

# UCUENCA

Facultad de Ciencias Químicas

Maestría de Seguridad e Higiene Industrial III Cohorte

“Identificación, evaluación y plan de intervención de riesgos psicosociales presentes en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Técnico Salesiano”

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Seguridad e Higiene Industrial

Autor:

Ing. Francisco Xavier Molina Larrea.  
CI: 0105154017

Correo electrónico: [franxavierml@hotmail.com](mailto:franxavierml@hotmail.com)

Directora:

Dra. María Fernanda Uguña Rosas.  
CI:0103782280

Cuenca-Ecuador.

01 – julio – 2022

**RESUMEN.**

El estudio de los factores de riesgo psicosocial es de suma importancia en el ámbito laboral, ya que su identificación y evaluación permite tomar los correctivos necesarios para crear un ambiente que permita mejorar el rendimiento y la salud en los trabajadores.

Se realizó un estudio observacional descriptivo aplicando el método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0, método oficial del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), mediante el formato de Aplicación Informática para la prevención (AIP) con el fin de elaborar un plan de acción para disminuir el porcentaje de riesgos considerados como críticos en la salud de los trabajadores de la unidad educativa Técnico Salesiano con un universo de 124 servidores (14 administrativos, 108 docentes y 2 de mantenimiento). En la estimación del riesgo por unidad de análisis (docentes, administrativos, mantenimiento) se presentó que los factores psicosociales con mayor nivel de riesgos fueron: para el **factor de Participación/Supervisión** se determinó que prevalece el riesgo muy elevado en un 31,5 % para docentes, 28,6 % para el personal administrativo, 0 % para el personal de mantenimiento, seguido se presenta un nivel de riesgo elevado de 23,1 % para el personal docente, 28,6% para el personal administrativo, 0 % para el personal de mantenimiento; para el **factor demandas psicológicas** se determinó que prevalece el riesgo muy elevado en un 25% para el personal docente, 14,3 % para el personal administrativo, 0% para el personal de mantenimiento, seguido a este se tiene un nivel de riesgo elevado de 25,9 % para el personal docente, 7,1 % para el personal administrativo y 0 % para el personal de mantenimiento. Finalmente se propuso diseñar un plan de acción para estos riesgos psicosociales considerados críticos (riesgos moderados y riesgo muy elevado) en la UETS.

**Palabras claves:** Factores psicosociales. Identificación de riesgos. Evaluación. Plan. Intervención. Método FPSICO 4.0. Salud docente. Prevención.

**ABSTRACT.**

The study of psychosocial risk factors is very important in the workplace, since their identification and evaluation allow taking the necessary corrective measures to create an environment that allows improving the performance and health of workers.

A descriptive observational study was carried out applying the FPSICO 4.0 psychosocial risk assessment method, the official method of the National Institute of Safety and Health at Work (INSST), using the Computer Application for Prevention (AIP) format in order to elaborate an action plan to reduce the percentage of risks considered critical in the health of the workers of the Technical Salesian educational unit with a universe of 124 employees (14 administrative, 108 teachers and 2 maintenance). In the estimation of the risk by unit of analysis (teachers, administrative, maintenance) it was presented that the psychosocial factors with the highest level of risk were: for the **Participation/Supervision factor** it was determined that the very high risk prevails in 31.5% for teachers, 28.6% for administrative staff, 0% for maintenance staff, followed by a high risk level of 23.1% for teaching staff, 28.6% for administrative staff, 0% for the maintenance staff; For **the psychological demands factor**, it was determined that the very high risk prevails by 25% for teaching staff, 14.3% for administrative staff, 0% for maintenance staff, followed by a high risk level of 25.9% for teaching staff, 7.1% for administrative staff and 0% for maintenance staff. Finally, it was proposed to design an action plan for these psychosocial risks considered critical (moderate risks and very high risk) in the UETS.

**Keywords:** Psychosocial factors. Risk identification. Evaluation. Plan. Intervention. FPSICO 4.0 method. Teacher health. Prevention.

## INDICE

RESUMEN.....	2
ABSTRACT. ....	3
INDICE .....	4
INDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
Capítulo I. ....	15
1.1 INTRODUCCIÓN.....	15
1.2 Objetivos. ....	17
1.2.1 OBJETIVO GENERAL: .....	17
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	17
Capítulo II. ....	18
GENERALIDADES SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES COMO PARTE DE LAS INTERACCIONES ENTRE LOS COLABORADORES, MEDIO Y CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN.....	18
2.1 Estructura Organizacional. ....	18
2.2 Factores psicosociales o factores organizacionales. ....	19
2.3 Factores psicosociales de riesgo.....	20
2.4 Riesgos psicosociales. ....	21
2.4.1 Estrés ocupacional.....	22
2.4.1.1 Estrés Agudo o estrés temporal.....	22
2.4.1.2 Estrés Crónico.....	22
2.4.1.3 Estrés Positivo o eustrés. ....	22
2.4.1.4 Estrés Negativo o distrés.....	22
2.4.2 Burnout o Síndrome del Quemado.....	23
2.4.3 Mobbing o acoso psicológico laboral.....	23
2.4.4 Violencia en el Trabajo.....	23
2.4.4.1 Incivismo. ....	24
2.4.4.2 Supervisión abusiva o pequeña tiranía. ....	24
2.4.4.3 Socavamiento social.....	24
2.4.5 Acoso sexual. ....	25
2.4.6 Acoso institucional o inseguridad contractual.....	25
2.5 Relación de Riesgos psicosociales con la Unidad Educativa Técnico Salesiano.	25
2.5.1 Estructura organizacional del Unidad Educativa Técnico Salesiano.....	25
2.5.2 Estrés laboral como principal riesgo en docentes dentro de una organización Educativa.....	29

2.6 Características generales de los métodos e instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales. .... 29

    2.6.1 Comportamiento psicométrico..... 30

    2.6.2 Constructo. .... 30

    2.6.3 Fiabilidad. .... 30

        2.6.3.1 Consistencia interna. .... 31

            2.6.3.1.1 El Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )..... 31

        2.6.3.2 Equivalencia o formas paralelas. .... 31

        2.6.3.3 Estabilidad..... 31

    2.6.4 Análisis Factorial..... 31

        2.6.4.1 Análisis Factorial Confirmatorio. .... 31

        2.6.4.2 Análisis Factorial Exploratorio. .... 31

Capítulo III. .... 36

**MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. .... 36**

    3.1 Metodología ..... 36

        3.1.1 Procedimientos dentro de la organización..... 36

        3.1.2 Método y técnica utilizada ..... 36

    3.2 Análisis de factores de riesgo psicosociales a partir del método FPSICO 4.0. ... 38

        3.2.1 Datos sociodemográficos de la población. .... 38

        3.2.2 Tiempo de trabajo. .... 39

            3.2.2.1 Alcance. .... 39

            3.2.2.2 Resultados. .... 40

        3.2.3 Autonomía. .... 42

            3.2.3.1 Alcance. .... 42

            3.2.3.2 Resultados. .... 42

        3.2.4 Carga de trabajo. .... 49

            3.2.4.1 Alcance. .... 49

            3.2.4.2 Resultados. .... 49

        3.2.5 Demandas psicológicas. .... 55

            3.2.5.1 Alcance. .... 55

            3.2.5.2 Resultados. .... 56

        3.2.6 Variedad / Contenido del trabajo..... 62

            3.2.6.1 Alcance. .... 62

            3.2.6.2 Resultados. .... 62

        3.2.7 Participación / Supervisión..... 66

            3.2.7.1 Alcance. .... 66

            3.2.7.2 Resultados. .... 66

3.2.8 Interés por el trabajador / Compensación.....	72
3.2.8.1 Alcance. ....	72
3.2.8.2 Resultados. ....	72
3.2.9 Desempeño de rol.....	76
3.2.9.1 Alcance. ....	76
3.2.9.2 Resultados. ....	77
3.2.10 Relaciones y apoyo social.....	82
3.2.10.1 Alcance. ....	82
3.2.10.2 Resultados. ....	83
Capitulo IV.....	5
INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS, PLAN DE INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	5
4.1. Niveles de riesgo para el factor: Tiempo de trabajo. ....	5
4.2. Niveles de riesgo para el factor: Autonomía.....	6
4.3. Niveles de riesgo para el factor: Carga de trabajo.....	6
4.4. Niveles de riesgo para el factor: Demandas psicológicas.....	7
4.5. Niveles de riesgo para el factor: Variedad / Contenido del trabajo. ....	7
4.6. Niveles de riesgo para el factor: Participación / Supervisión. ....	8
4.7. Niveles de riesgo para el factor: Interés por el trabajador / Compensación. ....	8
4.8. Niveles de riesgo para el factor: Desempeño de rol. ....	9
4.9. Niveles de riesgo para el factor: Relaciones y apoyo social. ....	9
Capitulo V.....	13
5.1 DISCUSIÓN:.....	13
5.2 CONCLUSIONES. ....	15
5.3 RECOMENDACIONES.....	16
BIBLIOGRAFÍA.....	18

## INDICE DE TABLAS.

Tabla 1. Listado de Factores Organizacionales. ....	20
Tabla 2. Listado de Factores Laborales. ....	20
Tabla 3. Listado de Factores psicosociales de estrés.....	21
Tabla 4. Descripción de cargos.....	29
Tabla 5. Descripción y características generales de métodos de evaluación psicosocial. ....	33
Tabla 6. Factores de análisis psicosocial, Método FPSICO 4.0.....	37

Tabla 7. Clasificación de los niveles de riesgo psicosocial según Método FPSICO 4.0. .....	37
Tabla 8. Porcentaje de aceptación de evaluación de riesgos psicosociales. ....	38
Tabla 9. Estadístico general factor Tiempo de trabajo. ....	40
Tabla 10. Estadístico general factor Autonomía. ....	42
Tabla 11. Estadístico general factor Carga de trabajo. ....	49
Tabla 12. Estadístico general factor Demandas psicológicas. ....	56
Tabla 13. Estadístico general factor Variedad/Contenido de trabajo. ....	62
Tabla 14. Estadístico general factor Participación/Supervisión. ....	66
Tabla 15. Estadístico general factor Interés por el trabajador/ Compensación. ....	72
Tabla 16. Estadístico general Desempeño del rol. ....	77
Tabla 17. Estadístico general factor Relaciones y apoyo social. ....	83
Tabla 18. Esquema tentativo de un plan de acción para factores psicosociales de riesgo considerados como críticos. ....	13

## ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1. Organigrama Estructural de la UETS. ....	26
Figura 2. Datos demográficos y ocupacionales, clasificación por edad. ....	39
Figura 3. Datos demográficos y ocupacionales, clasificación por sexo. ....	39
Figura 4. Datos demográficos y ocupacionales, clasificación por ocupación. ....	39
Figura 5. Análisis de respuestas para el factor Trabajo en sábado. ....	40
Figura 6. Análisis de respuestas para el factor Trabajo en domingo y festivo. ....	41
Figura 7. Análisis de respuestas para el factor Tiempo de descanso semanal. ....	41
Figura 8. Análisis de respuestas para el factor Compatibilidad vida laboral-vida social. .....	42
Figura 9. Análisis de respuestas para el factor Posibilidad de atender asuntos personales. ....	43
Figura 10. Análisis de respuestas para el factor Distribución de pausas reglamentarias. .....	43
Figura 11. Análisis de respuestas para el factor Adopción de pausas no reglamentarias. ....	44
Figura 12. Análisis de respuestas para el factor Determinación del ritmo. ....	44
Figura 13. Análisis de respuestas para el factor actividades y tareas. ....	45
Figura 14. Análisis de respuestas para el factor Distribución de tareas. ....	45
Figura 15. Análisis de respuestas para el factor Distribución del espacio de trabajo. ...	46
Figura 16. Análisis de respuestas para el factor Métodos, procedimientos y protocolos. .....	46

