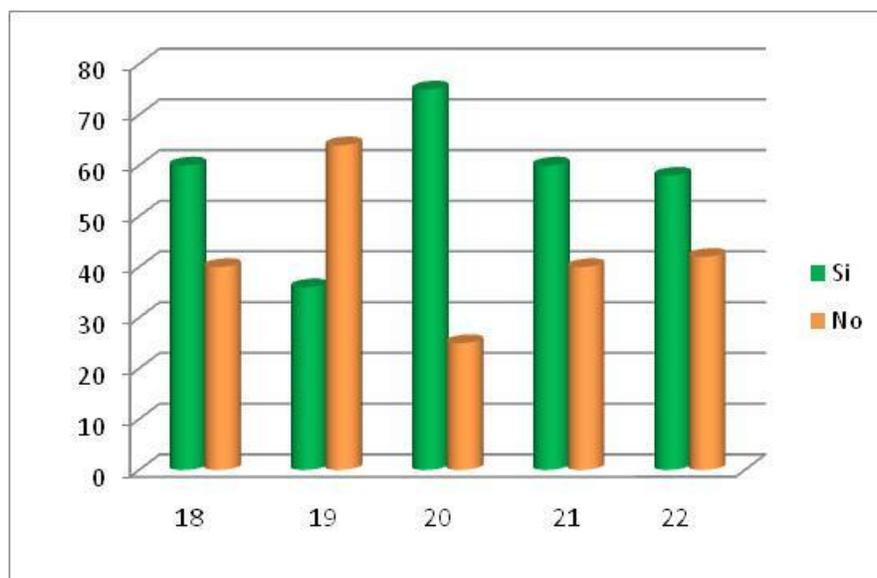


Gráfico 4. Desempeño laboral. Castro (2017)

En cuanto a la variable, influencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral, dimensión: desempeño laboral, reflejado en cuadro 7, grafico 4, en el ítem 18, si se ha visto afectado su desempeño laboral por problemas de salud ocasionados por el trabajo, el 60% manifestó que sí. En el ítem 19, si solicita permiso por problemas de salud relacionados con el trabajo de forma frecuente en el año, el 64% señaló que no. En el ítem 20, si considera que las condiciones ambientales afectan la eficiencia laboral, el 75% reveló que sí.

Asimismo, en el ítem 21, si considera que los riesgos ergonómicos en su trabajo afectan el desempeño laboral, el 60% opinó que sí, y en el ítem 22, si considera que los riesgos psicosociales en su trabajo afectan el desempeño laboral el 58% expresó que sí. Todo lo cual es indicativo de que los problemas ergonómicos y psicosociales afectan el desempeño laboral y el personal está consciente de ello según sus respuestas. Cabe destacar, que entre las Variables que influyen en el desempeño labora según García (2011), citado por Carrasquel (2015) están las condiciones de trabajo y la salud física y emocional.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Aplicado el cuestionario y analizado los resultados de los datos aportados por el personal del Consejo Legislativo del Estado Apure, se concluye lo siguiente:

En relación al objetivo, describir los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Apure, se evidenció que los trabajadores presentan fatiga visual por una iluminación deficiente, pero en cuanto a problemas de temperatura, ruido, y problemas respiratorios por aires acondicionados por falta de limpieza manifestaron no tener incomodidad. Sin embargo expresaron que no existen condiciones adecuadas para el trabajo en esa institución. En referencia a los riesgos psicosociales, señalaron no sufrir de estrés en su mayoría aunque un 45% indicó que si, no sufren de fatigas, ni tienen exceso de trabajo, pero si padecen de monotonía por trabajos repetitivos y por ultimo revelaron no estar satisfecho con el trabajo.

Respecto al objetivo identificar los riesgos ergonómicos a los cuales están expuestos los trabajadores del Consejo Legislativo del Estado Apure, se obtuvo que ellos manifestaron que no dispone de suficiente espacio físico para movilizarse, tampoco de sillas y escritorios adecuados a su puesto de trabajo y permanecen mucho tiempo sentados, además opinaron que si presentan cansancio visual por el uso del computador dolor de espaldas y en la región lumbar, aunque no sienten dolores en las manos y muñecas. Estos problemas musculo esqueléticos se da con gran frecuencia en trabajos que requieren una actividad física importante, pero también aparece en otros trabajos como consecuencia de malas posturas sostenidas durante largos

periodos de tiempo, debido a problemas disergonómicos..

