



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE
A TIEMPO COMPLETO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, AÑO 2020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración eficiente de las organizaciones para la competitividad sostenible
local y global

Tesis de grado previo a la obtención del título de
Magister en Gestión del Talento Humano

Autora: Isabel Susana Trujillo Delgado

Asesor: Mgt. Víctor Xavier Quiñónez Ku

Esmeraldas, Ecuador

Mayo, 2021

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, AÑO 2020

Autora: Isabel Susana Trujillo Delgado

Mgtr. Xavier Quiñonez Ku
DIRECTOR DE TESIS

f _____

Mgtr. Luis Hidalgo Solórzano
LECTOR 1

f _____

Mgtr. Mercedes Sarrade Peláez
LECTOR 2

f _____

Mgtr. David Puede Holguín
DIRECTOR DE POSGRADO

f _____

Mgtr. Alex Guashpa Gómez
SECRETARIO GENERAL PUCESE

f _____

Esmeraldas, Ecuador

Mayo, 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Quien suscribe, ISABEL SUSANA TRUJILLO DELGADO, portador de la cédula de ciudadanía No. 0801725813 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

ISABEL SUSANA TRUJILLO DELGADO

C.I. 0801725813

CERTIFICACIÓN

Yo, VICTOR XAVIER QUIÑONEZ KU, en calidad de Director de Tesis, CERTIFICO que la estudiante ISABEL SUSANA TRUJILLO DELGADO, ha incorporado las sugerencias al trabajo de investigación titulada CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS, AÑO 2020, por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de acuerdo con lo que establece el reglamento de la PUCESE

MGT. XAVIER QUIÑONEZ KU

Director de Tesis

DEDICATORIA

Para ti madre querida en especial, aunque ya no estás conmigo en la tierra, pero sé que me acompañas desde el cielo y sé que estarías muy orgullosa por haber alcanzado este gran logro profesional.

Todo el esfuerzo plasmado en este trabajo es fruto de querer mejorar mis conocimientos para el área que me desempeño y por ende se verá reflejado en el día a día al momento de realizar mi trabajo en la PUCESE.

Con Amor

Isabel

AGRADECIMIENTO

A mis hijos, a mi esposo y a mi familia por su apoyo incondicional durante el tiempo que me ausenté de casa para cumplir con esta meta que hoy llega a su fin.

A todos los docentes que brindaron su granito de arena en cuanto a conocimientos y experiencias profesionales en cada uno de los módulos impartidos durante las clases del programa de Maestría.

A la PUCESE por fomentar en el personal la superación profesional mediante vuestro apoyo económico.

Gracias

Isabel

CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE A TIEMPO
COMPLETO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS, AÑO 2020

RESUMEN

Las condiciones de trabajo están relacionadas con el estado del entorno laboral que se le proporciona a una persona para realizar determinada labor, es decir, se hace referencia a la calidad de los espacios, su limpieza, la seguridad, la iluminación, el ruido, la ventilación, entre otros aspectos que forman parte de las condiciones de trabajo. El objetivo de esta investigación fue analizar las condiciones físicas de trabajo de los docentes a tiempo completo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas. La investigación se realizó bajo el modelo cuantitativo. El tipo de estudio fue descriptivo y de campo. También se utilizó la investigación bibliográfica que permitió ampliar el contexto sobre la realidad de las condiciones físicas de trabajo en una empresa. Se utilizó como técnica una encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual se lo aplicó a 92 docentes de tiempo completo. El cuestionario fue tipo Likert (método de medición), con una escala de 1 a 5, en donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 es completamente de acuerdo y se dividió en tres dimensiones: condiciones de la oficina o despacho, condiciones del puesto de trabajo y política preventiva. La valoración de las condiciones de las oficinas a nivel general fue positiva, aunque se consideró que el mantenimiento y limpieza de las luminarias no es el adecuado y que no se realiza un mantenimiento periódico de los sistemas de ventilación, y lo referente a los tomacorrientes y la ubicación del teléfono pueden ser mejoradas para dar más confort. La valoración de los puestos de trabajo fue negativa, se evidenció que se cuenta con muy poco espacio disponible en los escritorios para colocar todos los elementos que se requieren y la movilización en el puesto de trabajo es dificultosa, las sillas para trabajar no están ergonómicamente diseñadas por lo que existe mucha incomodidad y no se dispone de reposapiés. La valoración de la política preventiva también fue negativa, se deben tomar acciones inmediatas por parte del Departamento de Seguridad y Salud ocupacional con la finalidad de mejorar la comunicación respecto a las normativas en el ámbito de riesgos y condiciones de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Condiciones físicas de trabajo, docentes a tiempo completo, oficina, puesto de trabajo, política preventiva.

PHYSICAL WORKING CONDITIONS OF FULL-TIME TEACHING STAFF AT
THE PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR ESMERALDAS
CAMPUS, YEAR 2020

ABSTRACT

Working conditions are related to the state of work environment that is provided to a person to perform certain job, i.e., it refers to the quality of the spaces, their cleanliness, safety, lighting, noise, ventilation, among other aspects which are part of the working conditions. The objective of this research was to analyze the physical working conditions of full-time professors at the Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. The research was conducted under the quantitative model. The type of study was descriptive and field study. Besides, the bibliographic research was used to broaden the context of the reality of physical working conditions in a company. A survey technique was used and the questionnaire was applied as an instrument to 92 full-time professors. The questionnaire was Likert-type, with the scale 1 to 5, where 1 means completely disagree and 5 represents completely agree, and it was divided into three dimensions: office conditions, workplace conditions and preventive policy. The evaluation of office conditions at a general level was positive. Although, it was considered that the maintenance and cleaning of lighting fixtures is not adequate and there is no periodic maintenance of the ventilation systems, and the electrical outlets and telephone location could be better. The evaluation of the workstations was negative, there is no available space on the desk to place all the elements required and it is difficult the mobilization in the workstation, the chair to work is not very comfortable and there are no footrests. The evaluation of the preventive policy was also negative. Immediate actions should be taken by the Occupational Health and Safety Department to improve communication regarding regulations in the area of risks and working conditions.

KEYWORDS: Physical working conditions, full-time professors, office, workstation, preventive policy.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema	1
Planteamiento del problema	2
Justificación	3
Objetivos	4
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	6
1.1 Fundamentación teórico-conceptual	6
1.1.1 La Gestión del talento humano y las organizaciones	6
1.1.2 Calidad de vida en el trabajo	7
1.1.3 Condiciones de trabajo	8
1.1.4 Condiciones de la oficina o despacho	9
1.1.5 Condiciones del puesto de trabajo	13
1.1.6 Política preventiva en las instituciones	20
1.2 Antecedentes	21
1.3 Fundamentación Legal	23
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	26
2.1 Tipo de estudio	26
2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables	27
2.3 Población y muestra	28
2.4 Técnicas e instrumentos	28
2.5 Análisis de datos	29
CAPÍTULO 3. RESULTADOS	30
3.1 Condiciones de la oficina o despacho	31
3.1.1 Iluminación	31
3.1.2 Climatización	32
3.1.3 Aspectos generales de la oficina	32
3.2 Condiciones del puesto de trabajo	33
3.2.1 Aspectos relacionados con el espacio y orientación del puesto de trabajo	33
3.2.2 Aspectos relacionados con la ergonomía del puesto de trabajo	34
3.2.3 Aspectos relacionados con la posición y configuración del equipo informático .	34
3.3 Política preventiva	35
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	37
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
5.1 Conclusiones	39

5.2	Recomendaciones	40
	REFERENCIAS	41
	ANEXOS	45
7.1	Anexo 1: Cuestionario.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	27
Tabla 2.	Tipo de contrato con la PUCESE.....	30
Tabla 3.	Tiempo de trabajo en la PUCESE.....	30
Tabla 4.	Puesto en la PUCESE	31
Tabla 5.	Iluminación de la oficina o despacho.....	31
Tabla 6.	Climatización de la oficina o despacho.....	32
Tabla 7.	Aspectos generales de la oficina o despacho	33
Tabla 8.	Aspectos relacionados con el espacio y orientación del puesto de trabajo	33
Tabla 9.	Aspectos relacionados con la ergonomía del puesto de trabajo	34
Tabla 10.	Aspectos relacionados con la posición y configuración del equipo informático	34
Tabla 11.	Aspectos relacionados con la política preventiva de la universidad	35

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema

El mundo laboral actual se enfrenta a fenómenos emergentes como la globalización, incursión de tecnologías y de conceptos como: productividad, rentabilidad, competitividad y desarrollo, generando transformaciones sobre la calidad de vida laboral, las organizaciones, y, por ende, sobre la vida de las personas.

El trabajo forma parte del diario convivir y ocupa una proporción importante del tiempo de cada persona. Tanto es así, que la vida laboral afecta directamente al estado de ánimo, al ritmo de vida y en el día a día en general. Por tanto, las condiciones de trabajo juegan un papel fundamental, es decir, buscar condiciones óptimas de trabajo, hará al personal más productivo y feliz.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente, y Salud (ISTAS, 2019) de España, define la Salud laboral, como el medio ambiente de trabajo adecuado que se construye con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Las condiciones de trabajo son términos relacionados con el entorno físico de trabajo, el ambiente laboral o espacio físico de trabajo del colaborador por ende, es conveniente resaltar la relación directa que existe entre el ambiente y las personas, tal como lo afirma Mejía (2011), las relaciones que existen entre el ambiente y las personas pueden generar un gran impacto en la vida de los individuos, demostrándose que algunas características del diseño (como la distribución de los muebles, las ventanas, el tamaño de los espacios, los colores) hasta los aspectos físicos (como la temperatura, el clima y las estaciones del año), pueden incidir en diferentes aspectos, desde el comportamiento general hasta en la salud física, psicológica y social de los individuos.