Figura 17. Análisis de respuestas para el factor cantidad de trabajo. ....	47
Figura 18. Análisis de respuestas para el factor Calidad de trabajo. ....	47
Figura 19. Análisis de respuestas para el factor Resolución de incidencias. ....	48
Figura 20. Análisis de respuestas para el factor Distribución de turnos. ....	48
Figura 21. Análisis de respuestas para el factor Tiempo asignado a la tarea. ....	49
Figura 22. Análisis de respuestas para el factor tiempo de trabajo con rapidez. ....	50
Figura 23. Análisis de respuestas para el factor Aceleración del ritmo de trabajo. ....	50
Figura 24. Análisis de respuestas para el Tiempo de atención. ....	51
Figura 25. Análisis de respuestas para el factor Intensidad de la atención. ....	51
Figura 26. Análisis de respuestas para el factor Atención a múltiples tareas. ....	52
Figura 27. Análisis de respuestas para el factor Interrupciones en la tarea asignada por otra imprevista. ....	52
Figura 28. Análisis de respuestas para el factor Efecto de las interrupciones. ....	53
Figura 29. Análisis de respuestas para el factor Previsibilidad de las tareas. ....	53
Figura 30. Análisis de respuestas para el factor Trabajo fuera del horario habitual. ....	54
Figura 31. Análisis de respuestas para el factor Cantidad de trabajo. ....	54
Figura 32. Análisis de respuestas para el factor Dificultad del trabajo. ....	55
Figura 33. Análisis de respuestas para el factor Necesidad de ayuda. ....	55
Figura 34. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de aprendizajes. ....	56
Figura 35. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de adaptación. ....	57
Figura 36. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de iniciativas. ....	57
Figura 37. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de memorización. ....	58
Figura 38. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de creatividad. ....	58
Figura 39. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de trato con las personas. ....	59
Figura 40. Análisis de respuestas para el factor Ocultación de emociones a superiores. ....	59
Figura 41. Análisis de respuestas para el factor Ocultación de emociones ante subordinados. ....	60
Figura 42. Análisis de respuestas para el factor Ocultación de emociones ante compañeros. ....	60
Figura 43. Análisis de respuestas para el factor Ocultación de emociones ante padres de familia. ....	61
Figura 44. Análisis de respuestas para el factor Exposición a situaciones de impacto emocional. ....	61
Figura 45. Análisis de respuestas para el factor Demandas de respuesta emocional. ....	62
Figura 46. Análisis de respuestas para el factor Trabajo rutinario. ....	63
Figura 47. Análisis de respuestas para el factor Sentido del trabajo. ....	63



Figura 48. Análisis de respuestas para el factor Contribución del trabajo. ....	64
Figura 49. Análisis de respuestas para el factor Reconocimiento del trabajo por superiores. ....	64
Figura 50. Análisis de respuestas para el factor Reconocimiento del trabajo por compañeros. ....	65
Figura 51. Análisis de respuestas para el factor Reconocimiento del trabajo por padres de familia. ....	65
Figura 52. Análisis de respuestas para el factor Reconocimiento del trabajo por familia. ....	66
Figura 53. Análisis de respuestas para el factor Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales. ....	67
Figura 54. Análisis de respuestas para el factor Participación en la introducción a métodos de trabajo. ....	67
Figura 55. Análisis de respuestas para el factor Participación en el lanzamiento de nuevos productos. ....	68
Figura 56. Análisis de respuestas para el factor Participación en la reorganización de áreas de trabajo. ....	68
Figura 57. Análisis de respuestas para el factor Participación en la introducción de cambios en la dirección. ....	69
Figura 58. Análisis de respuestas para el factor Participación en las contrataciones de personal. ....	69
Figura 59. Análisis de respuestas para el factor Participación en la elaboración de normas de trabajo. ....	70
Figura 60. Análisis de respuestas para el factor Supervisión sobre los métodos. ....	70
Figura 61. Análisis de respuestas para el factor Supervisión sobre la planificación. ....	71
Figura 62. Análisis de respuestas para el factor Supervisión sobre el ritmo. ....	71
Figura 63. Análisis de respuestas para el factor Supervisión sobre la calidad. ....	72
Figura 64. Análisis de respuestas para el factor Información sobre la formación. ....	73
Figura 65. Análisis de respuestas para el factor Información sobre las posibilidades de promoción. ....	73
Figura 66. Análisis de respuestas para el factor Información sobre requisitos para la promoción. ....	74
Figura 67. Análisis de respuestas para el factor Información sobre la situación de la institución. ....	74
Figura 68. Análisis de respuestas para el factor Facilidades para el desarrollo profesional. ....	75
Figura 69. Análisis de respuestas para el factor Valoración de la formación. ....	75
Figura 71. Análisis de respuestas para el factor Satisfacción con el salario. ....	76
Figura 72. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de los contenidos. .	77

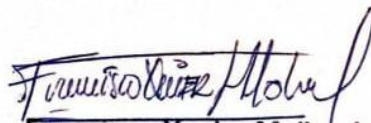
Figura 73. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de los procedimientos.....	78
Figura 74. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de la cantidad de trabajo. ....	78
Figura 75. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de la calidad de trabajo. ....	79
Figura 76. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de los tiempos de trabajo. ....	79
Figura 77. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de la responsabilidad del puesto. ....	80
Figura 78. Análisis de respuestas para el factor Tareas irrealizables. ....	80
Figura 79. Análisis de respuestas para el factor Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos. ....	81
Figura 80. Análisis de respuestas para el factor Conflictos morales. ....	81
Figura 81. Análisis de respuestas para el factor Instrucciones contradictorias.....	82
Figura 82. Análisis de respuestas para el factor Asignación de tareas que exceden el contenido del puesto.....	82
Figura 83. Análisis de respuestas para el factor Apoyo social instrumental de distintas fuentes (16a).....	83
Figura 84. Análisis de respuestas para el factor Apoyo social instrumental de distintas fuentes (16b).....	84
Figura 85. Análisis de respuestas para el factor Apoyo social instrumental de distintas fuentes (16c).....	84
Figura 86. Análisis de respuestas para el factor Apoyo social instrumental de distintas fuentes (16d).....	85
Figura 87. Análisis de respuestas para el factor Calidad de relaciones.....	1
Figura 88. Análisis de respuestas para el factor Conflictos interpersonales. ....	1
Figura 89. Análisis de respuestas para el factor Exposición a violencia física.....	2
Figura 90. Análisis de respuestas para el factor Exposición a violencia psicológica. ....	2
Figura 91. Análisis de respuestas para el factor Exposición a acoso sexual. ....	3
Figura 92. Análisis de respuestas para el factor Gestión de la empresa a situaciones de conflicto. ....	3
Figura 93. Análisis de respuestas para el factor Exposición a discriminación. ....	4
Figura 94. Niveles de riesgo para el factor Tiempo de trabajo. ....	5
Figura 95. Niveles de riesgo para el factor Autonomía. ....	6
Figura 96. Niveles de riesgo para el factor Carga de trabajo.....	6
Figura 97. Niveles de riesgo para el factor Demandas psicológicas. ....	7
Figura 98. Niveles de riesgo para el factor Variedad/Contenido del trabajo.....	7
Figura 99. Niveles de riesgo para el factor Participación/ Supervisión.....	8

Figura 100. Niveles de riesgo para el factor Interés por el trabajo/ Compensación.....	8
Figura 101. Niveles de riesgo para el factor Desempeño de rol.....	9
Figura 102. Niveles de riesgo para el factor Relaciones y apoyo social. ....	10
Figura 103. Mapa de riesgo psicosociales: Unidad de análisis/factor de riesgos.....	10

### Cláusula de Propiedad Intelectual

Francisco Xavier Molina Larrea autor del trabajo de titulación: "Identificación, evaluación y plan de intervención de riesgos psicosociales presentes en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Técnico Salesiano", certifico que todas las ideas, opiniones, y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad del autor.

Cuenca, 01 de julio de 2022.



Francisco Xavier Molina Larrea.

CI: 0105154017

### **Cláusula de Licencia y autorización para Publicación en el Repositorio Institucional.**

Yo Francisco Xavier Molina Larrea en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación: "Identificación, evaluación y plan de intervención de riesgos psicosociales presentes en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Técnico Salesiano", de conformidad con el artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS CREATIVIDAD Y ORGANIZACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso comercial de la obra con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 01 de julio de 2022.



Francisco Xavier Molina Larrea

CI: 0105154017

**AGRADECIMIENTOS**

Inmerso en recuerdos de años atrás, escribiendo y describiendo un proceso similar por culminar, solo me queda decirte Gracias Señor por permitir un paso más en mi camino. Agradezco a todas las personas que me enriquecieron con una parte de su conocimiento en el desarrollo de mi trabajo, en especial a usted, estimada Dra. María Fernanda Uguña, por estar siempre presente, a un gran amigo que me impulso a culminar este trabajo Psi. Pablo Tepán, a mi hermano y a mis papás por su presencia en todo este proceso.

**DEDICATORIA.**

Carente de palabras, frente a momentos únicos e irrepetibles, considero que este juicio de realización personal y parte de este equilibrio profesional se lo debo a todos mis amistades cercanas, cada uno de ellos, con sus fragmentos singulares y peculiares en su personalidad me motivan a surgir y seguir creciendo; luego de ello, a mis padres, que su mejor regalo es la paz en mi hogar; a mi mejor amigo, mi hermano Christian, sin ti esto no sería igual, pronto los sueños serán una realidad y a ti Señor, por consentirme tanto y yo con tan poco que entregar.

## Capítulo I.

### 1.1 INTRODUCCIÓN.

La exigencia de los diferentes roles y multifunciones que desempeñan los trabajadores en una institución educativa, exigen y demandan no solo trabajo físico, sino también psicológico, pues las personas se encuentran expuestas a varios factores de riesgo de tipo orgánico involucrados directamente con factores de exigencia psicológica y social que ocasionan situaciones de estrés laboral.

Los últimos estudios hechos en la Unión Europea, posicionan en el cuarto sitio en la lista de peligro ocupacionales al estrés gremial que los maestros producen como impacto de sus tareas, de acuerdo con el informe producido por Schütte et al., (2014).

Así, según Tomé (2018), en su artículo “Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España)” concluye que el 22,1 % de los trabajadores de diferentes instituciones (213 personas de una muestra de 964 personas) se encontraba en una situación susceptible a riesgo psicosocial, asociando el mismo al núcleo poblacional de trabajo y al tipo de centro educativo, existiendo más riesgo en grupos poblacionales urbanos, intermedios y en institutos educativos, debido a que se presenta un mayor índice de amenazas en factores estresores clasificados en este trabajo como la supervisión, carencias, cooperación, alumnado, adaptación, mejorías y valoración, responsables de ocasionar un riesgo en el personal docente.

De manera análoga, además se muestran diversos estudios hechos en América Latina, de esta forma lo apoya un artículo de revisión bibliográfica sistemática desarrollada por Tabares Y., Martínez V., & Matabanchoy S., (2020), “Síndrome de Burnout en profesores de Latinoamérica”, en el que identificaron un total de 53 artículos bajo ciertos criterios de integración (relación explícita estrés gremial -burnout- en maestros e indagaciones hechas a lo largo de los años 2008-2018 en Latinoamérica); en donde 25 de los 53 artículos analizados, asocian cambiantes particulares sociodemográficas, sexo y edad, como componentes de peligro que aumentan la posibilidad de que los profesores presenten el síndrome de burnout.

Respecto a cambiantes laborales se concluyó que los altos niveles de estrés crónico (burnout) se asocian a componentes psicosociales de condiciones inadecuadas de salud, ausentismo gremial, interacciones interpersonales desfavorables y percepción negativa de las condiciones del sitio de trabajo, propiedades y solicitudes de la labor.

Otra publicación realizada por Guisao, Caro & Bedoyata, (2019), aplicado a 28 docentes con el método de análisis FPSICO 3.1, puntualiza en su tesis sobre “Riesgos psicosociales en los docentes de secundaria de la Institución Educativa Monseñor Víctor Widemann de la ciudad de Medellín”, que los factores psicosociales como Participación/Supervisión (48%), Carga de Trabajo (22%), Relaciones y Apoyo Social (17%), Desempeño del Rol (17%) y Demandas Psicológicas (13%) forman parte de los porcentajes de riesgo muy elevados, concluyendo que los mismos se tornan riesgos estresantes que menoscaban el

ambiente laboral y el desempeño docente.

Por otro lado un estudio realizado en Ecuador por Anchundia (2021), en su artículo "Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas", determinó que si bien la mayoría de trabajadores considera que no existe mayor peligro en el desempeño de sus labores (83% y 69 % en situación de riesgo baja para administrativos y docentes respectivamente), una pequeña minoría (3%) dentro del estrato docente, manifiesta que factores de riesgo como condiciones de trabajo y acoso laboral se sitúan en un nivel de riesgo alto para su salud.