En referencia al objetivo, analizar la influencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral del personal del Consejo Legislativo del Estado Apure. En este sentido se encontró que el personal percibe que su desempeño laboral se ve afectado por problemas de salud ocasionados por el trabajo, aunque no soliciten permiso frecuentemente, asimismo, creen que los riesgos ergonómicos y psicosociales así como, las condiciones ambientales influyen en el desempeño laboral. Sobre este particular expresa García (2011), citado por Carrasquel (2015), que las condiciones de trabajo y la salud física y emocional son variables que inciden en el desempeño laboral.

5, 2.Recomendaciones

A la Directiva

- Mejorar las condiciones de trabajo de manera que este se desarrolle en un ambiente y condiciones adecuadas que, asegure el más alto grado posible de salud física y mental a los trabajadores como señala la LOPCYMAT
- Mejorar la iluminación en cada oficina
- Rotación de puestos de trabajo y cambio de tareas de los Trabajadores para evitar la monotonía
- Tener en cuenta la necesidad de espacio libre en el puesto de trabajo, facilitando más de 2m² de superficie libre por trabajador.
- Acatar la recomendación sobre ergonomía para el diseño del puesto sobre adecuar el mobiliario a las exigencias del puesto.

Al trabajador

- Exigir el cumplimiento de la normativa legal y recomendaciones de la ergonomía sobre diseño del puesto

REFERENCIAS

- Álvarez. H. (2015), El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público. Tesis en línea, disponible en: mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3060/Halvarez?sequence=
- Álvarez, F. (2014) "Salud ocupacional". Reimpresion, Ecoe Ediciones, Bogota-Colombia
- Arias, F. (2012) El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Editorial Episteme C.A. Caracas. Venezuela
- Bolívar. A. y Torres, D. (2013) Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Disponible en: [repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf)
- Carrasquel (2015) El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal caso: fundación regional "El Niño Simón", del municipio. Tesis Universidad Simón Rodríguez
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 5453 (Extraordinario), Marzo 24. Caracas. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2014). Administración de Recursos Humanos. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A. Santa Fe de Bogotá. Colombia
- Fundación para la Prevención de riesgos Laborales (2013), Los riesgos psicosociales en la empresa. Documento en línea, disponible en: www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN_1-2013.pdf
- Gutiérrez, N. (2012) En Venezuela se registran unas 3 mil lesiones laborales al año. Documento en línea, disponible en: www.agenciadenoticias.luz.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view
- Hernández, Fernández y Batipsta ,(2010) Metodología de la investigación, Mc, Graw Hill Interamericana de México. México
- Instituto Vasco de seguridad y salud laboral (2014) Guía de prevención de riesgos psicosociales. Documento en línea, disponible en

[www.osalan.euskadi.eus/.../guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales...prevencion/..](http://www.osalan.euskadi.eus/.../guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales...prevencion/)

Lecca, E. Guevara, L. y Boza, O. (2013) Riesgos psicosociales. Artículo en línea disponible en; sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v16_n1/pdf/a08v16n1.pdf

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT). 2005. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.236 de fecha 26 de Julio 2005

Ley Orgánica del Trabajo de las trabajadoras y trabajadores (2012). Gaceta Extraordinaria 6.076 del 7 Mayo 2012 Decreto 8938

Márquez (2015), Factores de riesgo biomecánicos y psicosociales presentes en la industria venezolana de la carne” Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET) Venezuela. Disponible en: www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-2449201500030000

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad social (2008) Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) Decreto N° 6.012, de fecha 15 de abril de 2008, gaceta oficial 38910

Moreno, B. (2012) Factores y riesgos psicosociales. Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Documento en línea, disponible en: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/.../factores%20riesgos%20psico.p.