La Coordinación de Seguridad y Proyectos (CSP, 2016) de España, considera que las condiciones laborales, como casi todo en el mundo, han ido evolucionando con el paso del tiempo. No fue hasta la llegada de la Revolución Industrial cuando comenzó a vislumbrarse una mejora significativa de los derechos de los/as trabajadores/as. Sin embargo, fue en los años 70 cuando el objetivo de conseguir unas condiciones óptimas

de trabajo empezó a adquirir verdadera importancia debido a la gran presión que ejercieron los sindicatos a través del movimiento denominado: La mejora de la calidad de vida en el trabajo. En esta misma década, algunos países como Francia y Alemania fueron pioneros en establecer organismos que legislarán y velarán por las condiciones óptimas de trabajo, siendo así que en el año de 1975 se creó la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND), cuyo objetivo es realizar estudios de las condiciones de vida y trabajo de las personas, ofreciendo para ello datos basados en investigaciones para el desarrollo de políticas sociales y laborales con la finalidad de contribuir a la aplicación de las políticas de mejora de la calidad de vida y de trabajo en los diferentes países de Europa competitiva y justa.

Cabe indicar que las normativas que legislan el ámbito laboral han tenido muchos cambios entre ellos la regulación de la jornada de trabajo, la protección de colectivos sensibles como menores de edad, mujeres embarazadas incluso la participación, representación y consulta a los trabajadores, que junto a la normativa de Seguridad e higiene están conformando una nueva política laboral y social inspirada en la idea de mejora de las condiciones de trabajo (IMF Business School, 2020).

Planteamiento del problema

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador es una institución con personería jurídica de derecho privado, autónoma, sin fines de lucro, constituida como una sola universidad con su matriz en Quito y seis sedes más en igual número de provincias (Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PUCE, 2020). La PUCE Esmeraldas, es una de sus sedes. En su organigrama estructural constan cuatro direcciones principales: la Dirección General Académica, la Dirección General de Estudiantes, la Dirección General Financiera y la Dirección General Administrativa y de Recursos Humanos.

La Dirección General Administrativa y de RRHH es el departamento encargado de potenciar el talento humano y optimizar el funcionamiento organizacional, garantizando su desarrollo sistémico, mediante una verdadera capacitación y bienestar social, fomentando sus habilidades, generando espacios de empoderamiento integral, que conlleven al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

En la actualidad las estrategias sobre dirección y desarrollo del talento humano son el factor más importante que permite el logro de los objetivos de la sede. Dentro de este

campo existen procesos que intervienen, tales como: capacitación, remuneración, condiciones de trabajo, motivación, clima organizacional, entre otros. El factor humano constituye un elemento vital para el desarrollo de los procesos de cualquier organización; sin embargo, esta expresión suele repetirse una y otra vez sin medir la verdadera magnitud y consecuencia de su significado; pero con el paso de los años esta concepción ha venido evolucionando de manera extraordinaria. Anteriormente el ser humano era considerado como un activo más de las organizaciones y, por ende, no era en este en el que se centraban los esfuerzos para la consecución de las mejoras organizacionales; no obstante, esta concepción ha evolucionado de la mano de la humanidad (WORKI-360, 2020). Para el caso de esta investigación, la plana docente con dedicación de tiempo completo forma parte de este factor, el cual ha tenido un incremento significativo desde el año 2012 (40 docentes) hasta la actualidad en el año 2020 con 101 docentes a tiempo completo.

Este aumento de la población docente a tiempo completo se debe a la implementación de políticas y normativas establecidas por los entes y organismos reguladores y de control de las instituciones de educación superior y escuelas politécnicas como son el Consejo de Educación Superior (CES), el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación (CEAACES), institución que en la actualidad cambio su denominación a Consejo de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior (CACES); organismos que exigen la asignación de espacios físicos con condiciones óptimas para que el personal docente pueda desarrollar sus actividades académicas.

Al incrementar el número de personal docente a tiempo completo, se deben incrementar los espacios de trabajo pues son parte de los procesos de evaluación con fines de acreditación, y la sede ha tenido que implementar los puestos docentes de acuerdo con la disponibilidad de espacio para estos fines. Con este referente fue necesario realizar la presente investigación que dé respuesta a la pregunta científica: ¿cómo son las condiciones de trabajo físicas en las que labora el personal docente con dedicación de tiempo completo de la sede?

Justificación

En la actualidad, no es novedad considerar a los trabajadores como uno de los principales activos de la institución, incluso es uno de los más importantes, por eso se debe tener en cuenta que un trabajador contratado a tiempo completo suele pasar más de ocho horas del

día en su lugar de trabajo (cuando hace dos jornadas entre idas y vueltas o cuando tiene una sola jornada y tiene descanso para comer).

Unas buenas condiciones de trabajo y un buen ambiente laboral influirán directamente en el estado anímico de éste, por ende, la comodidad y una buena distribución del espacio de trabajo son fundamentales en el rendimiento de los trabajadores o colaboradores al momento de desarrollar sus actividades, por ello se hace necesario conocer en qué condiciones físicas se están realizando las actividades académicas de los docentes de tiempo completo de la PUCESE.

En los últimos años, las organizaciones tienden a tener sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional cada vez más enfocados en la mejora de la cultura de prevención, permitiendo llegar a tener ambientes seguros para los empleados. De este modo, tanto el personal docente como la empresa obtienen diversas ventajas, puesto que se promueve el desarrollo profesional, personal y empresarial. Esta investigación es de gran importancia porque beneficiará a la PUCESE y permitirá determinar las posibles falencias en las condiciones físicas de trabajo del personal docente a tiempo completo. Con los resultados obtenidos se podrá proponer o recomendar las mejoras o cambios a las autoridades de la institución con la finalidad de brindar lugares o áreas de trabajo acordes a las necesidades académicas. Este trabajo también podrá ser tomado como referente para otras empresas que deseen evaluar las condiciones físicas de sus instalaciones, pensando en el bienestar de sus trabajadores.

Objetivos

Objetivo general

Analizar las condiciones físicas de trabajo del personal docente a tiempo completo de la PUCESE en el año 2020.

Objetivos específicos

- Describir las condiciones físicas de las oficinas en donde el personal docente a tiempo completo realiza su trabajo.
- Detallar si las condiciones de los puestos de trabajo del personal docente a tiempo completo son adecuadas para realizar sus actividades de manera idónea.

- Especificar si el manejo de la política preventiva de la PUCESE muestra interés por las condiciones de trabajo de sus docentes.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórico-conceptual

1.1.1 La Gestión del talento humano y las organizaciones

Las personas y las organizaciones se encuentran en una interacción continua y compleja, las personas pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones de las que dependen para vivir, y las organizaciones se componen de personas sin las que no existirían. Sin las personas y sin las organizaciones no existiría el área de Talento Humano.

Hoy en día, las empresas reconocen al talento humano como el ente fundamental de cualquier organización; sin embargo, esta expresión suele repetirse una y otra vez sin medir la verdadera magnitud y consecuencia de su significado; pero con el paso de los años esta concepción ha venido evolucionando de manera extraordinaria. Anteriormente el ser humano era considerado como un activo más de las organizaciones y, por ende, no era en este en el que se centraban los esfuerzos para la consecución de las mejoras organizacionales; no obstante, y para dicha nuestra, esta concepción ha evolucionado de la mano de la humanidad (González, 2006, p. 35).

Como expresa Rondón (2016) en su investigación de la gestión del talento humano en las instituciones educativas, esta consiste es propiciar por parte de quien gerencia la institución (gerente educativo o rector), todas las herramientas necesarias para que los docentes o talento humano del plantel, puedan ser competentes en el ejercicio de sus funciones en todo el sentido de la palabra con el fin de que la institución educativa pueda ofrecer a la comunidad una educación de calidad.

De acuerdo con Díaz (2004), las personas que hacen parte de las empresas, o de las instituciones educativas son sobre quienes recae la responsabilidad de éxito de esta, esto con base a los conocimientos o talentos que han desarrollado, y que aplican al interior de esta en la ejecución de las actividades propias de cada sector, sección o puesto de trabajo, necesarios y básicos para el funcionamiento de la institución o de la empresa.

En el caso de las instituciones educativas, recaería sobre todas las personas encargadas de generar el conocimiento que se transmite a la comunidad estudiantil, pues el talento humano de estos es necesario para poder realizar su trabajo de forma adecuada, y se podría ver reflejado en el conocimiento que demuestran en la realización pertinente de sus tareas cotidianas correspondientes a la labor educativa subyacentes del área,

asignatura, o de las responsabilidades que le conciernen ejercer en dicha institución, que promueven y permiten el funcionamiento básico y normal de la institución (Santinelli, 2001).

Las personas pasan la mayor parte de su tiempo en la organización, en un centro de trabajo que constituye su hábitat. El entorno laboral se caracteriza por sus condiciones físicas y materiales, así como por sus condiciones psicológicas y sociales. Por un lado, están los aspectos ambientales que repercuten en los sentidos y que afectan el bienestar físico, la salud y la integridad física de las personas. Por el otro lado están los aspectos ambientales que afectan el bienestar psicológico e intelectual, la salud mental y la integridad moral de las personas. (Chiavenato, 2008)

1.1.2 Calidad de vida en el trabajo

La higiene y la seguridad desde el punto de vista físico y ambiental existen al lado del bienestar psicológico y social. El término calidad de vida en el trabajo (CVT) fue acuñado por Louis Davis, en la década de 1970, cuando desarrollaba un proyecto sobre el diseño de puestos. El concepto se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. Hoy en día, el concepto de calidad de vida en el trabajo incluye tanto los aspectos físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos del centro de trabajo. (Chiavenato, 2008)

En su artículo “La calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios”, Granados (2011) afirma que es un concepto difícil de definir por la alta complejidad debido a que intervienen una gran variedad de indicadores como son los niveles de ingreso, la salud ocupacional, la calidad del medio ambiente laboral, el grado de motivación, la satisfacción laboral, la identificación organizacional, el bienestar de los trabajadores, etc.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con el entorno. Este lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora

continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo (OMS, 2018).