Como complemento, una tesis observacional realizada en la Ciudad de Cuenca-Ecuador en la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora a 77 personas entre docentes y administrativos, evidencia que los resultados indican que el riesgo psicosocial con mayor cantidad de personas en niveles muy elevados de exposición correspondió a "Participación/Supervisión" (34%), "Demandas Psicológicas" (28,5%) y "Carga de Trabajo" (20,8%); esto involucra una sensación de excesiva supervisión y bajos niveles de implicación, intervención y colaboración; así como esfuerzo intelectual y finalmente fuertes presiones en el tiempo de trabajo y esfuerzo de atención (Trujillo 2019).

Es así que el término y concepto de lo que hoy en día se considera un factor psicosocial, depende de las condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. (Gil-Monte, 2012.)

Por su parte la Unidad Educativa Técnico Salesiano (UETS) a través de su departamento en Seguridad Ocupacional y reglamentos internos cumple varios objetivos; entre ellos, buscar y establecer mecanismos de control con la finalidad de preservar la salud, integridad física y mental, así como la vida de sus trabajadores, visitas y servicios complementarios, de manera que las actividades sean desarrolladas normalmente en un ambiente mínimo de riesgos (Delgado, 2018).

Si bien en la actualidad esta y muchas organizaciones cumplen con estos parámetros y objetivos en términos de "salud orgánica" (Cortés, 2018), en docentes y personal administrativo no se ha realizado un estudio detallado sobre los principales factores de riesgo psicosocial.

Es importante indicar que según el Artículo 9. del acuerdo ministerial 0082 (2017) "del programa de prevención de riesgos psicosociales" menciona que: "En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral". Por esto y lo mencionado anteriormente, el presente trabajo tuvo por



objeto realizar un estudio observacional y descriptivo por medio del método FPSICO 4.0 para identificar, definir y evaluar los factores psicosociales de riesgo presentes en la UETS, y de esta forma clasificarlos en sus distintos niveles de riesgo; luego diseñar un plan de intervención para riesgos psicosociales considerados críticos con la finalidad sugerir su aplicación, pues al ser puesto en marcha por los altos mandos se pretende: mejorar la gestión asertiva en la información a nivel de todo el personal, que la comunicación sea efectiva, a tiempo y operativa desde todos los niveles de jerarquía, mejorar las relaciones laborales entre departamentos, incentivar el rendimiento laboral con valoración en méritos y formación a través del escalafón docente-administrativo y espacios de fortalecimiento profesional y emocional con capacitaciones continuas e índice de gestión, todos ellos proyectados a una mejora en el ambiente laboral.

## **1.2 Objetivos.**

### **1.2.1 OBJETIVO GENERAL:**

Realizar la Identificación y evaluación de los riesgos psicosociales presentes en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Técnico Salesiano y plantear un plan de intervención.

### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a) Identificar y analizar cada uno de los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los docentes y personal administrativo de la UETS, aplicando el método FPSICO 4.0.
- b) Clasificar y evaluar los riesgos psicosociales en condiciones adecuadas, riesgos moderados, riesgos elevados y riesgos muy elevado presentes en el personal docente y administrativo de la UETS.
- c) Diseñar un plan de acción para riesgos psicosociales considerados críticos (riesgos moderados y riesgo muy elevado) en la UETS.

## Capítulo II.

### **GENERALIDADES SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES COMO PARTE DE LAS INTERACCIONES ENTRE LOS COLABORADORES, MEDIO Y CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN.**

La importante interrelación entre los términos salud, higiene y trabajo para preservar la seguridad de los colaboradores de una institución, van más allá de las definiciones tomadas al paso del tiempo, pues en sus diferentes, variados y no tan acertados términos de salud adoptados por el común de las personas, preservar la salud de un trabajador se ha limitado a la ausencia de enfermedad, es decir una concepción somática o fisiológica que se ha acentuado como la más importante en la sociedad.

Dimensionar estos términos de una forma más amplia como la definición de la O.M.S para el caso de salud (estado de bienestar físico, mental y social), permite abarcar otros factores que relacionan el ambiente de la organización de manera directa con el cuidado y prevención de la salud en el trabajo.

#### **2.1 Estructura Organizacional.**

Según Moran, Peredo & Guerrero (2020), una organización es un grupo de individuos correctos para la sistematización de recursos a fin de conseguir hacer las labores de forma eficiente, que posibilita tener una estructuración de cómo va a funcionar la organización, que papel se desempeñará y el cargo que le tocará a cada definido conjunto, explicando las líneas de autoridad que es preciso en cada organización, dando el control a personas especializadas en el asunto y que tengan la destreza de manejar situaciones difíciles.

La importancia del perfil profesional y la armonía trabajador-estructura organizacional, facilitará la coordinación de las actividades a ser desarrolladas por los colaboradores sometidos a carga, presión y esfuerzo que demanda cada actividad, sin dejar de lado el cuidado y prevención de la salud del individuo.

Así, en el ambiente de trabajo podemos encontrar factores de índole física, mecánica, química, biológica, psicológica y social, que bien pueden alterar el estado de bienestar de un trabajador.

Cortés (2018), en su libro “Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo” categoriza a estos factores como una interacción entre el equilibrio individual y colectivo en tres ambientes:

- Ambiente orgánico.
- Ambiente social.
- Ambiente psicológico.

Es importante definir y delimitar estos ambientes en una organización, pues de ello dependerá el estudio de los riesgos psicosociales y los términos asociados al mismo; es así que dentro de un ambiente orgánico los principales factores que pueden afectar la salud física y orgánica del colaborador se encuentran factores de tipo mecánicos, físicos, químicos y biológicos. De forma análoga, el ambiente

psicológico y social evidentemente está relacionado con los factores psicosociales, los cuales consisten en “interacciones directas entre el trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y las condiciones de organización, por una parte, y por otra, las capacidades, necesidades, cultura y la situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1984 actualizado a Abril de 2015; pág. 03).

“De la interacción de estos factores psicosociales entre el trabajador y la empresa dependerá una respuesta positiva o negativa a estas condiciones organizacionales” (Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. 1988).

Así, el riesgo psicosocial, es una de las áreas en las que se divide tradicionalmente la prevención de riesgos laborales (las otras son la seguridad, la higiene industrial y la ergonomía) (Parra & Molina, 2015).

En la actualidad el amplio estudio de este tema se ha dividido según varias fuentes y autores en tres secciones a ser analizadas:

- *Factores psicosociales o factores organizacionales.*
- *Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés.*
- *Riesgos psicosociales.*

## **2.2 Factores psicosociales o factores organizacionales.**

Luna, Anaya & Ramirez, (2019), mencionan que el concepto de los factores psicosociales “alude a interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, así como a las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo considerando sus experiencias y percepciones”.

Carayon, Haims & Yang (2001) definen a los componentes psicosociales como las propiedades percibidas del ambiente de trabajo que poseen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

Finalmente, Cox y Griffiths (1996), los definen como los puntos del trabajo, de la organización y de la administración gremial, y sus entornos sociales y organizacionales.

La *Tabla 1.* y *Tabla 2.*, describen algunos de los factores organizacionales y laborales presentes en el ambiente de trabajo.

FACTORES ORGANIZACIONALES	
FACTOR	COMPONENTE
Política y Filosofía de la organización	Relación Trabajo-Familia
	Gestión de Recursos Humanos
	Política de seguridad y salud
	Responsabilidad social Corporativa
	Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	Política de relaciones laborales
	Información organizacional
	Comunicación organizacional
	Justicia organizacional
Relaciones Industriales	Supervisión/Liderazgo
	Clima laboral
	Representación sindical
	Convenios Colectivos

**Tabla 1. Listado de Factores Organizacionales.**  
**Fuente: (Roozeboom, Houtman & Van den Bossche, 2008.)**

FACTORES LABORALES	
FACTOR	COMPONENTES
Condiciones de empleo	Tipo de contrato
	Salario
	Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos
	Trabajo grupal
Calidad de trabajo	Uso de habilidades personales
	Demandas laborales
	Autonomía y capacidad de control
	Seguridad física en el trabajo
	Apoyo social
	Horas de trabajo
	Teletrabajo

**Tabla 2. Listado de Factores Laborales.**  
**Fuente: (Roozeboom et al., 2008.)**

**2.3 Factores psicosociales de riesgo.**

Los Componentes psicosociales de peligro, emergen una vez que los componentes organizacionales y psicosociales de las organizaciones y empresas son disfuncionales, o sea, ocasionan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés.

La *Tabla 3.* adjunta describe algunos de los factores psicosociales de estrés presentes en el ambiente de trabajo.

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO O ESTRÉS	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración.

**Tabla 3. Listado de Factores psicosociales de estrés.  
Fuente: (Cox & Griffiths, 1996.)**

#### 2.4 Riesgos psicosociales.

Los peligros psicosociales, a diferencia de los componentes psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta posibilidad de perjudicar la salud de los trabajadores de manera fundamental (Jiménez & León, 2010) por lo general evidenciados como situaciones de estrés.

Frente a estos diferentes hechos, Fernández (2017) en su libro sobre *“La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo”* cita que los principales riesgos psicosociales en el trabajo se pueden enumerar como:

- Estrés ocupacional.
- Burnout o Síndrome del Quemado.
- Mobbing o acoso psicológico laboral.
- Violencia en el Trabajo.
- Acoso sexual.
- Acoso institucional.

Es necesario acotar que existe una gran cantidad de riesgos psicosociales, sin embargo, se consideran a estos como las causas generales que crean las

situaciones de estrés en el trabajador, pues cada una de ellas engloba una serie de características específicas que se pueden subcategorizar.

#### **2.4.1 Estrés ocupacional.**

La Organización Mundial de la Salud (2004) define al estrés ocupacional como la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no corresponden con sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad para afrontarlos, siendo un riesgo psicosocial que engloba al resto de causas o probabilidades de dañar la salud de los trabajadores. Es un conjunto fisiológico de reacciones emocionales, cognitivas y comportamientos frente a situaciones de insatisfacción laboral debido al contenido del trabajo, organización del trabajo, tecnificación del trabajo y relación con el medio o ambiente laboral. En función de los distintos tipos de exposición del trabajador frente a la presión, carga y fatiga mental el estrés ocupacional puede proyectarse en diferentes grados de manifestación o tipos de estrés.

##### **2.4.1.1 Estrés Agudo o estrés temporal.**

Se trata de una consecuencia de las exigencias que el individuo se hace consigo mismo o a los demás. Se considera el más frecuente, ya que este se deriva de las presiones de la vida diaria (Hernández, Cortes & Rivas, 2020).

En esta situación es común que el individuo presente dolores musculares, en la cabeza, espalda y contracturas, etc., a estos se suman emociones negativas como depresión, ansiedad, miedo y frustración.

##### **2.4.1.2 Estrés Crónico.**

El estrés crónico es el tipo de estrés más grave con resultados destructivos severos para la salud física y psicológica. Se produce a causa de una exposición prolongada a distintos factores que tienen lugar en el entorno laboral y que generan situaciones estresantes que el individuo no puede cambiar. Al tratarse de una situación prolongada en el tiempo sus consecuencias tanto a nivel físico como mental pueden ser graves a medio y a largo plazo ocasionando un desgaste profesional o síndrome de burnout (Ortiz, 2020).

##### **2.4.1.3 Estrés Positivo o eustrés.**

El estrés positivo o eustrés es aquel que no siempre hace daño y es breve. Se manifiesta cuando la persona está bajo poca presión, pero inconscientemente interpreta que los efectos de la situación pueden ser beneficiosos y se proyectan en diversión y energía, pues el individuo necesita la sensación de euforia para desarrollar este tipo de actividades estimulantes (Aguilar, 2018).

##### **2.4.1.4 Estrés Negativo o distrés.**

Este tipo de estrés aparece solo cuando la situación desborda la capacidad de control del sujeto produciendo consecuencias negativas; también en situaciones en las que el individuo de manera repetitiva y rutinaria lo que conlleva un desequilibrio del organismo se anticipa a una situación negativa al creer que algo saldrá mal. Esto conlleva a una ansiedad y los síntomas generales de estrés. (Rodríguez, 2018)

#### 2.4.2 Burnout o Síndrome del Quemado.

EL síndrome de Burnout es considerado como la respuesta o resultado de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónico.

“El Síndrome de Burnout se entiende como un fenómeno que incluye cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal, generando consecuencias multivariadas a nivel físico, psicológico, social y laboral”. (Tabares et al., 2020).