Navarro (2012)”Riesgos en el trabajo asociados a procesos administrativo en los que se desarrolla trabajo de oficina”. Artículos Z Documento en línea

Palella y Martins (2012) Metodología de la Investigación Cuantitativa. Ediciones FEDEUPEL. Tercera edición. Caracas – Venezuela

Quintero, N y Africano, N. (2012). El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Empresas de Vigilantes, Asociados Costa Oriental del Lago. Documento en línea disponible en: www.revistanegocio.org.ve.

Ramírez, T. (2010) Como hacer un proyecto de investigación. Editorial PANAPO

- Rosero, F. (2012) Evaluación de factores de riesgo ergonómico en una planta de producción de calzado lona. Tesis en línea, disponible en: repositorio.usfq.edu.ec
- Santana, C. (2013) Diseño y distribución de las oficinas www.acsendo.co/.../diseno-y-distribucion-de-las-oficinas-espacios-abierta
- Santiago, F. (2012) Concepción y diseño de puesto de trabajo. Documento en línea, disponible en: [www.trabajoprevencion.jcyl.es/web/.../Ergonomia_Salud_2_Parte.pdf?](http://www.trabajoprevencion.jcyl.es/web/.../Ergonomia_Salud_2_Parte.pdf)
- Siza, H (2013) Estudio ergonómico en los puestos de trabajo del área de preparación de material en cepeda compañía limitada. Tesis en línea, disponible en: dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/2450/1/85T00230.pdf
- Terán, D. (2013) identificación de factores de riesgo y propuesta preliminar de un sistema de seguridad industrial en una empresa textil de fabricación de medias de la ciudad de Atuntaqui- Ecuador. Tesis de Maestría en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL de Ecuador. Tesis en línea, disponible en: repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/16848/1/54395_1.pdf
- Teles, N. (2011) Los riesgos laborales y su efecto en el desempeño laboral del personal de la Secretaría de Administración del ejecutivo regional del Estado Apure. Tesis Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Ezequiel Zamora

A N E X O S

CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS ERGONOMICOS Y PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DEL CONCEJO LEGISLATIVO DEL ESTADO APURE

1. -Lea detenidamente todos los ítems antes de seleccionarlos.
- 2.- Siga el orden establecido.
- 3.- No deje algunos ítems sin responder.
- 4.-Marca con una X la respuesta que consideras correcta. Cada ítem está estructurado por un total de tres alternativas, seleccione solo una.

Nº	ITEMS	SI	NO
	Variable: Factores de riesgo psicosociales		
	Dimensión: Condiciones ambientales		
1	¿Ha sufrido usted de fatiga visual por una iluminación deficiente en su oficina?		
2	¿Ha sentido incomodidad por temperatura inadecuada en el sitio de trabajo?		
3	¿Tiene dificultad de concentración por r presencia de ruido excesivo en su trabajo?		
4	¿Ha presentado problemas respiratorios por falta de limpieza de aires acondicionados en la oficina		
5	¿Considera usted que las condiciones del ambiente de trabajo son las más adecuadas?		
	Dimensión: riesgos psicosociales		
6	¿Sufre usted. de estrés laboral?		
7	¿Padece usted. de fatiga o cansancio a causa del trabajo?		
8	¿Considera que tiene exceso de trabajo en su oficina?		
9	¿Siente monotonía por trabajos repetitivos?		
10	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?		
	Variable: Riesgos ergonómicos		
11	¿Dispone usted. de suficiente espacio físico para movilizarse en la oficina?		
12	.¿Considera que la silla y escritorio son adecuados para usted.?		
13	¿Permanece mucho tiempo sentado en su trabajo?		
14	¿Siente cansancio visual por el uso del computador?		
15	¿Sufre usted de dolores en la espalda con frecuencia?		
16	.¿Sufre de dolores en la región lumbar?		

17	¿Siente usted de molestias en las manos y dedos?		
	Variable: Influencia de los riesgo ergonómicos y psicosociales en el desempeño laboral		
18	¿Se ha visto afectado su desempeño laboral por problemas de salud ocasionados por el trabajo?		
19	¿Solicita usted permiso por problemas de salud relacionados con el trabajo de forma frecuente en el año?		
20	¿Considera usted que las condiciones ambientales afectan la eficiencia laboral?		
21	¿Considera usted que los riesgos ergonómicos en su trabajo afectan el desempeño laboral?		