1.1.3 Condiciones de trabajo

Como afirma Moreno (2011) las condiciones de trabajo se caracterizan por el proceso de trabajo y bajo las cuales se reproduce, por ende, la fuerza de trabajo, aparecen relacionadas con los siguientes factores:

a) **La organización y el contenido del trabajo**

Este aspecto se refiere a la división social del trabajo, es decir, a la concepción y ejecución de este, y a la división técnica o división de las diferentes etapas del proceso.

b) **Duración del tiempo de trabajo**

Se refiere a los efectos que pudiera ocasionar al trabajador la duración de la jornada de trabajo y las características de éstas, tales como el disponer de pausas de descanso y alimentación, horas extraordinarias, jornada nocturna, entre otros. Se incluye en este punto también el disponer de vacaciones anuales.

c) **Los sistemas de remuneración**

Se toma en cuenta en este caso si el trabajador recibe un salario por jornada de trabajo o por rendimiento (o destajo), dado que los efectos varían puesto que una persona sometida a la tensión que genera el estar obligado a mantener un incremento de la productividad, tendrá patrones de conducta y comportamiento diferentes a aquella que solo debe preocuparse por cumplir un horario máximo de trabajo con un nivel de producción preestablecido.

d) **La ergonomía**

Se refiere a la capacidad de adaptación de los elementos materiales del proceso de trabajo a las características individuales de los trabajadores que intervienen en él, tales como la edad, sexo, rasgos corporales, defectos físicos, entre otras.

e) **El modo de gestión de la fuerza de trabajo**

Se refiere, en primer término, a la estabilidad y seguridad que ofrezca el puesto de trabajo o empleo y sus consecuencias sobre el trabajador, en relación particularmente a factores psicológicos y de autoestima que pudieran repercutir en su propia labor de manera negativa como el provocar accidentes, por ejemplo.

- Comedor
- Servicios higiénicos
- Guardería (en caso de que hubiera)
- Botiquines

1.1.4 Condiciones de la oficina o despacho

En la actualidad, la mayoría de las empresas, independientemente de la actividad que realicen, tienen oficinas donde se desarrollan las tareas administrativas mediante el tratamiento de información por medio de soporte escrito o electrónico. Tradicionalmente se ha considerado que el trabajo que se desarrolla en oficinas y despachos es un trabajo limpio y seguro, pero suelen suceder accidentes, siendo la mayoría de carácter leve.

La disponibilidad de espacios adecuados, la iluminación, la temperatura – climatización, la elección del color entre otros son factores que influyen de manera determinante en las oficinas o puestos de trabajo.

1.1.4.1 Iluminación

De acuerdo con el Manual Recomendaciones ergonómicas y psicosociales. Trabajo en oficinas y despachos de la Universidad Complutense de Madrid (2020), la iluminación es una de las condiciones ambientales que más incide en la salud visual y en el confort en oficinas y despachos, pues las tareas que se realizan habitualmente como es la lectura de textos en el ordenador, reconocimientos de letras y símbolos en el teclado y lectura de documentos tienen altos requerimientos visuales. Cerca del 85% de la información la recibimos a través de nuestro sentido visual. De ahí que resulta muy importante una iluminación adecuada que permita prevenir molestias y fatigas. Además, la edad del trabajador es un factor determinante en la aparición de las molestias de índole visual.

Según Quirón (2020), la iluminación correcta es aquella que permita distinguir y apreciar las formas, los colores, los objetos en movimiento y los relieves, así como la que permite ver fácilmente y sin fatiga, asegurando en todo momento un confort visual.

Un nivel insuficiente de iluminación con contrastes y brillos excesivos o deslumbramientos pueden causar irritaciones en los ojos, dolores de cabeza, cansancio, mal humor y errores en la realización de las actividades. Además, una mala iluminación afecta en las zonas de paso, las vías de circulación, las escaleras o los pasillos y también afecta el estado de ánimo aumentando la posibilidad de que los trabajadores comenten fallos y como consecuencia puedan producirse accidentes (Segurmania, 2019).

1.4.1.2 Climatización - Temperatura

La calidad de aire interior es importante en los edificios de oficinas o despachos, debido a que, en muchos casos, este factor es el origen de problemas de salud y por ende genera falta de bienestar para los empleados que ocupan dichos espacios.

Según Romero (2006), la temperatura es una variable donde existen grandes diferencias individuales. Así que, para maximizar la productividad, es importante que los empleados trabajen en un ambiente en el cual la temperatura esté regulada

Según Quirón (2020) en las oficinas deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- La temperatura estará comprendida entre 17 y 27 °C.
- La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será el 50%.
- Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:
 1. Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
 2. Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,50 m/s.

Estos límites no se aplicarán a las corrientes de aire acondicionado, para las que el límite será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios, propios de oficinas. de tal manera que caiga dentro del rango aceptable del individuo.

1.1.4.2 Aspectos generales de la oficina o despacho

Dentro de la oficina o despacho se debe considerar ciertos aspectos muy importantes como la limpieza, el orden, el ruido ambiental, el uso de los tomacorrientes entre otros.

La limpieza es muy importante pues el hecho de mantener las áreas de trabajo limpias y ordenadas permitirán tener una mejor imagen, se reducirán los accidentes y se generará mayor confort tanto para los clientes como para los trabajadores.

Para Segurmania (2020), las claves para mantener unas condiciones óptimas son:

- Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y, en especial, las salidas de emergencia deberán estar libres de obstáculos.
- Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio, y sus respectivos equipos e instalaciones, se limpiarán periódicamente y siempre que sea necesario.
- Se eliminarán lo más rápido posible los desperdicios, las manchas de grasa, los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo.
- Las operaciones de limpieza no deberán constituir por sí mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúen, o para terceros, realizándose en los momentos oportunos, de la forma y con los medios más adecuados.

Para que todo esto sea efectivo es necesario que todas las dependencias y todos los trabajadores se involucren, independientemente de su categoría laboral. También es importante que la dirección se comprometa y se implique en la comunicación y participación de todo el equipo, solo de esta forma se crearán nuevos hábitos de trabajo y una cultura preventiva de garantías.

En este punto aparece un pilar fundamental sobre el que se asienta la seguridad: la señalización. Una correcta señalización no solo se refiere a las alertas de resbalones, los avisos de material peligroso, o a las recomendaciones de uso de una máquina. Su significado es mucho más amplio e incluye la identificación de los lugares en los que se han almacenado esas cosas que se han considerado útiles y la mejor forma de ordenarlas (por ejemplo: no es lo mismo archivar documentos que bidones con contenido químico). En definitiva, se trata de adquirir hábitos laborales cuyas ventajas son innegables: trabajar con comodidad en un ambiente ordenado y seguro

Otro de los aspectos a considerar para el desarrollo de las actividades en oficinas o despachos es el hecho de que los tomacorrientes se ubiquen adecuadamente y se encuentren en buen estado.

Según el artículo publicado en el Diario El Comercio (2019), los tomacorrientes van perdiendo su color y capacidad de mecanismo con el paso de los años. Por lo general los tomacorrientes antiguos no cuentan con una toma a tierra y solo tiene dos pines. Ante estas situaciones y para evitar riesgos se sugiere dar el mantenimiento respectivo ya que en los tomacorrientes se pueden encontrar cables desnudos o tornillos sueltos los cuales pueden provocar un corto circuito. Además, se recomienda el uso de cables certificados al momento de hacer las instalaciones.

Por último, el ruido ambiental es un factor muy importante que influye en la jornada laboral.

Según el artículo “Seguridad laboral en oficinas. Riesgos y medidas preventivas, publicado en la Revista Ocronos, (2020), el oído es el encargado de captar gran parte de la información que hay alrededor de una persona. Pero esa información puede volverse distorsionada por un componente que es el ruido. El ruido es un contaminante físico al cuál los trabajadores pueden estar expuestos en algún momento dado de su vida laboral.

Según Contractworkplaces, (2020), en algunos estudios que han medido la satisfacción de los empleados con su lugar de trabajo, el ruido aparece como

una de las causas más importantes de las distracciones y las interrupciones, de la disminución en la eficiencia, del aumento del estrés y de la insatisfacción laboral. El principal problema que provoca el ruido en oficinas y despachos es la interferencia en la concentración intelectual. Los ruidos más habituales en el trabajo en oficinas provienen de los timbres de los teléfonos, de las conversaciones y de otros equipos que pueden encontrarse en el centro de trabajo como impresoras, copiadoras o los aires acondicionados.

1.1.5 Condiciones del puesto de trabajo

En el marco de las condiciones del puesto de trabajo, existen varios aspectos necesarios para el desempeño de las actividades, entre ellas tenemos el espacio y orientación del puesto de trabajo, la ergonomía, la posición y configuración del equipo informático.

1.1.5.1 Espacio y orientación del puesto de trabajo

Mofiser (2018), considera que se debe procurar que el espacio del puesto de trabajo tenga dimensiones suficientes y esté acondicionado de tal manera que pueda permitir los cambios de postura y movimientos necesarios para que el trabajo que se desarrolle sea eficaz. El problema que suele existir es que no todo el mundo es igual por lo que el mobiliario de una oficina debe ser lo más universal posible para que se adapte a todo tipo de persona.

Cerem Comunicación (2016) considera que para cada trabajador debe existir una disponibilidad mínima de espacio libre atendiendo a los parámetros de altura libre, superficie libre en planta y volumen de espacio libre. Las dimensiones mínimas son:

- 3 metros de altura libre, reducibles a 2,5 metros en el caso de locales comerciales, servicios, despachos y oficinas.
- 2 metros cuadrados de superficie libre por trabajador. Esta será la medida crítica que el espacio debe superar y a cuyo cálculo se prestará especial atención más adelante.
- 10 metros cúbicos no ocupados por trabajador.

Es muy importante tener en cuenta que para el cumplimiento de estas condiciones debe excluirse de la superficie del local el espacio que esté ocupado por los objetos que éste contenga.