En sus múltiples definiciones del término Burnout, Freudenberger, Dale, Pines y Kafry, entre otros, citan a este riesgo psicosocial como una experiencia de agotamiento físico emocional y actitudinal causado por las exigencias del trabajo, en las cuales se evidencia la presencia de un estrés previo (estrés agudo) que en primera instancia ha ocasionado en un desequilibrio entre las demandas en el trabajo sus recursos individuales, por lo que el trabajador agrupa un conjunto de síntomas psicológicos y físicos que van evolucionando a lo largo del tiempo, cuya característica principal es que el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional (Rodríguez Paipilla, et al. 2011).

#### 2.4.3 Mobbing o acoso psicológico laboral.

El Mobbing puede entenderse principalmente como un proceso cargado de agresiones instrumentales, útiles o no, en el que las acciones son llevadas a cabo de forma activa e intencional. No como un fin en sí mismo, sino para conseguir ciertos objetivos (Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001). El Mobbing en una organización se presenta como un tipo de violencia psicológica estratégica para conseguir la autoexclusión del trabajador víctima provocando que abandone o se remueva de su puesto de trabajo con una “aparente decisión voluntaria”.

#### 2.4.4 Violencia en el Trabajo.

El informe mundial sobre la salud y maltrato publicado por Publicado en español por la Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud (2002) la define como la utilización intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un conjunto, en situaciones en relación con el trabajo, que cause o tiene un elevado nivel de posibilidad de provocar heridas, muerte, mal psicológico, mal desarrollo o privación.

Al ser la violencia producto de un mal de orden físico y/o psicológico resulta complejo limitar su campo de acción en la salud del trabajador puesto que las dos se hallan en relación y podrían suceder de forma simultánea.

- **Violencia de tipo I.-** Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo (robos, asaltos, etc.).
- **Violencia de tipo II.-** Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio.
- **Violencia de tipo III.-** Actos violentos que provienen de compañeros superiores del propio lugar de trabajo.

A partir de esta clasificación es importante centrar la atención en la violencia de tipo III para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales de una Unidad Educativa, sin dejar de un lado la ocurrencia los otros dos tipos de violencia.

Por lo general la violencia proveniente de compañeros de trabajo está ligada a una violencia de tipo psicológico, pues sin descartarlo, raro es el caso de violencia física entre trabajadores.

Dentro de los factores determinantes de la violencia psicológica existen algunos comportamientos que se han vuelto recurrentes en las organizaciones de trabajo entre las que se pueden mencionar las siguientes:

#### **2.4.4.1 Incivismo.**

Lo autores lo definen como comportamientos de baja intensidad con la ambigua intención de hacer daño y de forma inconsciente, violando las normas de trabajo de respeto mutuo, desinterés por el bienestar de los demás, contrariamente a como los individuos esperan ser tratados, es decir que algunos comportamientos incívicos pueden referirse a la ignorancia, falta de atención y cuidado en el trato con las otras personas, o por estresores diarios que afecten al “instigador” llevándole a comportarse de forma descuidada en algunas ocasiones, y el

receptor o víctima puede interpretar inadecuadamente el comportamiento del “instigador” (Quiceno, J. M., León, C. B., & Vinaccia, S, 2008).

Un estudio de diseño experimental realizado por Izquierdo (2018), en su tesis “Estilo de liderazgo en el incivismo laboral: Análisis desde una perspectiva de género”, concluye que, en cuanto a la percepción del incivismo laboral, no hay diferencias significativas de género, contexto o género por contexto, lo que significa que tanto hombres como mujeres pueden percibir esta conducta por parte de sus superiores.

#### **2.4.4.2 Supervisión abusiva o pequeña tiranía.**

Definida por Ashforth (1994) como el ejercicio del poder de forma personal y arbitraria en el que las normas son ignoradas, puestas o quitadas en función de las conveniencias del momento, con la finalidad de aumentar la capacidad de poder de un trabajador que por lo general tiene u ocupa un mando superior al resto. Frente a esta definición es necesario acotar que no siempre un comportamiento estricto cae en el ámbito de esta definición, pues dependerá de otros factores, entre ellos la relación de los miembros de la organización, pues la percepción de cada uno de los colaboradores va a diferir de la afinidad jefe-colaborador, así como del medio, frente a factores de satisfacción o insatisfacción laboral, términos adoptados por Fernández (2017) y Ryan & Deci, (2017).

#### **2.4.4.3 Socavamiento social.**

Conducta dirigida a desmejorar a lo largo del tiempo la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales positivas, el trabajo exitoso y la reputación favorable. Consiste por tanto en un tipo de acción, frecuentemente encubierta que socava la imagen personal y profesional del trabajador (Duffy, Ganster & Pagon, 2002)



#### **2.4.5 Acoso sexual.**

El acoso sexual según Fernández (2017) comprende toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad del individuo y que resulta inaceptable por ser indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma creando un ambiente intimidatorio, hostil y humillante.

#### **2.4.6 Acoso institucional o inseguridad contractual.**

Este riesgo psicosocial viene definido por la inseguridad laboral, en la cual el trabajador presenta una preocupación general acerca de la existencia o permanencia en su puesto de trabajo, amenaza percibida por diferentes elementos, entre ellos la condición de la organización, posición dentro de la organización, empleo precario, etc., (Jiménez & León, 2010).

### **2.5 Relación de Riesgos psicosociales con la Unidad Educativa Técnico Salesiano.**

De lo mencionado en el inciso 2.4, "*Riesgos Psicosociales*", es valioso conocer y realizar una descripción de la estructura organizacional presente en la UETS, pues vale recordar que los diferentes factores y riesgos psicosociales o de estrés, surgen por la relación del trabajador con la organización, ambiente de trabajo y relaciones interlaborales entre los diferentes colaboradores.

#### **2.5.1 Estructura organizacional del Unidad Educativa Técnico Salesiano.**

La Unidad Educativa Técnico Salesiano esta seccionada en 40 cargos y 185 colaboradores, de los cuales 44 son de género femenino y 143 de género masculino distribuidos según la siguiente estructura organizacional:

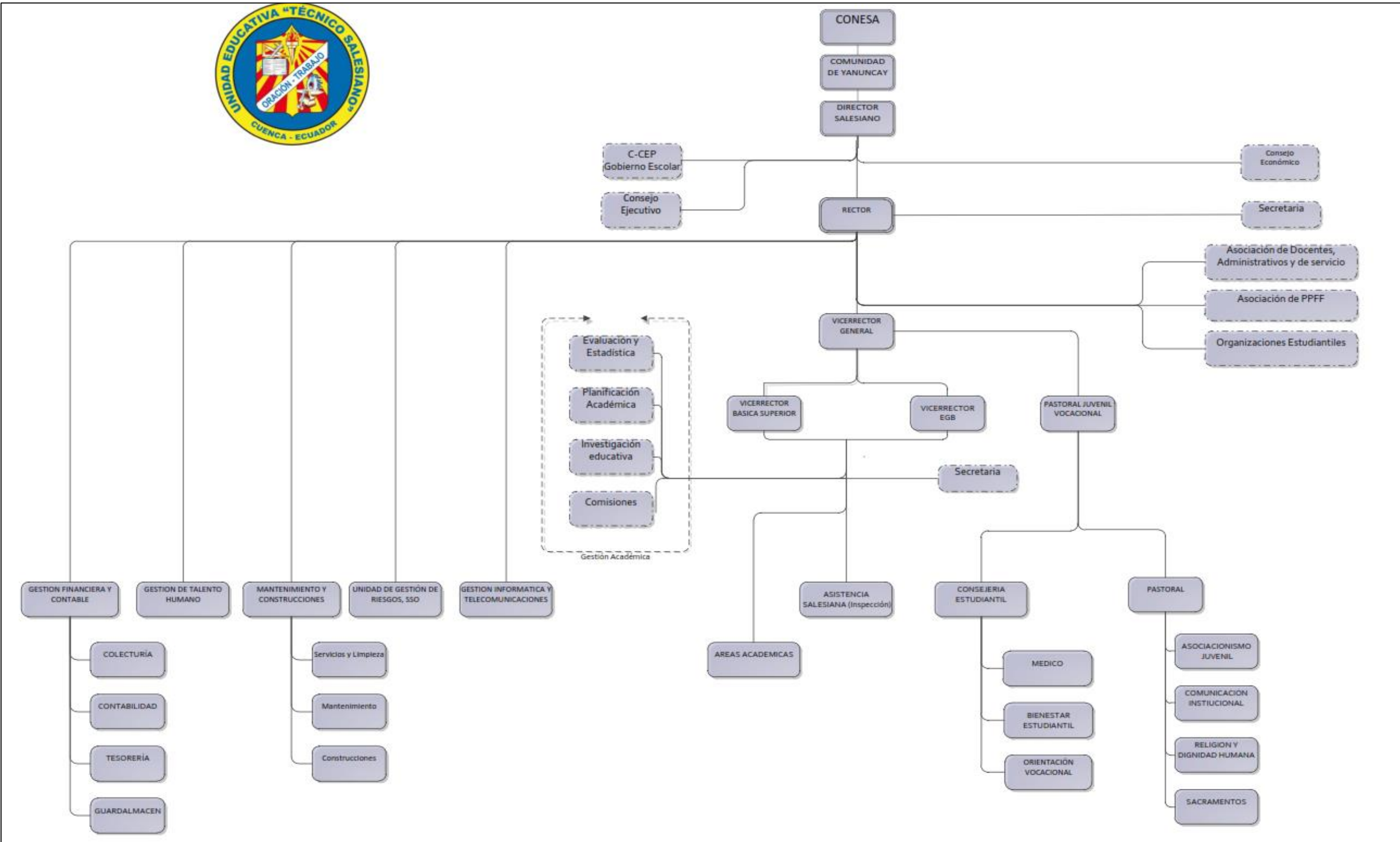


Figura 1. Organigrama Estructural de la UETS.  
Fuente: Gestión de Talento Humano (2019)

Al realizar una investigación bibliográfica sobre el diagrama organizacional descrito en la Figura 1, se puede apreciar que este corresponde a un diagrama de ámbito *específico* clasificación sugerida por Franklin (2009). De igual forma la estructura jerárquica de este diagrama sugiere tres niveles organizacionales (Chiavenato, 2011) presentes para UETS.

El primero, Nivel Institucional, corresponde al más alto en la organización, es el nivel estratégico, lugar donde se toman las decisiones y se establecen tanto los objetivos de la organización como las estrategias necesarias para alcanzarlos.

El segundo grado o Intermedio, conocido como grado táctico, mediador o de monitoreo. En este grado pertenecen esos departamentos y divisiones que convierten en programas de acción las tácticas para conseguir las metas organizacionales.

Por último, pero no menos importante, se encuentra el nivel operacional conocido como nivel técnico, en él se encuentra las personas o áreas inferiores en la organización en el que se realizan las actividades cotidianas de la empresa.

Si bien la UETS cuenta con un manual de funciones bien definido, se observa que no existe evidencia o documentos institucionales que delimiten cada uno de estos niveles organizacionales, sin embargo, presentan una “tabla de codificación de cargos” en la que se puede evidenciar la siguiente información.



## UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICO SALESIANO

### CODIFICACIÓN DE CARGOS

2019

Nº	CARGO	Ocupantes
1	DIRECTOR DE LA OBRA	1
2	ECÓNOMO	1
3	RECTOR	1
4	VICERRECTOR GENERAL	1
5	VICERRECTOR BÁSICO	1
6	COORDINADOR DEPARTAMENTO GTH	1
7	ASISTENTE GTH	1
8	COORDINADOR DEPARTAMENTO PASTORAL	1
9	ASISTENTE PASTORAL	3
10	COORDINADOR DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	1
11	AUXILIARES DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA	3

# UCUENCA

12	COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO FINANCIERO	1
13	COLECTORA	1
14	GUARDALMACEN	1
15	TESORERA	1
16	SECRETARIA GENERAL	1
17	SECRETARIA AUXILIAR	1
18	MENSAJERO	1
19	COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE SISTEMAS	1
20	ASISTENTE DEL DEPARTAMENTO DE SISTEMAS	3
21	TECNICO EN MANTENIMIENTO DE COMPUTADORAS	2
22	BIBLIOTECARIA	1
23	COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE CONSEJERIA ESTUDIANTIL DECE	1
24	TRABAJADORA SOCIAL	2
25	PSICÓLOGO EDUCATIVO	3
26	PSICÓLOGO CLÍNICO	1
27	COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIONES	1
28	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	18
29	ODONTOLOGO	1
30	FISIOTERAPISTA	1
31	MÉDICO ESTUDIANTIL	1
32	COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA	1
33	ASISTENTES	5
34	COORDINADOR DE ASOCIAMIENTO	1
35	COORDINADOR DEPORTIVO	1
36	INSTRUCTORES DEPORTIVOS	8
37	COORDINADOR DE DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	1
38	AUXILIAR DEL DEPARTAMENTO DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	1

39	DIRECTOR DEL ÁREA EDUCATIVA	1
40	DOCENTES PARTICULARES Y FISCALES	108
<b>TOTAL DE COLABORADORES</b>		<b>185</b>

**Tabla 4. Descripción de cargos.**

**Fuente: Gestión de Talento Humano UETS.**

### **2.5.2 Estrés laboral como principal riesgo en docentes dentro de una organización Educativa.**

Ahora bien, la distribución, jerarquización laboral e interrelación de colaboradores con su entorno permite entender, identificar y determinar el principal riesgo psicosocial presente en la organización, *el Estrés Laboral*, el mismo que ocupa el cuarto lugar en la lista de problemas de salud que con mayor frecuencia comunican los trabajadores de la Unión Europea (UE), Gil-Monte. (2012).