1.1.5.2 La ergonomía del puesto de trabajo

Según Mypeoplewellness (2019), en los últimos años se ha hablado mucho sobre la ergonomía y no es para menos, ya que la forma en la que se trabaja y el material del que se dispone afecta la salud y bienestar dentro y fuera del trabajo. El trabajo es el lugar donde más horas pasamos a lo largo del día por lo que el riesgo a sufrir molestias y dolores es alto cuando el puesto de trabajo no cuenta con una buena ergonomía.

Para RRHHDigital (2016), la ergonomía es el estudio del trabajo en relación con el lugar de trabajo y los trabajadores. La importancia de pasar la jornada laboral en un ambiente saludable es un aspecto que se cuida cada vez más en las empresas. El avance de la tecnología y la informática han fomentado cada vez más la creación de puestos de trabajo en los que se adoptan posturas que, aunque son cómodas respecto a otros trabajos más duros físicamente, si no se cuidan adecuadamente pueden dar lugar a molestias y enfermedades que empeoran tanto la calidad de vida como la de las tareas a realizar.

Según el Manual de recomendaciones ergonómicas y psicosociales para el trabajo en oficinas y despachos (2020), el trabajo de oficinas y despachos se lleva a cabo principalmente en posición sentado y se debe adquirir los equipamientos (mesas, sillas, reposa pies, porta documentos entre otros.) de acuerdo con unos requisitos de adaptación biomecánica que permitirán prevenir patologías como molestias de carácter postural que suelen derivar frecuentemente en trastornos musculoesqueléticos.

A continuación, se detallan las características de los elementos de trabajo:

- **Mesa de trabajo**

Las dimensiones de la mesa deben ser apropiadas para poder colocar cómodamente la pantalla, el teclado, el ratón, los documentos, el resto de los materiales y útiles de trabajo.



Figura 1. Dimensiones de la mesa de trabajo. Universidad Complutense (2020). Manual de Recomendaciones Ergonómicas y psicosociales para el trabajo en oficinas y despachos. Madrid, España.

De acuerdo con el detalle de la Figura 1, el largo de la mesa varía entre 120 y 180 cm, siendo 120 el mínimo necesario. El ancho es de 80 cm, pudiendo tener una anchura algo mayor a fin de asegurar que entre el teclado y el borde la mesa quede una distancia de al menos 10 cm., actuando así ese espacio de reposa manos. El alto debe ser entre 66 -77 cm como mínimo.

El espacio bajo la mesa debe ser suficiente para alojar las piernas de manera cómoda ya que pueda cambiar de postura holgadamente sin que sufran ningún tipo de presión. La medida del espacio para los miembros inferiores será de un mínimo de 60 cm de ancho por 65 -70 cm de profundidad.

En la medida de lo posible deben evitarse las mesas que lleven incorporadas bandejas para el teclado puesto que impiden que las muñecas estén en posición natural y las piernas tengan espacio suficiente debajo de la mesa para alojarse con comodidad. En caso de usarlas, debe de existir un espacio mínimo de 18 cm entre los muslos y la bandeja.

Con el propósito de optimar el uso del espacio, una de las alternativas es el uso de un escritorio en forma de escuadra (Figura 2). Con esta configuración, se puede ocupar el vértice para ubicar el monitor del computador.



Figura 2. Modelo de escritorio en forma de escuadra. Asociación Chilena de Seguridad. Gerencia de Salud. Departamento de Ergonomía (2002). Ergonomía de Oficinas, Manual de conceptos fundamentales y recomendaciones.

- **La silla de trabajo**

El manual recomendaciones ergonómicas y psicosociales. Trabajo en oficinas y despachos (2020) considera que una silla ideal para uso en una estación de trabajo de oficina (Figura 3) debería incorporar las características que se detallan a continuación:

- Debe ser una silla regulable en altura e inclinación. Es decir, la altura del asiento debe ser ajustable y el respaldo debe tener una suave prominencia que permita el apoyo lumbar (para la parte baja de la espalda) y ayude a mantener una postura correcta. Debe ser ajustable en altura. También de inclinación para facilitar la relajación ocasional de la espalda.
- Los mecanismos de ajuste deben ser fácilmente manejables estando sentados.
- El asiento y el respaldo deben estar tapizados con tejidos transpirables, descartándose materiales sintéticos, cuero, plástico, etc.
- Las sillas serán giratorias, con cinco apoyos provistos de ruedas que permitan el desplazamiento cuando sea conveniente, por ejemplo, para acceder a materiales de trabajo que no estén al alcance y faciliten el sentarse u levantarse.



Figura 3. Silla de Trabajo. Prevención de Riesgos Laborales en Oficinas y Despachos. MC MUTUAL (2008). Mutua colaboradora con la Seguridad Social, numero 1. Barcelona, España.

- **Apoya brazo**

Se recomiendan sólo en aquellos casos en que no interfieran en los movimientos necesarios para el correcto desarrollo de la tarea, es decir, deben permitir acercar la silla al máximo a la mesa. Es por lo que las personas de baja estatura no pueden utilizar los apoyabrazos ya que al acercar la silla a la mesa éstos impiden una aproximación a la mesa adecuada. Se recomienda que la superficie esté almohadillada y no impida el movimiento de los brazos (Figura 3).

- **Reposapiés**

El reposapiés es una herramienta que permite descansar las piernas y a la vez descargar el peso que soportan las caderas en la posición sentada. Su utilización se recomienda, únicamente, cuando al ajustar la silla a la altura de la mesa de trabajo, las piernas de la persona no se apoyan suficientemente sobre el suelo (Figura 4).



Figura 4. Reposapiés. Ofisillas, 2020. Para que sirve un reposapiés. Obtenido de <https://www.ofisillas.es/blog/para-que-sirve-un-reposapiés-de-oficina>

Características principales que debe cumplir un reposapiés:

- Debe ser móvil para permitir al usuario colocarlo según sus necesidades en cada momento.
- La inclinación debe ser ajustable entre 0° y 15°.
- Su tamaño debe permitir apoyar los pies correctamente, por ello sus medidas deberán ser, como mínimo, de 45 x 35 cm.
- Así mismo la superficie será antideslizante.

El reposapiés, reduce las patologías o problemas que se desprenden de la tensión de las piernas, consecuencia del agarrotamiento de los músculos y la incorrecta circulación sanguínea.

- **Porta documentos**

Debe ser estable en altura, inclinación y distancia.

Es recomendable que la base donde reposan las hojas disponga de ranuras para que no se resbalen. Ha de tener la posibilidad de ser colocado a la derecha o a la izquierda, a fin de poder ser útil tanto para personas diestras como zurdas

1.1.5.3 La posición y la configuración del equipo informático

La introducción de las nuevas tecnologías ha hecho que prácticamente en todas las oficinas se utilicen ordenadores y en muchos casos se utilizan por largos periodos de tiempo.

- **La pantalla**

De acuerdo con el Manual Recomendaciones ergonómicas y psicosociales. Trabajo en oficinas y despachos de la Universidad Complutense de Madrid (2020), la pantalla o monitor debe tener las siguientes características:

- La imagen de la pantalla deberá ser estable, sin destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad.
- La pantalla deberá ser orientable e inclinable a voluntad, con facilidad para adaptarse a las necesidades del usuario.
- Tamaño de la diagonal: 35 cm.
- Resolución (Píxeles): 640 x 480.
- Frecuencia de imagen: 70 Hz.
- Las pantallas TFT (Transistor de Película delgada, en inglés) están más recomendadas: eliminan mejor los reflejos, reducen (en opinión de muchos usuarios) la fatiga visual y permiten un aprovechamiento mejor del espacio, además de la menor emisión de calor y su menor coste energético frente a las pantallas convencionales.

- **El ratón o mouse**

Debe adaptarse a la curva de la mano, siendo redondeado, sin aristas ni esquinas.

- El movimiento por la superficie sobre la que se desliza debe resultar fácil.
- Se utilizará tan cerca del lado del teclado como sea posible.

- Tendrá que permitir el apoyo de la mano o muñeca en la mesa de trabajo, favoreciendo así la precisión en su manejo.
- Ha de ser adecuado para su manejo por diestros y zurdos.
- Los ratones inalámbricos facilitan el movimiento por la superficie de la mesa.
- **El teclado**

Debe ser independiente del resto del equipo, con el fin de que puedas colocarlo en la posición que te resulte más cómoda. Si usas habitualmente ordenador portátil, es aconsejable que le conectes otro teclado para facilitar tu autonomía y confort. Su inclinación debe estar comprendida entre 0 y 25 grados.

Su grosor debe ser menor o igual a 3 cm, contados desde la base de apoyo hasta la parte superior de la tercera fila de teclas.

La disposición del teclado debe permitir que lo manejes de una forma cómoda y precisa. Algunos teclados incorporan ya en su diseño un soporte para las manos, comprueba que éste tenga al menos 10 cm. de profundidad.

Su superficie debe ser mate – para evitar reflejos– y no debe tener esquinas ni aristas agudas

1.1.6 Política preventiva en las instituciones

Para la Confederación de Empresarios de Aragón (2018), la política de prevención de una empresa consiste en una declaración de principios y compromisos que promuevan mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa, como elemento de calidad. Es uno de los primeros pasos o acciones de los cuales deriva o arranca todo el sistema de prevención. Debe ser promulgada y, por supuesto, aceptada por el máximo nivel jerárquico de la empresa. Esta declaración debería establecerse por escrito y de forma clara y sencilla, divulgándose a todos los miembros de la organización e incluso fuera de ella (clientes, proveedores, etc.).

El objetivo fundamental de la política preventiva debe ser el desarrollo de una cultura de empresa en la que se procuren unas condiciones de trabajo adecuadas, donde las personas - principal activo de la empresa - se conviertan también en objetivo empresarial. Al definir el camino por el que se pretende avanzar se dispone también de un mecanismo de autocontrol para alcanzar los objetivos (Romeral, 2012).