En el informe elaborado por Schütte et al., (2014) menciona que los docentes son uno de los sectores ocupacionales de mayor riesgo en exposición al estrés laboral y sus consecuencias.

La VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2011) señala que el 19,6% del personal docente considera que el trabajo afecta negativamente a su salud, un 13,8% refieren problemas para dormir, 12,6% sensación de cansancio, 11,5% dolores de cabeza y el 9,5% considera sentirse tenso e irritable.

Por otro lado, La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2011) revela que el personal docente se encuentra entre los colectivos que con mayor frecuencia indican que tienen mucho trabajo y se siente agobiados (29,2% de los encuestados), ya que el individuo se ve obligado a controlar y reprimir sus emociones. Esta encuesta también evidencia que el 33,9% de los docentes se ven expuestos a situaciones de un exceso de carga de trabajo que los lleva habitualmente a prolongar su jornada laboral sin recibir algún tipo de compensación.

Por tanto y cuanto, es imperante identificar y determinar la presencia de este riesgo de manera correcta con el fin de mitigarlo y prevenir la salud de los trabajadores, siendo necesario escoger un método que cumpla con parámetros de evaluación neutrales, los mismos no se orienten a la conveniencia de la organización o de los trabajadores.

### **2.6 Características generales de los métodos e instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales.**

De manera habitual entre los principales instrumentos de identificación y evaluación de riesgos psicosociales que existen se presentan métodos de tipo cuestionarios, elaborados por diferentes organismos y universidades, entre los más conocidos podemos citar:

# UCUENCA

1. Método PREVENLAB –PSICOSOCIAL.
2. Métodos del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL).
3. Método MARC-UV.
4. Métodos del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP).
5. Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO.
6. Método ISTAS-21.
7. Metodología WONT/ Cuestionario RED.
8. Cuestionario multidimensional DECORE.
9. Batería MC Mutual-UB.

La elección de un método va a depender de varias instancias y características; así muchos de ellos se encuentran certificados por grandes y reconocidas entidades, algunos presentan ventajas y desventajas, también el hecho que cada método presenta sus fortalezas y debilidades, otros son usados por ser más actuales ya que aciertan con criterios renovados para la identificación de los diferentes riesgos y factores de riesgo; sin embargo para conocer la calidad y rigor metodológico de cada material nos enfocaremos en algunos términos.

## **2.6.1 Comportamiento psicométrico.**

Basado en la Psicometría, disciplina que se encarga en medir y cuantificar variables psicológicas (constructos) de la psique humana, mediante un conjunto de métodos, técnicas y teorías.

## **2.6.2 Constructo.**

Criterio psicológico no observable o hipotético, que requiere del consenso o acuerdo sobre sus significados para otorgarles el carácter de útiles o validos a partir de un criterio científico (Gil, Moscoso & Rodríguez, 2000) por medio de la utilización de métodos de validación hasta llegar a un dominio psicológico.

## **2.6.3 Fiabilidad.**

Término que engloba múltiples definiciones, en su forma más simple se puede expresar como la ausencia de errores de medida en un test, o como la precisión de medición de constructos por medio de técnicas de análisis, Se concibe como la consistencia o estabilidad de las medidas cuando el proceso de medición se repite (Prieto & Delgado, 2010).

Oviedo & Campo (2005), en su artículo “Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach” mencionan que existen tres formas básicas de medir la fiabilidad y todas buscan determinar la proporción de la varianza en una escala. Fundamentalmente, correlacionan los puntajes obtenidos por una escala con los resultados de la reproducción:

### 2.6.3.1 Consistencia interna.

Grado u homogeneidad en que todos los ítems del test covarían entre sí. Para calcularla se utiliza el Alfa de Cronbach, coeficiente que representa la fiabilidad de este método. El método de consistencia interna permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o una única dimensión teórica de un constructo latente.

#### 2.6.3.1.1 El Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ).

Coeficiente numérico que determina el grado de fiabilidad como consistencia interna. Se denomina así porque analiza hasta qué punto medidas parciales obtenidas con los diferentes ítems son “consistentes” entre sí y por tanto representativas del universo posible de ítems que podrían medir ese constructo.

Este coeficiente consiste en la media de las correlaciones entre las variables que forman parte de una escala (Welch y Comer, 1988).

El valor de alfa oscila de 0 a 1. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados (Frias-Navarro, D.2014).

### 2.6.3.2 Equivalencia o formas paralelas.

Método que implica que dos tests sean equivalentes. Para calcular este tipo de fiabilidad, se utiliza un método de dos aplicaciones llamado formas paralelas o equivalentes, donde se aplican de forma simultánea dos tests; es decir, el test original (X) y el test diseñado específicamente como equivalente (X') (Oviedo & Campo-Arias (2005).

### 2.6.3.3 Estabilidad.

La fiabilidad también se puede entender como la estabilidad de una medida; para calcularla, se utiliza también un método de dos aplicaciones, en este caso el test-retest. Consiste en aplicar el test original (X), y pasado un lapso de tipo, el mismo test (X). (Oviedo & Campo-Arias (2005).

### 2.6.4 Análisis Factorial.

Técnica utilizada por excelencia para la validación de constructo. Procedimientos o técnicas estadísticas utilizadas para la constatación de constructo (Gil et al., 2000).

De manera general está dividido en dos tipos de modalidades:

#### 2.6.4.1 Análisis Factorial Confirmatorio.

Un estudio factorial confirmatorio comienza con un modelo teóricamente plausible asumido para explicar o describir datos empíricos sin ni una descripción previa sobre el modelo (Gil et al., 2000).

#### 2.6.4.2 Análisis Factorial Exploratorio.

Análisis factorial cuya técnica basada en datos, aspira encontrar o revisar una estructura subyacente (Bollen, 1989) a partir de una aproximación inductiva, la

misma que trata de determinar un número largo de indicadores y la relación entre ellos para medir o definir un constructo.

Constantemente, los resultados del análisis factorial exploratorio (EFA) se usan para definir constructos y por consiguiente para deducir modelos teóricos (Arruda et.al.1996)

En función a la terminología descrita en este apartado, la Tabla 5 describe un cuadro resumen sobre los parámetros y características de los diferentes métodos para evaluación de riesgos psicosociales.



Cuadro Resumen	FPSICO	PREVENLAB	INSL	MARC-UV	INERMAP	ISTAS-21	METODO WONT-RED	DECORE	BATERIA MC-MUTUAL-UB
Año publicación	1997	1999	2002	2003	2003	2004	2005	2005	2008
Nº Items	75	>100	30	>150 BFPSSL 77 PREVACC	Variable	V. corta 38 V. media 124	44	44	46
Nº Factores	7	11 facetas	4	3(7) BFPSSL 6 PREVACC	6 (26) OFIMAP	20 v. 1,5	35 escalas	4	7
Otras variables		Situaciones De malestar, estrategia y cultura	Acoso Psicologico	Salud Psicológica Siniestralidad	Factores ambientales y ergonómicos	Salud, estrés, satisfacción	Autoeficacia Competencia C. Organizac C. Psicococ		
Accesibilidad	Uso libre	Solo por expertos	Uso libre	N.C	Uso libre previa compra	Uso libre	Aplicación equipo Wont	Uso libre previa adquisición	N.C
Tiempo cumplimentación	20-30m.	15-20m.	15-20m.	N.C	7-15 m entrevista	N.C.	15-30 m según versión	10m.	N.C.
Consecuencias	No	No	No	SI	No	Si	Si	No	No
Fiabilidad	N= 439 Alfa= 0,895	N=550 Alfa= 0,73	N=846 Alfa = 0,73	N=513 Alfa = 0,70	N= N.C. Alfa= 0,92	N=859 Alfa>0,63	N= N.C. Alfa = 0,70	N=614 Alfa= -,80	N=821 Alfa= >0,74
Validez	N=439 V. Contenido V. Criterial	V. Criterial A. F. Expl.		Validez Criterial		V. Contenido V. Criterial A. Factorial	Remiten a publicaciones	N=614 V. Criterial A, F. Explor. A.F. Conf.	N=821 V. Criterial A,F. Exp.. A.F.Conf.
Baremación	N.C.	N.C.	N.C.	Información	N.C.	Si N= 7612	N.C.	Si	N.C.
Naturaleza	Cuantitativo	Cuantitativo y cualitativo	Cuantitativo y Cualitativo	Cuantitativo y Cualitativo	Cuantitativo y Cualitativo	Cuantitativo	Cuantitativo y cualitativo	Cuantitativo	Cuantitativo y Cualitativo
Técnicas	Cuestionario	Cuestionario, Entrevista, sesiones de grupo	Cuestionario Pregunta abierta	Cuestionario Tecnicas cualitativas opcionales	Cuestionario, Entrevista, Checklist	Cuestionario	Entrevista Cuestionario	Cuestionario	Cuestionario, Chack List Entrevista
Versiones	V.1; V.2.0 Nueva versión		Nueva versión		Varias en función sector	V. Corta V. Media V. Larga	Varias en funcion del sector		

**Tabla 5. Descripción y características generales de métodos de evaluación psicosocial.**  
Fuente: Jiménez, BM, & León, CB (2010).

De ésta amplia lista de opciones, se tomó en consideración que muchos de los señalados son de acceso limitado, contenido de “tipo privado”, pues los organismos que han desarrollado estos instrumentos presentan poca o nula información al público en general y requieren una gran inversión de recursos (tiempo, costo, autonomía, etc.), razón por la cual se han descartado para este trabajo de tesis. Por otro lado, de la lista de opciones disponibles y en el histórico de aplicación en las organizaciones, se dispone de dos instrumentos instituidos y respaldados por organismos de prestigio en el área de seguridad e higiene; el método FPSICO, creado de manera original en el año de 1998 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), y el método COPSOQ o ISTAS-21, elaborado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca y adaptado al español por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Para la elección del método, ambos de aplicación tipo cuestionario de auto-informe, se realizó una comparación de dos criterios:

- El primero de carácter psicométrico, en la cual se evidencia una superioridad del método FPSICO 4.0, ya que parte del análisis de fiabilidad como consistencia interna y coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), del estudio de la validez de criterio y de constructo con un análisis factorial confirmatorio; por contraste, el método ISTAS 21 de forma general presenta un análisis del cálculo de “odds ratios” (oportunidades o razón de probabilidades) respecto a las variables de salud y fiabilidad expresada en coeficientes de alfa de Cronbach, aunque sus autores afirman haber utilizado análisis factorial para la depuración de ítems y generación de las escalas más breves, no se han encontrado datos concretos -tipo de análisis, cargas factoriales y criterios de depuración- (Moreno, 2011).

Para considerar la calidad del instrumento, se optó por analizar la fiabilidad de los dos métodos en función de su coeficiente alfa de Cronbach relativo a una escala global, 0,895 para el caso del método FPSICO (Muñiz, 2005; Prieto & Muñiz, 2000), y 0,66 a 0,92 para el método ISTAS 21 (Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T., 2014).

- Como segundo criterio se comparó la composición de los dos procedimientos, el procedimiento FPSICO reúne su atención en las percepciones de los trabajadores sobre 9 componentes psicosociales, compartido en 44 cuestiones, varias de ellas diversas, en un total de 89 (Torrano, Aja, & Soria, 2017), del mismo modo el procedimiento ISTAS 21 dispone de algunas variantes que le permiten ajustarse al tamaño de las empresas. Para el comparativo se consideró la versión media (para organizaciones de bastante más de 25 trabajadores), especialmente este cuestionario incluye 108 cuestiones, que ofrecen contestación a 20 magnitudes psicosociales. Finalmente, según estudios realizados por Torrano et al. (2017) en su investigación “Métodos de evaluación psicosocial: análisis comparativo FPSICO-COPSOQ” sugieren que sus resultados son muy próximos, sin embargo, las conclusiones van encaminados al uso del

método FPSICO pues individuos sometidos al estudio aciertan que este cuestionario Instrumentalmente es más operativo.