Para que esta política sea efectiva, la dirección debe comprometerse activamente. Es decir, debe impulsar la organización en este sentido, debe ser locomotora del resto de empleados. Y no caben medias tintas, o se arrastra a la organización a comprometerse con la Prevención de Riesgos Laborales o, automáticamente, la Dirección se convierte en un "barril" que no avanza, salvo que lo empujen. Pero, es que, en este campo, como en muchos otros, desde fuera existen empujes. Por ejemplo, los resultados empresariales, ya que la prevención es un factor de competitividad al mejorar, entre otras cuestiones, la calidad de vida laboral y reducir costes de todo tipo. Es un factor de supervivencia de la empresa.

1.2 Antecedentes

Como estudios previos, se han revisado algunas investigaciones y artículos científicos en los que interviene un análisis de las condiciones de trabajo, permitiendo tener mayor orientación y profundidad en la temática investigada.

En la investigación realizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura sobre las Condiciones de trabajo y Salud docente, se utilizó una metodología exploratoria mediante la aplicación de la técnica de una auto encuesta la cual tenía 161 variables y de una visita de observación directa realizada de manera simultánea en los países de Argentina, Chile, Perú, México, Uruguay y Ecuador con la finalidad de indagar sobre las condiciones de trabajo y salud en los docentes. Al concluir el estudio se pudo determinar que las realidades de todos estos países eran similares, pues en los resultados respecto a las condiciones ergonómicas e higiene se mencionan las posturas inadecuadas entre ellas el estar mucho tiempo de pie, el forzar la voz, el uso de mobiliario inadecuado, ambientes ruidosos y de temperaturas inadecuadas como factores de riesgo resaltantes que dificultan la labor docente (UNESCO, 2005).

Por otro lado Delgado (2012), consideró que los cambios producidos en el mercado de trabajo ocasionados de las nuevas estructuras, formas de trabajo y exigencias organizacionales han generado nuevas formas de exposición a riesgos con posibles consecuencias para la salud de los trabajadores para lo cual se hizo necesario conocer las condiciones de trabajo que las originan ya sea por factores medioambientales o por factores humanos u organizativos, para ello se planteó describir la exposición a riesgos laborales derivados de las condiciones de trabajo para poder analizar la percepción de salud derivada del trabajo en hombres y mujeres que trabajan en España. Para este estudio transversal que incluyó un análisis cuantitativo se consideró la información de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) efectuada de diciembre 2006 – abril 2007 la cual consideraba algunos aspectos como las características sociodemográficas, laborales y de exposición a diferentes condiciones de trabajo. La población considerada para este estudio fueron 11.056 trabajadores de ambos sexos. Los resultados mostraron que de la totalidad de los encuestados existen diferencias en la exposición a condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, que los hombres estaban más expuestos a riesgos químicos, físicos y carga física del trabajo mientras que las mujeres a los riesgos biológicos.

Acosta, Lasso & Pulido (2015) consideraron que el estrés es un factor de riesgo psicosocial que afecta la salud física, emocional y social del individuo. Los factores psicosociales que origina el estrés laboral son múltiples pero su estudio estuvo enfocado a las condiciones del entorno físico del trabajo y cómo éstas se encuentran relacionadas con los niveles de estrés que presentaron los docentes del sector educativo de algunas instituciones colombianas. La recolección de la información se hizo mediante el cuestionario de calidad de vida laboral de Josep María Blanch. Se trabajó con una muestra de 704 docentes de los niveles de educación básica, secundaria, técnica, y tecnológica pertenecientes a instituciones públicas. Para lograr la validez de contenido, fiabilidad y validez de constructo se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, y el análisis factorial exploratorio, lo que permitió reconocer que existe consistencia interna entre las variables que conforman el instrumento y fiabilidad de la información recopilada. Los resultados mostraron que las condiciones del entorno físico del trabajo no se encuentran relacionadas con la presencia de estrés y que la percepción de los docentes frente a las condiciones del entorno físico difiere, de acuerdo con el tipo de contratación. Por último, se observó que la población objeto de estudio presentó altos niveles de estrés. También se evidenció que

las actuales condiciones del entorno físico del trabajo eran percibidas como no suficientes para su desempeño laboral debido a los avances tecnológicos y el afán del Estado por modernizar el contexto educativo.

Pantoja, Vera & Avilés (2017) manifiestan en su investigación que los riesgos laborales son aquellos peligros existentes en el entorno o lugar de trabajo, los que pueden provocar cualquier incidente o tipo de siniestro, ocasionando heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, entre otros. El objetivo principal es reducir la probabilidad del accidente o enfermedad al que está expuesto cada persona en sus tareas diarias, mediante la planificación y la toma de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral. La herramienta utilizada fue la encuesta basada en la evaluación de riesgos que estudian las condiciones del puesto de trabajo, maquinarias, productos, entre otros con la finalidad de la prevención de riesgo laboral. Para la prevención de los riesgos laborales se debe evaluar los posibles riesgos en los diferentes puestos de trabajo y luego se debe eliminar los riesgos que sean evitables y minimizar los no evitables para tener un ambiente adecuado y seguro en la empresa.

Alkon (2018) en la investigación realizada sobre las Condiciones de Trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar, se propuso conocer las condiciones de trabajo y la percepción de la calidad de vida relacionada con la salud de los trabajadores de educación escolar en un grupo de establecimientos educativos en Lima, utilizando para ello cuestionarios dirigidos a los trabajadores y aplicando una metodología de estudio de carácter descriptivo observacional a una muestra de 177 trabajadores. Los resultados mostraron que los factores de riesgo con mayor porcentaje eran las posturas incómodas, ruido y exposición solar, percibiendo que el estado de salud de los trabajadores era regular con respecto a la calidad de vida y además que las condiciones ergonómicas y psicosociales eran las de mayor riesgo para la muestra.

1.3 Fundamentación Legal

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 declara que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Establece asimismo que el Estado garantizará a las personas trabajadoras

el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numeral 5 reconoce que, “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. p.162, como principio del derecho al trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control para la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. El Ecuador forma partes de esta organización desde 28 de marzo de 1934.

La OIT a través de su Guía sobre las Normas Internacionales del trabajo (2008), en su capítulo 12, Seguridad y Salud en el trabajo, Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, manifiesta que este convenio aplica a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica. En el ámbito de acción a nivel empresarial, establece lo siguiente: “Los empleadores deberán: garantizar que los lugares de trabajo, las máquinas, los materiales y los procesos del trabajo bajo su control no presenten riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores y que las sustancias y los agentes químicos, físicos y biológicos no presenten riesgo alguno para la salud, cuando se garantice una protección apropiada; en caso de necesidad, proporcionar vestimentas y un equipo de protección adecuados; prever medidas que permitan hacer frente a situaciones de urgencia y a los accidentes”.

En cuanto a las normativas vigentes en el Ecuador, las condiciones de trabajo están reguladas en la Constitución Política del Ecuador (2008), en los artículos: Art. 33 y Art. 326 numeral 5 y a través del Ministerio de Trabajo y su Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, además de Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, Acuerdos Ministeriales y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, dando cumplimiento a lo que establece el Ministerio de Trabajo, posee un Reglamento interno de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual estipula en su capítulo 1, Disposiciones Reglamentarias,

Artículo 1, Obligaciones generales del empleador, literal l “Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo” y en el literal p, considera “Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro”.

Este reglamento se aplica bajo la supervisión de las autoridades de la sede y de los responsables de las áreas de Seguridad y Salud Ocupacional.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio

La investigación se realizó bajo el modelo cuantitativo, por cuanto abarca a la interacción completa entre los involucrados para conocer las condiciones física de trabajo del personal docente a tiempo completo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.

La investigación se desarrolló con carácter descriptivo y consistió en describir el estado de las condiciones físicas de la oficina, así como también las condiciones del puesto de trabajo y la política preventiva con la que cuenta la PUCESE.

También se hizo una investigación de campo que permitió la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, se obtuvo la información, pero no se alteraron las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental (Arias, 2012). Con la investigación de campo se levantó la información directamente proporcionada por parte de los docentes de tiempo completo de las diferentes carreras de la Sede con relación a los espacios físicos asignados para ejercer la actividad académica en la PUCESE.

También se utilizó la investigación bibliográfica para fortalecer la estructura del documento a presentar, mediante la lectura y revisión de libros, folletos, revistas, artículos científicos, leyes y reglamentos, lo cual permitió ampliar el contexto sobre la realidad de las condiciones físicas de trabajo en una empresa.

2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables

Tabla 1. Definición conceptual y operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Condiciones físicas de Trabajo o Medio ambiente físico de Trabajo	Medio ambiente físico de trabajo es todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador realiza sus tareas y que puede provocar efectos negativos en su salud (Observatorio de Riesgos Psicosociales – UGT, 2012, ficha 2 p.2)	Definición del problema de investigación. Estudio de bases teóricas desde la perspectiva de las Condiciones físicas de Trabajo o Medio ambiente físico de Trabajo. Análisis de los espacios físicos del personal docente a tiempo completo de la PUCE-E. Definición de la metodología adecuada para obtener resultados.	CONDICIONES DE LA OFICINA O DESPACHO CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO POLITIVA PREVENTIVA	- Iluminación - Climatización - Aspectos generales (limpieza y orden, tomacorriente y teléfono, nivel del ruido) - Tamaño - Distribución

2.3 Población y muestra

La población que se consideró para el presente estudio fueron los 92 docentes con dedicación a tiempo completo que laboran en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.

Dado que la población era pequeña y accesible se decidió no calcular una muestra sino aplicar a la totalidad de los docentes de tiempo completo.