Por consiguiente, para la situación de la UETS se va a aplicar el procedimiento FPSICO 4.0, debido a que la mayor parte condiciones psicosociales a los cuales está sometidos sus ayudantes tienen la posibilidad de categorizar en 9 componentes:

- Tiempo de trabajo.
- Soberanía.
- Carga de trabajo.
- Solicitudes psicológicas.
- Variedad/contenido.
- Participación/Supervisión.
- Interés por el trabajo/Compensación
- Manejo del rol.
- Interrelaciones y apoyo social.

Es pertinente además nombrar que, como excolaborador de esta organización, ante los peligros psicosociales reconocidos como observador en la fuente, se hizo un diminuto análisis muestral sobre peligros psicosociales implementando el instrumento FPSICO 4.0, en el que se evaluó a 10 ayudantes de diferentes zonas, que anterior a la aplicación del instrumento, socializaron el nivel de satisfacción ante su puesto de trabajo, criterios que corroboraron el procedimiento aplicado.

Respecto a las pruebas de validez, por un lado, el modelo de 9 componentes postulado muestra un óptimo ajuste a los datos lo cual supondría una prueba de validez de constructo del FPSICO, y sin embargo las altas correlaciones logradas entre los componentes del cuestionario y las sub escalas del examen de satisfacción gremial, aportarían pruebas de validez de criterio al instrumento, en resumen, una capacidad de predicción idónea del nivel de satisfacción gremial desde las puntuaciones logradas en el FPSICO.

### Capítulo III.

## MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

La identificación, análisis y evaluación de riesgos psicosociales al igual que el resto de riesgos laborales, persiguen el mismo objetivo, la prevención al cuidado de la salud del trabajador y el bienestar de la organización; de la misma manera, al considerar la intervención y reducción de riesgos psicosociales frente a factores psicosociales u organizacionales, se puede conseguir no solo estos objetivos sino una optimización de los mismos a fin de evitar efectos adversos y así promover sus efectos productivos.

### 3.1 Metodología

#### 3.1.1 Procedimientos dentro de la organización.

Los siguientes procedimientos realizados en la Unidad Educativa Técnico Salesiano se realizaron con la finalidad de:

- Observar la estructura organizacional de la UETS. Para este estudio se dividió en tres unidades de análisis según su ocupación:
  - Administrativo.
  - Docente.
  - Servicio y mantenimiento

Se tomó esta consideración para realizar un estudio general, pues cabe denotar que no se evidenció un documento en el cual se argumente el orden jerárquico de la organización a más de su diagrama organizacional, tal como se explica en el apartado "2.5.1 Estructura organizacional del Unidad Educativa Técnico Salesiano".

- Observar la situación actual y ambiente de trabajo dentro las responsabilidades cotidianas de los colaboradores. Esta acción se realizó con el Departamento de Seguridad y reuniones de Comité Paritario, conjuntamente con el dialogo discreto y socialización de carácter no formal sobre las insatisfacciones de los trabajadores de la UETS en cada área de trabajo.

#### 3.1.2 Método y técnica utilizada.

La evaluación de los factores psicosociales estuvo sujeta al método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0, método oficial del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), mediante el formato de Aplicación Informática para la prevención (AIP). Este método se trata de una versión actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO 3.1 del INSST, que fue desarrollado en base a las Notas Técnicas de Prevención NTP 443 (Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación) y actualizada por la NTP 926 del mismo nombre.

El método tuvo por objetivo evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos psicosociales en una encuesta de 44 ítems seccionados en 9 factores (variables), asignados de la siguiente manera:

FACTOR	CODIGO
<i>Tiempo de trabajo</i>	TT
<i>Autonomía</i>	AU
<i>Carga de trabajo</i>	CT
<i>Demanda psicológica</i>	DP
<i>Variedad/contenido</i>	VC
<i>Participación/supervisión</i>	PS
<i>Interés por el trabajador/compensación</i>	ITC
<i>Desempeño de rol</i>	DR
<i>Relaciones y apoyo social</i>	RAS

**Tabla 6. Factores de análisis psicosocial, Método FPSICO 4.0.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

La aplicación del *CUESTIONARIO FPISCO 4.0* se realizó de manera virtual por medio de la herramienta *GOOGLE FORMS*, previo a ello, se gestionó y aprobó a través de los departamentos de Seguridad y Gestión de Talento Humano (GTH); finalmente su difusión se realizó mediante el Departamento de Comunicación de la UETS.

Dichos documentos se encuentran adjuntos en el **ANEXO 1**.

El alcance del instrumento fue dirigido al total de colaboradores, con una población de 185 personas, en calidad de personal administrativo, docentes, personal de servicio y mantenimiento.

Se realizó un análisis detallado de cada uno de los 9 factores de riesgo, como parte de los ítems evaluados, así como el análisis estadístico en términos de rango, media, desviación típica y mediana, con su correspondiente interpretación estadística de resultados.

Los resultados del análisis de cada uno de los 9 factores de riesgo fueron estimados como condiciones de nivel de riesgo, divididas en “ADECUADO, MODERADO, ELEVADO Y MUY ELEVADO”.

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

**Tabla 7. Clasificación de los niveles de riesgo psicosocial según Método FPSICO 4.0.**

**Fuente: INSST (2018).**

En el conjunto de datos analizados, cada uno de los niveles de riesgo incluye información referente al porcentaje y/o número de trabajadores expuestos a los diferentes factores de riesgo psicosocial.

Se consideró tres unidades de análisis, agrupadas según las características y actividades similares, afines y comunes que desempeñan los trabajadores de la UETS, tal como lo sugiere la INSST (2015) en su documento divulgativo “Algunas orientaciones para evaluar factores de riesgo psicosocial”, estas fueron:

1. Personal docente.
2. Personal administrativo.
3. Personal de servicio y mantenimiento.

De la aplicación del método se consideró un informe comparativo de estos resultados para cada una de las unidades de análisis calificándolas como riesgos críticos a aquellos que presentaron el porcentaje más alto en la estimación de nivel de riesgo muy elevado y elevado.

Finalmente se puso a consideración de la organización una planificación de acciones preventivas de tipo operativo, a manera de fichas que abordan el **qué**, el **cómo**, y el **seguimiento** para los riesgos considerados como críticos.

### 3.2 Análisis de factores de riesgo psicosociales a partir del método FPSICO 4.0.

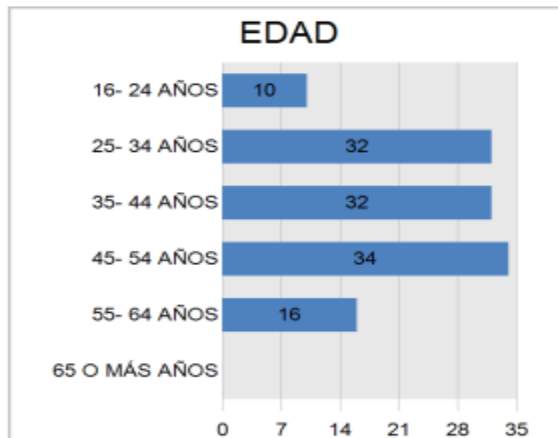
Luego de la difusión del cuestionario, se determinó que la tasa de respuesta general del mismo fue de un total de 124 personas, 87,1 % de la muestra representa al personal docente, 11,29 % personal administrativo y el 1,61 % al personal de servicio de mantenimiento, en donde todos los encuestados que respondieron al instrumento lo finalizaron.

DESCRIPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE (%)
Docentes.	108	87,10
Administrativo.	14	11,29
Servicio y Mantenimiento.	2	1,61
TOTAL DE ENCUESTAS RESPONDIDAS.	124	100,00

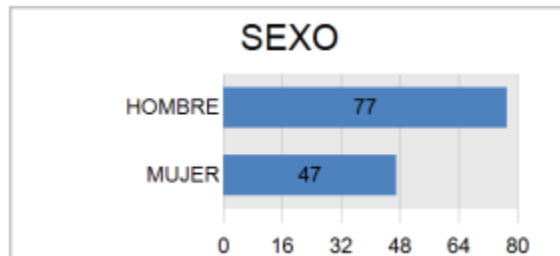
**Tabla 8. Porcentaje de aceptación de evaluación de riesgos psicosociales.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

#### 3.2.1 Datos sociodemográficos de la población.

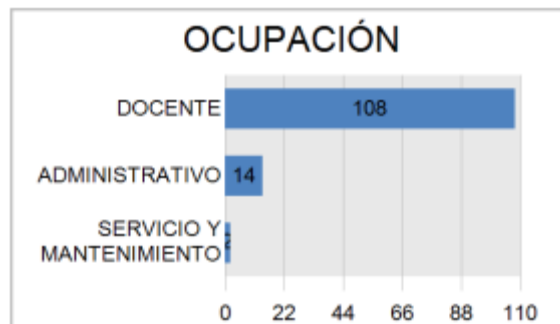
Con la participación de 124 trabajadores se presentan a continuación los gráficos y tablas de la población referentes a la edad, sexo, y ocupación.



**Figura 2. Datos demográficos y ocupacionales, clasificación por edad.**  
**Fuente: Elaboración propia.**



**Figura 3. Datos demográficos y ocupacionales, clasificación por sexo.**  
**Fuente: Elaboración propia.**



**Figura 4. Datos demográficos y ocupacionales, clasificación por ocupación.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

Posterior a esta información se procedió hacer un análisis general sobre los 9 factores psicosociales considerados por el método FPISCO 4.0 para cada unidad de análisis de acuerdo al cargo que desempeñan los trabajadores de la UETS.

### 3.2.2 Tiempo de trabajo.

#### 3.2.2.1 Alcance.

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana

y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad, calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Los detalles del juicio de análisis y los ítems relacionados a este factor de riesgo se encuentran adjuntos en el **Anexo 2.1**.

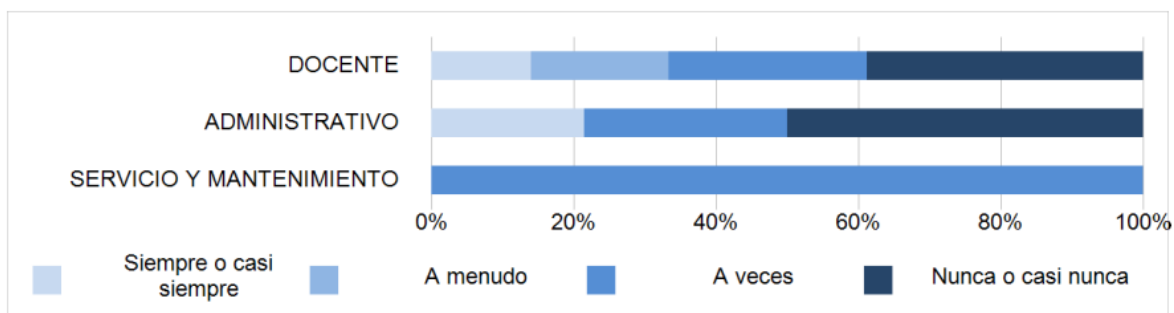
### 3.2.2.2 Resultados.