2.4 Técnicas e instrumentos

Para desarrollar esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, ya que permitió obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

El instrumento es parte de las plantillas que la empresa española WEBTOOLS S.L. pone a disposición de la ciudadanía, ofreciendo soluciones útiles y eficientes a todo tipo de organizaciones, facilitando el trabajo a profesionales de diversos sectores optimizando el uso del tiempo y de los recursos disponibles. Dentro de los diferentes cuestionarios que ofrece esta empresa se encuentra la relacionada a las condiciones de trabajo que es el objeto de este estudio. El cuestionario consta de preguntas formuladas por un equipo joven, multidisciplinario, con experiencia en el medio que apuesta por las grandes ventajas que ofrece internet. Una vez verificado y evaluado el cuestionario se procedió a su aplicación.

Este cuestionario está dividido en tres dimensiones, que permiten cumplir con los objetivos planteados en esta investigación:

- Condiciones de la oficina o despacho
- Condiciones del puesto de trabajo
- Política preventiva

El instrumento es un cuestionario cerrado, tipo Likert, con una escala de 1 a 5, en donde 1 es completamente en desacuerdo y 5 es completamente de acuerdo.

El anexo 1, corresponde al cuestionario que se aplicó a los docentes de tiempo completo de la institución.

2.5 Análisis de datos

Los docentes accedieron al cuestionario a través del sitio web: <https://www.encuesta.com>. Se procesó la información recopilada mediante la aplicación informática Microsoft Excel y se obtuvieron los datos estadísticos reflejados en tablas con porcentajes de acuerdo con los resultados para establecer las sugerencias o recomendaciones para las autoridades de la institución con fines de mejorar las condiciones de trabajo del personal docente.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

La primera información para presentar son los datos demográficos, en el que se detalla el tipo de contrato que mantiene el docente a tiempo completo, los años que tiene trabajando en la institución y si ocupa el mismo puesto de trabajo siempre o cambia de actividad según la necesidad de la universidad. Estos datos se detallan en las tablas 2, 3 y 4.

Tabla 2. Tipo de contrato con la PUCESE

Valor	Porcentaje	Cantidad
Indefinido	96%	88
Eventual	3%	3
Por Servicios Profesionales	1%	1
Número de Docentes		92

Nota: Elaboración propia

El personal docente tiene un alto porcentaje de estabilidad debido a la contratación Indefinida y en un mínimo porcentaje por Servicios Profesionales.

Tabla 3. Tiempo de trabajo en la PUCESE

Valor	Porcentaje	Cantidad
Menos de 6 meses	3%	3
Entre 6 meses y 1 año	5%	5
Entre 1 y 3 años	17%	16
Entre 3 y 6 años	30%	28
Más de 6 años	43%	40
Número de docente		92

Nota: Elaboración propia

En cuanto al tiempo que lleva el personal docente trabajando en la PUCESE, se puede determinar que el mayor porcentaje lo tiene el personal que tiene más de seis años de trabajo en la PUCESE seguido del rango entre tres y seis años, lo cual está en concordancia con el porcentaje del tipo de contratación que genera estabilidad en el personal docente a tiempo completo de la institución.

Tabla 4. Puesto en la PUCESE

Valor	Porcentaje	Cantidad
Ocupa siempre el mismo puesto	91%	84
Cambia de actividad según las necesidades de la universidad	9%	8
Número de Docentes		92

Nota: Elaboración propia

De acuerdo con los datos de la tabla 4, el mayor porcentaje del personal docente ocupa siempre el mismo puesto de trabajo, es decir tiene un espacio fijo para realizar sus labores académicas.

3.1 Condiciones de la oficina o despacho

La primera dimensión considerada en la encuesta, son las condiciones de la oficina o despacho. Dentro de esta dimensión las preguntas fueron enfocadas a determinar algunos aspectos como el de la iluminación, la climatización y aspectos generales de la oficina.

3.1.1 Iluminación

Tabla 5. Iluminación de la oficina o despacho

Preguntas	1	2	3	4	5
La iluminación es adecuada para el desarrollo de su actividad	3%	13%	12%	33%	39%
Los puntos de luz natural (ventanas, luminarias...) disponen de cortinas	4%	4%	9%	37%	46%
El mantenimiento y limpieza de los focos de luz es adecuado	9%	18%	24%	28%	21%
Su puesto de trabajo se dispone de tal modo que los puntos de luz natural y/o artificial no producen deslumbramientos	7%	9%	16%	39%	29%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5 se pudo determinar que la iluminación sea natural o artificial en las oficinas se encuentran con un alto porcentaje de satisfacción por parte de los docentes a tiempo completo. Sin embargo, el 51% de los encuestados consideran que el mantenimiento y limpieza de las luminarias no es adecuado.

3.1.2 Climatización

En cuanto al aspecto de la climatización de la oficina o despacho, en la tabla 6 se pueden visualizar los resultados:

Tabla 6. Climatización de la oficina o despacho

Preguntas	1	2	3	4	5
La oficina o despacho cuenta con ventanas hacia el exterior que se pueden abrir	15%	7%	9%	29%	40%
La oficina o despacho cuenta con un sistema de ventilación adecuado	2%	12%	13%	40%	33%
El control de temperatura se puede hacer desde la misma oficina o despacho	7%	10%	10%	27%	47%
Se realiza un mantenimiento periódico de los sistemas de ventilación	12%	16%	33%	28%	11%
La temperatura de la oficina o despacho es adecuada	4%	12%	21%	40%	23%
La humedad relativa de la oficina o despacho es adecuada	7%	11%	14%	49%	20%

Nota: Elaboración propia

De manera general los resultados referentes a la climatización de las oficinas son positivos, pero los docentes consideran que no se realiza un mantenimiento periódico de los sistemas de ventilación, generando cierta incomodidad para cumplir el trabajo a cabalidad.

3.1.3 Aspectos generales de la oficina

En cuanto a los aspectos generales de la oficina, despacho o lugar de trabajo, entre ellos se ha considerado la limpieza y orden de ésta, los tomacorrientes, el teléfono y el nivel de ruido ambiental, las que se detallan en tabla 7.

Tabla 7. Aspectos generales de la oficina o despacho

Preguntas	1	2	3	4	5
La oficina o despacho en general está limpia y ordenada	5%	12%	14%	44%	24%
Los tomacorrientes y teléfono están en perfecto uso y se localizan adecuadamente.	12%	12%	26%	28%	22%
El nivel de ruido ambiental no dificulta su trabajo.	11%	12%	22%	32%	24%

Nota: Elaboración propia

Los resultados obtenidos son favorables, aunque en lo referente a los tomacorrientes y la ubicación del teléfono pueden ser mejores.

3.2 Condiciones del puesto de trabajo

La segunda dimensión considerada en la presente investigación, fueron las condiciones del puesto de trabajo, la cual tiene algunos aspectos que se detallan a continuación:

3.2.1 Aspectos relacionados con el espacio y orientación del puesto de trabajo

Tabla 8. Aspectos relacionados con el espacio y orientación del puesto de trabajo

Preguntas	1	2	3	4	5
El espacio disponible para colocar todos los elementos que requiere, es adecuado	25%	23%	12%	29%	11%
El puesto de trabajo está orientado correctamente respecto a las ventanas	14%	16%	25%	27%	17%
Dispone de espacio suficiente en torno a su puesto para acceder al mismo, levantarse y sentarse sin dificultad	13%	15%	23%	29%	20%

Nota: Elaboración propia

Los resultados sobre los aspectos relacionados al espacio y orientación del puesto de trabajo no son muy favorables. El 60% no cuenta con espacios disponibles para colocar todos los elementos que requiere para su trabajo. El 55% considera que el puesto de trabajo no está orientado correctamente respecto a las ventanas de la oficina. El 51% no dispone de los espacios suficientes para movilizarse en su puesto de trabajo.

3.2.2 Aspectos relacionados con la ergonomía del puesto de trabajo

Tabla 9. Aspectos relacionados con la ergonomía del puesto de trabajo

Preguntas	1	2	3	4	5
La mesa de trabajo es regulable en altura.	40%	17%	13%	12%	17%
Los cajones disponen de mecanismos antivuelco (abrir solo un cajón a la vez).	29%	14%	16%	22%	19%
La silla le permite mantener una posición cómoda y estable.	18%	20%	15%	33%	14%
El respaldo de la silla es reclinable y su altura regulable.	19%	19%	13%	33%	15%
La parte delantera del asiento es redondeada y ligeramente curva hacia abajo.	16%	11%	22%	31%	20%
El material que tapiza la silla es transpirable.	12%	8%	25%	37%	18%
La silla dispone de apoyabrazos redondeados que no impiden aproximarse a la mesa.	11%	4%	21%	37%	26%
Dispone de un reposapiés.	66%	12%	9%	9%	4%
Dispone de una porta documentos situado a igual distancia y altura que la pantalla de su equipo.	42%	10%	17%	22%	9%

Nota: Elaboración propia

Los resultados sobre los aspectos relacionados con la ergonomía del puesto de trabajo no son muy favorables según los datos de la tabla 9. Los docentes no están contentos con la mesa de trabajo pues no disponen de suficientes cajoneras para guardar las cosas, la silla para trabajar no es muy cómoda, no disponen de reposapiés, y los escritorios no cuentan con porta documentos. Lo positivo es el material con el que están hechas las sillas y que disponen de apoyabrazos.

3.2.3 Aspectos relacionados con la posición y configuración del equipo informático

Tabla 10. Aspectos relacionados con la posición y configuración del equipo informático

Preguntas	1	2	3	4	5
La pantalla del equipo no deslumbra.	7%	10%	17%	34%	33%
La pantalla del equipo es regulable en inclinación y giro	7%	8%	17%	33%	36%

Los caracteres se ven con nitidez en toda la pantalla	3%	7%	8%	42%	40%
La altura y distancia entre usted y la pantalla es la adecuada	8%	7%	16%	38%	32%
El ratón es fácilmente desplazable y suficientemente curvo.	13%	13%	12%	34%	28%
El teclado es regulable en inclinación.	18%	11%	18%	30%	22%

Nota: Elaboración propia

De manera general los resultados de la tabla 10 referentes a los aspectos relacionados con la posición y configuración del equipo informático son positivos. El mouse (ratón) y el teclado pueden tener un diseño más ergonómico.