	Rango	Media	Desv. Típica	Mediana
<b>DOCENTE</b>	0-37	16,17	10,02	15,50
<b>ADMINISTRATIVO</b>	0-37	10,71	6,63	10,50
<b>SERVICIO Y MANTENIMIENTO</b>	0-37	15,00	5,66	15,00

**Tabla 9. Estadístico general factor Tiempo de trabajo.**  
Fuente: Elaboración propia.

### TRABAJO EN SÁBADOS (ÍTEM 1).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	13,9 %	21,4 %	0 %
A menudo	19,4 %	0 %	0 %
A veces	27,8 %	28,6 %	100 %
Nunca o casi nunca	38,9 %	50 %	0 %

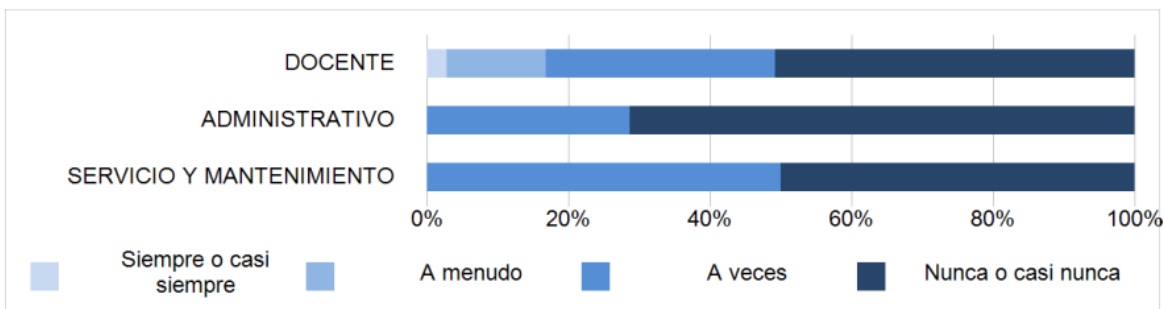


**Figura 5. Análisis de respuestas para el factor Trabajo en sábado.**  
Fuente: Elaboración propia.

### TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS (ÍTEM 2).



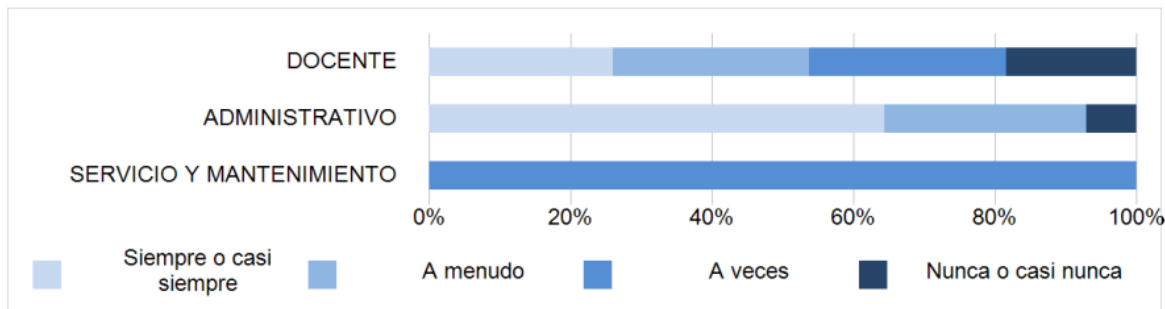
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	2,8 %	0 %	0 %
A menudo	13,9 %	0 %	0 %
A veces	32,4 %	28,6 %	50 %
Nunca o casi nunca	50,9 %	71,4 %	50 %



**Figura 6. Análisis de respuestas para el factor Trabajo en domingo y festivo.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

**TIEMPO DE DESCANSO SEMANAL (ÍTEM 5).**

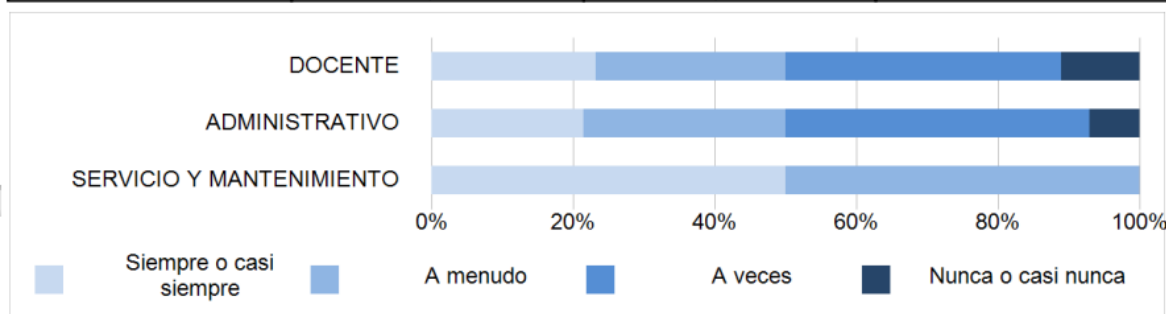
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	25,9 %	64,3 %	0 %
A menudo	27,8 %	28,6 %	0 %
A veces	27,8 %	0 %	100 %
Nunca o casi nunca	18,5 %	7,1 %	0 %



**Figura 7. Análisis de respuestas para el factor Tiempo de descanso semanal.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

**COMPATIBILIDAD VIDA LABORAL-VIDA SOCIAL (ÍTEM 6).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	23,1 %	21,4 %	50 %
A menudo	26,9 %	28,6 %	50 %
A veces	38,9 %	42,9 %	0 %
Nunca o casi nunca	11,1 %	7,1 %	0 %



**Figura 8. Análisis de respuestas para el factor Compatibilidad vida laboral-vida social.**

**Fuente: Elaboración propia.**

**3.2.3 Autonomía.**

**3.2.3.1 Alcance.**

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo autonomía decisional. *Los detalles del juicio de análisis y los ítems relacionados a este factor de riesgo se encuentran adjuntos en el Anexo2.2.*

**3.2.3.2 Resultados.**

	Rango	Media	Desv. Típica	Mediana
DOCENTE	0-113	35,90	17,47	34,00
ADMINISTRATIVO	0-113	40,21	19,62	38,50
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	0-113	48,50	30,41	48,50

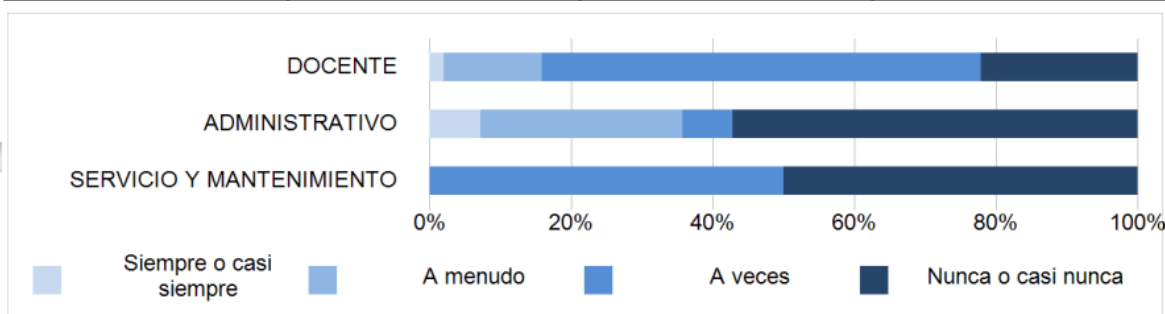
**Tabla 10. Estadístico general factor Autonomía.**

**Fuente: Elaboración propia.**

**- Autonomía temporal.**

**Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	1,9 %	7,1 %	0 %
A menudo	13,9 %	28,6 %	0 %
A veces	62 %	7,1 %	50 %
Nunca o casi nunca	22,2 %	57,2 %	50 %

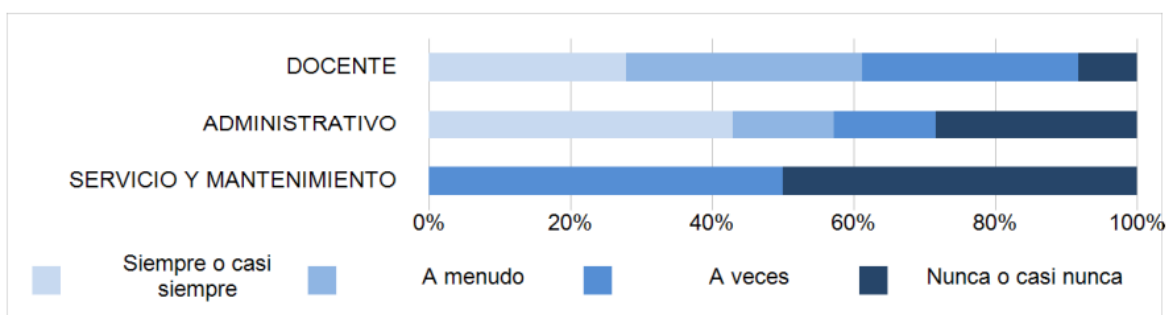


**Figura 9. Análisis de respuestas para el factor Posibilidad de atender asuntos personales.**

**Fuente: Elaboración propia.**

**Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	27,8 %	42,9 %	0 %
A menudo	33,3 %	14,3 %	0 %
A veces	30,6 %	14,3 %	50 %
Nunca o casi nunca	8,3 %	28,5 %	50 %

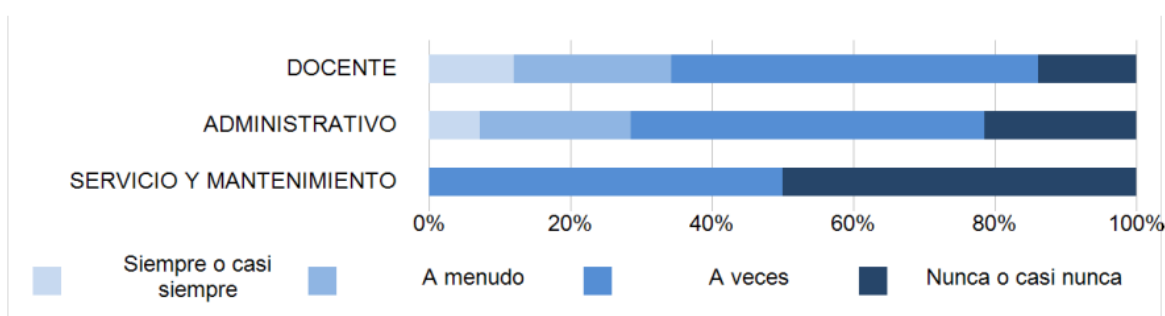


**Figura 10. Análisis de respuestas para el factor Distribución de pausas reglamentarias.**

**Fuente: Elaboración propia.**

**Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	12 %	7,1 %	0 %
A menudo	22,2 %	21,4 %	0 %
A veces	51,9 %	50 %	50 %
Nunca o casi nunca	13,9 %	21,5 %	50 %

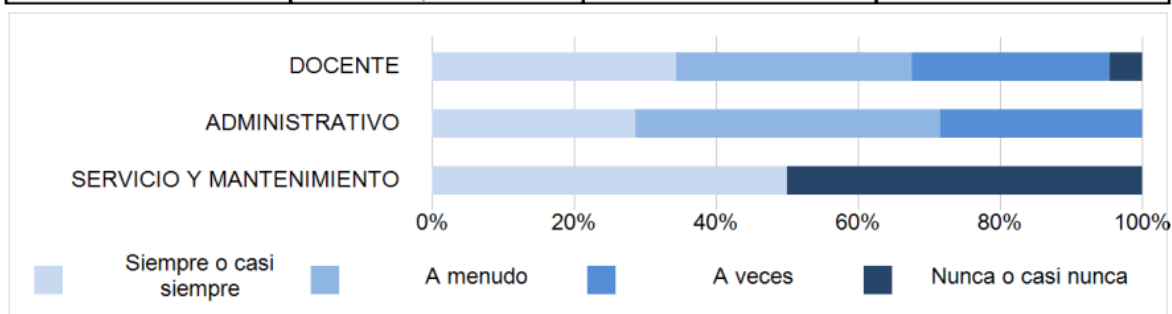


**Figura 11. Análisis de respuestas para el factor Adopción de pausas no reglamentarias.**

**Fuente: Elaboración propia.**

**Determinación del ritmo (Ítem 9).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	34,3 %	28,6 %	50 %
A menudo	33,3 %	42,9 %	0 %
A veces	27,8 %	28,5 %	0 %
Nunca o casi nunca	4,6 %	0 %	50 %



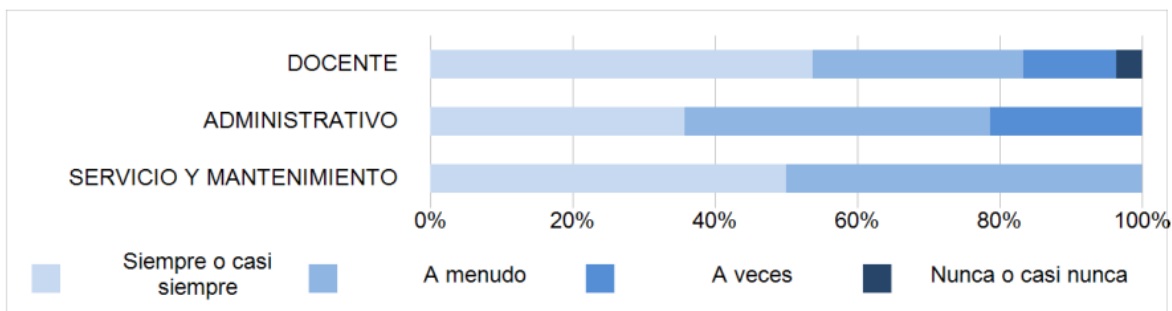
**Figura 12. Análisis de respuestas para el factor Determinación del ritmo.**