3.3 Política preventiva

La última dimensión considerada es la relacionada con la política preventiva que tiene la institución y se han considerado los ítems detallados en la tabla 11.

Tabla 11. Aspectos relacionados con la política preventiva de la universidad

Preguntas	Sí, siempre	Ocasionalmente	No, nunca
La política de la empresa, ¿muestra interés por las condiciones de trabajo de sus empleados?	28%	64%	8%
¿Se tiene en cuenta y se consulta a los trabajadores sobre los cambios que se puedan realizar en su puesto de trabajo?	18%	54%	27%
Las tareas preventivas que se realizan, ¿se recogen por escrito?	16%	53%	31%
¿Se cumple con la legalidad vigente realizando evaluaciones de riesgos y mejorando con ellas las condiciones de trabajo?	20%	61%	19%
¿Se encuentran divididas las funciones y responsabilidades dentro de la empresa para realizar las funciones preventivas?	39%	51%	10%
¿Se fijan objetivos para mejorar las condiciones de trabajo?	30%	53%	17%

Nota: Elaboración propia

Los resultados que se obtuvieron en esta dimensión (tabla 11), evidencian que se deben tomar acciones inmediatas por parte del Departamento de Seguridad y Salud ocupacional

con la finalidad de mejorar la comunicación respecto a las normativas en el ámbito de riesgos y condiciones de trabajo.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Una vez realizada la interpretación y análisis de los resultados de la presente investigación, se presenta la discusión de los resultados obtenidos con relación a otros estudios:

En la investigación realizada por Acosta, Lasso & Pulido (2015) que se enfocó sobre las condiciones del entorno físico del trabajo y como estas se encuentran relacionadas con los niveles de estrés que presentan los docentes del sector educativo de algunas instituciones colombianas. Los resultados mostraron que las condiciones del entorno físico del trabajo no se encuentran relacionadas con la presencia de estrés. Adicionalmente se encontró que la percepción de los docentes frente a las condiciones del entorno físico difiere, de acuerdo con el tipo de contratación. Para la investigación realizada en la PUCESE no se tomó en cuenta el análisis del nivel de estrés que pudiera generarse con las condiciones del entorno físico de trabajo, solo se analizaron las condiciones de las oficinas, las del puesto de trabajo y las políticas preventivas. La población objeto de estudio que se tomó en cuenta para esta investigación fueron los docentes de tiempo completo por ser los únicos que poseen físicamente un espacio de trabajo dentro de la universidad.

En la investigación realizada por Alkon (2018) sobre las condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar, los resultados mostraron que los factores de riesgo con mayor porcentaje eran las posturas incómodas, ruido y exposición solar, percibiendo que el estado de salud de los trabajadores era regular con respecto a la calidad de vida y además que las condiciones ergonómicas y psicosociales eran las de mayor riesgo para la muestra. Comparando estos resultados con los de la presente investigación realizada en la PUCESE, se puede concluir que las condiciones de las oficinas como la iluminación, climatización y aspectos generales como la limpieza y el ruido son valorados positivamente por los docentes a tiempo completo, sin embargo; los resultados sobre los aspectos relacionados al espacio y orientación del puesto de trabajo, así como también lo referente a los aspectos ergonómicos del puesto no son muy favorables generando dificultades para poder realizar sus labores diarias.

En las investigaciones realizadas por Acosta, Lasso & Pulido (2015) y Alkon (2018) no se abordó temas referentes a la política preventiva, sin embargo para los propósitos de la

investigación realizada en la PUCESE es un punto muy importante a considerar, tomando en cuenta que los resultados que se obtuvieron en esta dimensión evidenciaron que se deben tomar acciones inmediatas por parte del Departamento de Seguridad y Salud ocupacional con la finalidad de mejorar la comunicación respecto a las normativas en el ámbito de riesgos y condiciones de trabajo.

Es necesario indicar que en la institución no se había realizado una investigación de esta índole, por ende, los datos son de mucha importancia para las autoridades pues les permitirán mejorar las condiciones físicas de trabajo del personal docente.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

De acuerdo con los objetivos planteados y a los resultados obtenidos durante el desarrollo de esta investigación, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- La disponibilidad de espacios adecuados, la iluminación, la temperatura – climatización, y aspectos generales como la limpieza y ruido, influyen de manera determinante en las condiciones físicas de las oficinas o despachos. La valoración general de estos aspectos por parte de los docentes fue bastante positiva, sin embargo, hay que mejorar el mantenimiento y limpieza de las luminarias, así como también de los sistemas de ventilación y la posición de los tomacorrientes y la ubicación del teléfono.
- En el marco de las condiciones del puesto de trabajo, existen varios aspectos necesarios para el desempeño de las actividades, entre ellas el espacio y orientación del puesto de trabajo, la ergonomía, la posición y configuración del equipo informático. Según los resultados obtenidos la falta de espacios en los escritorios dificulta la movilidad y no permiten guardar elementos que se requieren para el trabajo. La silla para trabajar no es muy cómoda, no disponen de reposapiés, y los escritorios no cuentan con porta documentos. Lo positivo son los aspectos relacionados con la posición y configuración del equipo informático, aunque el mouse y el teclado pueden tener un diseño más ergonómico.
- La política de prevención de una empresa es una declaración de principios y compromisos que promuevan mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa. Según los resultados obtenidos se determinó que no se toma en cuenta o no se consulta a los docentes sobre los cambios que se puedan realizar en sus puestos de trabajos. Tampoco se realizan evaluaciones de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo y un punto muy importante es que la política de la empresa no muestra mayor interés por las condiciones de trabajo de sus empleados.

5.2 Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos en la investigación, para mejorar la cultura organizacional de la PUCESE, se recomienda:

- Para la organización de los puestos de trabajo u oficinas se sugiere realizar una distribución adecuada desde el mismo momento de la concepción del proyecto, pues ocasionaría muchos más gastos al querer modificar los espacios una vez establecidos estos.
- Contar con una planificación de mantenimiento y limpieza de las oficinas o despachos de los docentes, pues al mantener el orden y limpieza se pueden realizar las actividades diarias de trabajo de una mejor manera.
- Fomentar el diálogo con el personal implicado en los posibles cambios de puestos o lugares de trabajo y una vez acordado el cambio se ejecute este con la finalidad de no crear malestar entre los implicados.
- Se debe realizar la difusión y promoción del reglamento interno de Seguridad y Salud Ocupacional de la institución para que el personal docente tenga conocimiento de cuáles son sus derechos y obligaciones en este ámbito.
- Se recomienda realizar periódicamente evaluaciones de riesgos en los puestos de trabajo para mejorar las condiciones en las que el trabajador realiza sus actividades.

REFERENCIAS

- Acosta Plaza, B. E., Lasso Quintero, M. I., & Pulido Fierro, D. P. (2015). Condiciones del entorno físico del trabajo y su relación con el estrés en empleados públicos del sector educativo en algunas instituciones colombianas.
- Alkon Pozo, K. (2018). Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima-2016.
- Alles, A. Martha. (2006.) Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Talento Humano y Competencias. Buenos Aires Argentina: Ediciones Garnica s.a.
- Base de Datos Políticos de las Américas. (1998) Derecho al trabajo y salario. Análisis comparativo de constituciones de los regímenes presidenciales. [Internet]. Georgetown University y Organización de Estados Americanos. En: <http://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/trabajo.html>. 4 de septiembre 19119.
- Buelvas, L. M., Oviedo-Trespalacios, O., & Amaya, C. L. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Salud Uninorte, 29(3), 542-560.
- Caballero, A. (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior. México
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. (2008). ISBN 92-9049-459-1, Primer Edición, Turin, Italia.
- Cerem Comunicación. (2016). Espacio mínimo Laboral. Obtenido de <https://www.cerem.ec/blog/espacio-minimo-laboral>
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría General de la Administración (5° Ed.). Bogotá: Mc Graw Hill / Interamericana.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano (3°Ed.) México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Coordinación de Seguridad y Proyectos, 2016; La Condiciones óptimas de trabajo, claves en la productividad. Obtenido de <https://cspgrupo.com/condiciones-optimas-de-trabajo/>
- Confederación de Empresarios de Aragón. (2018). Gestión de la Prevención.- Política de Prevención. Obtenido de https://ceoearagon.es/prevencion/prevengo/gestion/2_3_2_politica.htm
- Contractworkplaces. (2020). El ruido en la oficina. Obtenido de <https://contractworkplaces.com/web/el-ruido-en-la-oficina/>


- Construir (2019), Guía para la casa Ideal: Las instalaciones eléctricas requieren mantenimiento después de los 10 años. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/construir/instalaciones-electricas-requieren-mantenimiento-construir.html>
- Cuesta, A. (2002). Gestión del Conocimiento. Análisis y proyección de los recursos humanos. La Habana: Academia.
- Delgado Páez, D. (2012). Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España.
- de Riesgos Psicosociales, U. O. (2012). Factores de riesgos Psicosociales. Fichas de prevención.
- Díaz, M. (2004). La gestión del potencial humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la psicología. La Habana: Universidad de la Habana.
- Ferrer, A. (2008). Recursos humanos: una mirada al centro organizacional. Buenos Aires: UBA.
- Galleto, B. (2003). Sistemas de información gerencial. Caracas: UCV.
- Gilmer, V. (2007). Psicología Organizacional e Industrial. Nueva York: Mc Graw Hill / Interamericana.
- González, A. Ángel, L. (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Bogotá, Colombia: Barranquilla ediciones, Uninorte.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- IMF Business School. (2020). *El trabajo y la salud a lo largo de la historia*. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-trabajo-y-la-salud-a-lo-largo-de-la-historia/>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), España (2019), Salud Laboral. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral>
- Kras, E. (2000). Cultura Gerencial. México: Iberoamericana.
- Lawshe y Balma (1966). Principles of personnel testing. New York: McGraw–Hill.
- Linares, P. (2008). Valores en las organizaciones emergentes. Buenos Aires: UBA.
- Majad Rondón, Musa Ammar. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. Recuperado en 06 de febrero de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es.

- March, J. (2008). El Redescubrimiento de las Instituciones. México: FCE.
- MC MUTUAL (2008). Prevención de Riesgos Laborales en Oficinas y Despacho. Barcelona, España.
- Mejía, A. de J. (2011). Estrés ambiental e impacto de los factores ambientales en la escuela. Artículo de Pampedia No. 7, Julio 2010 – Junio 2011. ISSN 1870-428, obtenido el 31 de enero de 2014 desde: <http://www.uv.mx/pampedia/numeros/numero-7/Estres-ambiental-e-impacto-de-los-factores-ambientales-en-la-escuela.pdf>
- Montilva, M. (2009) Educación y gerencia: perfiles competitivos. México: UNAM.
- Mypeoplewellness. (2019). Por qué es importante la Ergonomía en el espacio de trabajo. Obtenido de <http://mypeoplewellness.com/ergonomia-laboral/>
- Pantoja-Rodríguez, J. P., Vera-Gutiérrez, S. E., & Avilés-Flor, T. Y. (2017). Riesgos laborales en las empresas. Polo del Conocimiento, 2(5), 833-868.
- Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PUCE, (2020). <https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/plan-estrategico/PUCE-PEDI-2016-2020-Version-extendida.pdf>
- RRHHDigital. (2016). La importancia de la Ergonomía en el puesto de trabajo. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/89615/La-importancia-de-la-Ergonomia-en-el-puesto-de-trabajo>
- Rey, F. (2004). Imagen, Identidad y Reputación. Buenos Aires: Austral.
- Rivera, A. (2009). Competencias Gerenciales para el liderazgo futuro. Caracas: Editorial CEC.
- Rondón, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Caracas
- Romeral, J. (2012). GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. EL MODELO ESPAÑOL. In *Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM* (Issue siglo I). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lang=pt
- Romero, O. (2006). Las organizaciones emergentes y el nuevo trabajador. Memorias. EVEMO 6.
- Rosauro, F. L. (2012). Prevención de riesgos laborales. Editorial Vértice.
- Santinelli, D. (2001) Planificación y toma de decisiones. México: FCE.

- Segurmania. (2019). La importancia de una buena iluminación en tu puesto de trabajo. Obtenido de <http://www.segurmaniazurekin.eus/lecciones-seguridad/la-importancia-de-una-buena-iluminacion-en-tu-puesto-de-trabajo/>
- Segurmania. (2018). Orden + Organización y Limpieza = Seguridad. Obtenido de <http://www.segurmaniazurekin.eus/lecciones-seguridad/orden-organizacion-y-limpieza-seguridad/>
- Serna, H. (2002). Gerencia Estratégica. Teoría, Metodología, Alineamiento, Implementación y Mapas Estratégicos. Índices de Gestión (8° Ed.). Bogotá: Global Ediciones S.A.
- Shapiro, B. (2005). Hombre, Cultura y Sociedad. México: FCE.
- Quiroprevencion. (2020). Trabaja con la iluminación Perfecta. Obtenido de <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/trabaja-iluminacion-perfecta>
- Quiroprevencion. (2020). Temperatura en la Oficina. ¿cuál es la ideal?. Obtenido de <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/temperatura-oficina-ideal>
- Universidad Complutense de Madrid: Recomendaciones ergoómicas. Trabajo en Oficinas y despachos. Obtenido de <https://web.unican.es/unidades/prevencion/Documents/Normativa%20UC%20y%20Legislaci%C3%B3n/Recomendaciones%20en%20el%20trabajo%20de%20oficina.pdf>
- WORKI-360. (2020). *Sistema Integral De Talento Humano*. <https://www.worki360.com/sistema-de-recursos-humanos/sistema-integral-de-talento-humano>

ANEXOS

7.1 Anexo 1: Cuestionario

MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		 Pontificia Universidad Católica del Ecuador		SEDE ESMERALDAS	
ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO					
<i>Estimados docentes:</i>					
<i>Por favor responda a esta breve encuesta, la cual tiene como finalidad recopilar información que será empleada por la PUCESE en la mejora de las condiciones de trabajo que esta le brinda para desarrollar sus actividades académicas.</i>					
<i>Gracias</i>					
1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA					
1.1 ¿SU CONTRATO DE TRABAJO CON LA PUCESE ES?					
<input type="radio"/>	Indefinido				
<input type="radio"/>	Eventual				
<input type="radio"/>	Por Servicios Profesionales				
1.2 ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA USTED TRABAJANDO EN LA PUCESE?					
<input type="radio"/>	Menos de 6 meses				
<input type="radio"/>	Entre 6 meses y 1 año				
<input type="radio"/>	Entre 1 y 3 años				
<input type="radio"/>	Entre 3 y 6 años				
<input type="radio"/>	Más de 6 años				
1.3 EN SU TRABAJO EN LA PUCESE, USTED:					
<input type="radio"/>	Ocupa siempre el mismo puesto				
<input type="radio"/>	Cambia de actividad según las necesidades de la universidad				
2 CONDICIONES DE LA OFICINA O DESPACHO					
A continuación, le solicitamos evalúe algunos de los aspectos de la oficina o despacho donde desempeña sus funciones en la PUCESE:					
Por favor, utilice la siguiente escala para responder:					
Totalmente en desacuerdo o 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo 4	Totalmente de Acuerdo 5	
2.1 VALORE DE ACUERDO CON LA ESCALA NUMÉRICA PRESENTADA, LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ILUMINACIÓN EN SU OFICINA O DESPACHO					
	1	2	3	4	5
La iluminación es adecuada para el desarrollo de su actividad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los puntos de luz natural (ventanas, luminarias...) disponen de cortinas persianas y/o estores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El mantenimiento y limpieza de los focos de luz es adecuado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su puesto de trabajo se dispone de tal modo que los puntos de luz natural y/o artificial no producen deslumbramientos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2 VALORE DE ACUERDO CON LA ESCALA NUMÉRICA PRESENTADA, LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON LA CLIMATIZACIÓN DE SU OFICINA O DESPACHO					
	1	2	3	4	5
La oficina o despacho cuenta con ventanas hacia el exterior que se puedan abrir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La oficina o despacho cuenta con un sistema de ventilación adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El control de temperatura se puede hacer desde la misma oficina o despacho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se realiza un mantenimiento periódico de los sistemas de ventilación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La temperatura de la oficina o despacho es adecuada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La humedad relativa de la oficina o despacho es adecuada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3 VALORE DE ACUERDO CON LA ESCALA NUMÉRICA PRESENTADA, LOS SIGUIENTES ASPECTOS GENERALES DE SU OFICINA O DESPACHO					
	1	2	3	4	5
La oficina o despacho en general está limpio y ordenado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las tomas de corriente y teléfono están en perfecto uso y se localizan adecuadamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El nivel de ruido ambiental no dificulta su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO					
A continuación, le solicitamos valore algunos de los aspectos del puesto de trabajo donde desempeña sus funciones en la PUCESE:					
Por favor, utilice la siguiente escala para responder:					
Totalmente en desacuerdo o 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo 4	Totalmente de Acuerdo 5	
3.1 VALORE DE ACUERDO CON LA ESCALA NUMÉRICA PRESENTADA, LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON EL ESPACIO Y ORIENTACIÓN DE SU PUESTO DE TRABAJO.					
	1	2	3	4	5
El espacio disponible para colocar todos los elementos que requiere es adecuado es adecuado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El puesto de trabajo está orientado correctamente respecto a las ventanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispone de espacio suficiente en torno a su puesto para acceder al mismo, levantarse y sentarse sin dificultad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2 VALORE DE ACUERDO CON LA ESCALA NUMÉRICA PRESENTADA, LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ERGONOMÍA DE SU PUESTO DE TRABAJO.					
	1	2	3	4	5
La mesa de trabajo es regulable en altura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los cajones disponen de mecanismos antivuelco (abrir sólo un cajón a la vez)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La silla le permite mantener una posición cómoda y estable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El respaldo de la silla es reclinable y su altura regulable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La parte delantera del asiento es redondeada y ligeramente curva hacia abajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El material que tapiza la silla es transpirable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La silla dispone de apoyabrazos redondeados que no impiden aproximarse a la mesa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispone de un reposapiés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispone de un porta documentos situado a igual distancia y altura que la pantalla de su equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3 VALORE DE ACUERDO CON LA ESCALA NUMÉRICA PRESENTADA, LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON LA POSICIÓN Y CONFIGURACIÓN DE SU EQUIPO INFORMÁTICO .					
	1	2	3	4	5
La pantalla del equipo no deslumbra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La pantalla del equipo es regulable en inclinación y giro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los caracteres se ven con nitidez en toda la pantalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La altura y distancia entre usted y la pantalla es la adecuada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El ratón (mouse) es fácilmente desplazable y suficientemente curvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El teclado es regulable en inclinación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 POLÍTICA PREVENTIVA					
A continuación, le solicitamos valore las acciones preventivas llevadas a cabo por la PUCESE:					
4.1 VALORE LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON LA POLÍTICA PREVENTIVA DE LA PUCESE.					
	Sí, Siempre	Ocasio nalmen te	No, Nunca		
La política de la empresa, ¿muestra interés por las condiciones de trabajo de sus empleados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
¿Se tiene en cuenta y se consulta a los trabajadores sobre los cambios que se pueden realizar en su puesto de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
Las tareas preventivas que se realizan, ¿se recogen por escrito?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
¿Se cumple con la legalidad vigente realizando evaluaciones de riesgos y mejorando con ellas las condiciones de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
¿Se encuentran divididas las funciones y responsabilidad dentro de la empresa para realizar las funciones preventivas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
¿Se fijan objetivos para mejorar las condiciones de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
Gracias por su colaboración					