**Fuente: Elaboración propia.**

**- Autonomía decisional.**

**Actividades y tareas (Ítem 10 a).**

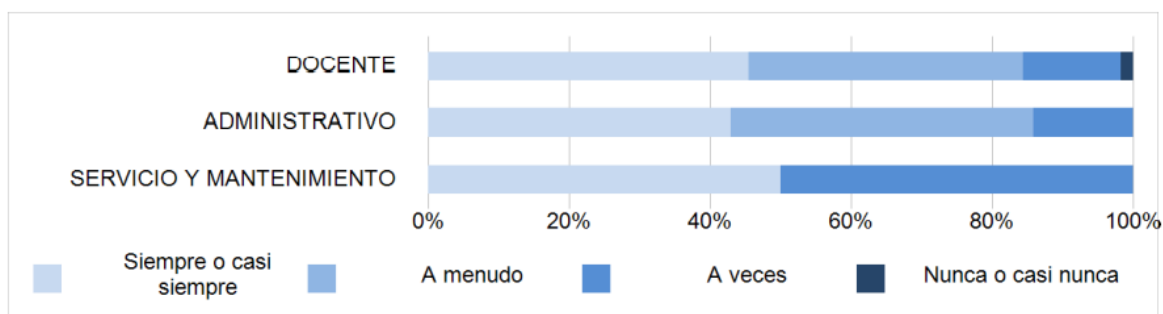
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	53,7 %	35,7 %	50 %
A menudo	29,6 %	42,9 %	50 %
A veces	13 %	21,4 %	0 %
Nunca o casi nunca	3,7 %	0 %	0 %



**Figura 13. Análisis de respuestas para el factor actividades y tareas.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

**Distribución de tareas (Ítem 10 b).**

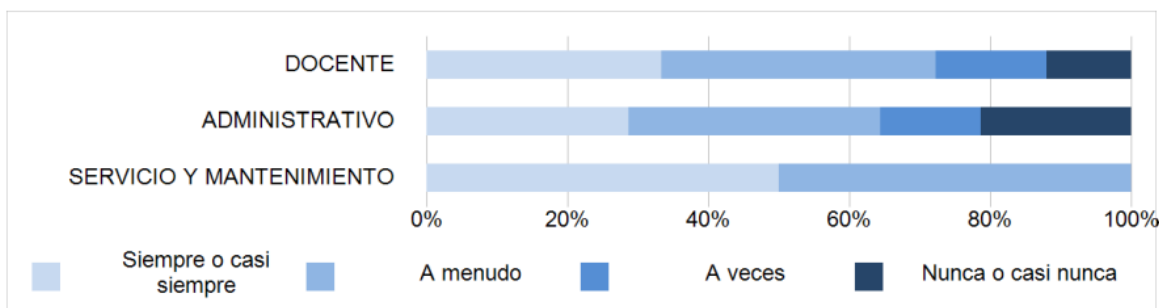
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	45,4 %	42,9 %	50 %
A menudo	38,9 %	42,9 %	0 %
A veces	13,9 %	14,2 %	50 %
Nunca o casi nunca	1,8 %	0 %	0 %



**Figura 14. Análisis de respuestas para el factor Distribución de tareas.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

## Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	33,3 %	28,6 %	50 %
A menudo	38,9 %	35,7 %	50 %
A veces	15,7 %	14,3 %	0 %
Nunca o casi nunca	12,1 %	21,4 %	0 %

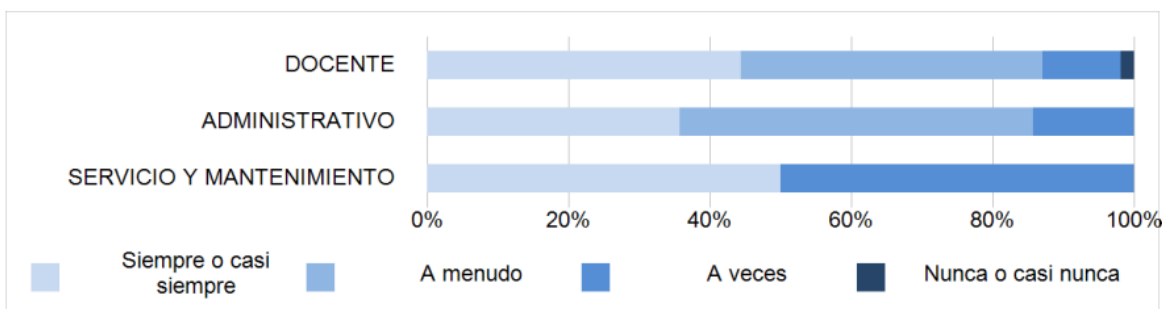


**Figura 15. Análisis de respuestas para el factor Distribución del espacio de trabajo.**

Fuente: Elaboración propia.

## Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	44,4 %	35,7 %	50 %
A menudo	42,6 %	50 %	0 %
A veces	11,1 %	14,3 %	50 %
Nunca o casi nunca	1,9 %	0 %	0 %

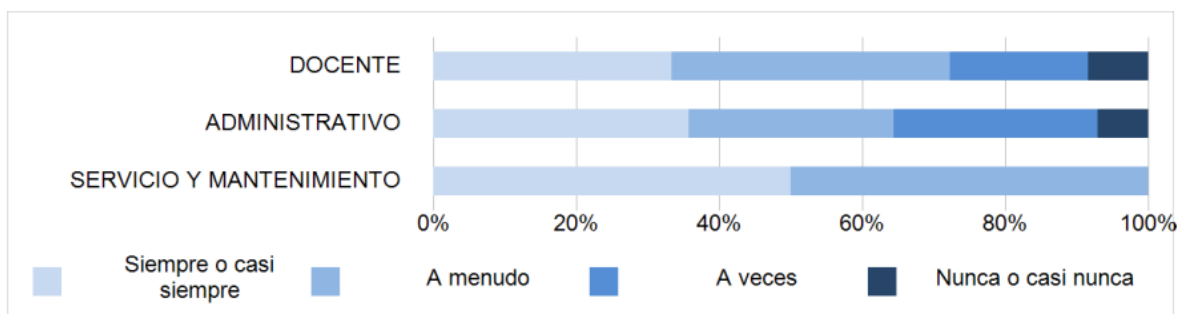


**Figura 16. Análisis de respuestas para el factor Métodos, procedimientos y protocolos.**

Fuente: Elaboración propia.

**Cantidad de trabajo (Ítem 10 e).**

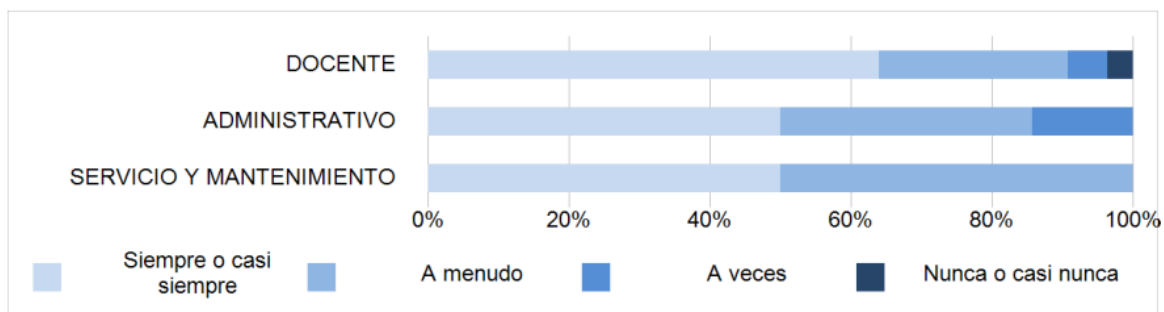
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	33,3 %	35,7 %	50 %
A menudo	38,9 %	28,6 %	50 %
A veces	19,4 %	28,6 %	0 %
Nunca o casi nunca	8,4 %	7,1 %	0 %



**Figura 17. Análisis de respuestas para el factor cantidad de trabajo.**  
Fuente: Elaboración propia.

**Calidad del trabajo (Ítem 10 f).**

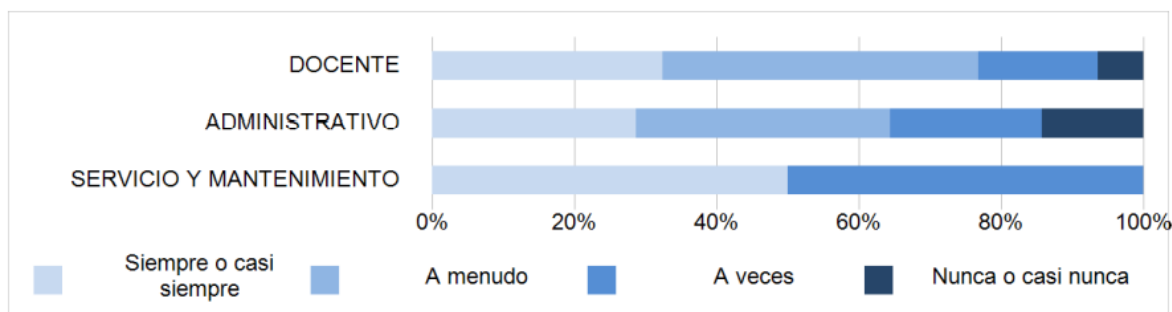
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	63,9 %	50 %	50 %
A menudo	26,9 %	35,7 %	50 %
A veces	5,6 %	14,3 %	0 %
Nunca o casi nunca	3,6 %	0 %	0 %



**Figura 18. Análisis de respuestas para el factor Calidad de trabajo.**  
Fuente: Elaboración propia.

## Resolución de incidencias (Ítem 10 g).

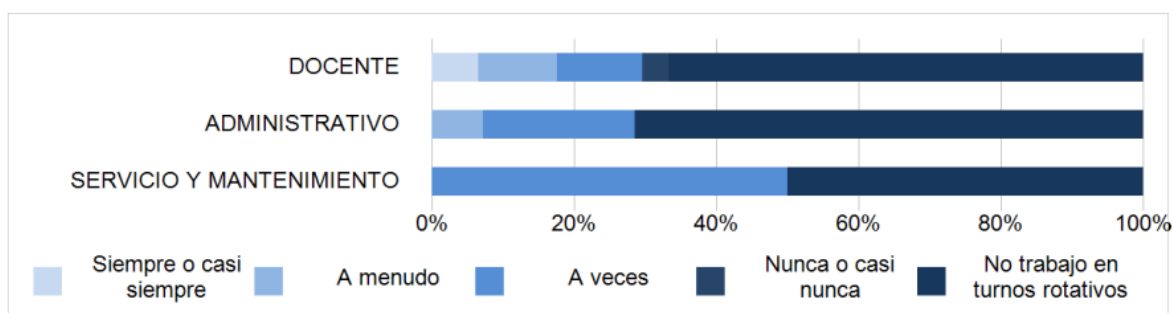
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	32,4 %	28,6 %	50 %
A menudo	44,4 %	35,7 %	0 %
A veces	16,7 %	21,4 %	50 %
Nunca o casi nunca	6,5 %	14,3 %	0 %



**Figura 19. Análisis de respuestas para el factor Resolución de incidencias.**  
Fuente: Elaboración propia.

## Distribución turnos (ítem 10h).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	6,5 %	0 %	0 %
A menudo	11,1 %	7,1 %	0 %
A veces	12 %	21,4 %	50 %
Nunca o casi nunca	3,7 %	0 %	0 %
No trabajo en turnos rotativos	66,7 %	71,5 %	50 %



**Figura 20. Análisis de respuestas para el factor Distribución de turnos.**  
Fuente: Elaboración propia.



### 3.2.4 Carga de trabajo.

#### 3.2.4.1 Alcance.

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Los detalles del juicio de análisis y los ítems relacionados a este factor de riesgo se encuentran adjuntos en el **Anexo 2.3**.

#### 3.2.4.2 Resultados.

	Rango	Media	Desv. Típica	Mediana
<b>DOCENTE</b>	0-106	43,56	17,07	42,00
<b>ADMINISTRATIVO</b>	0-106	43,50	20,55	42,50
<b>SERVICIO Y MANTENIMIENTO</b>	0-106	33,50	7,78	33,50

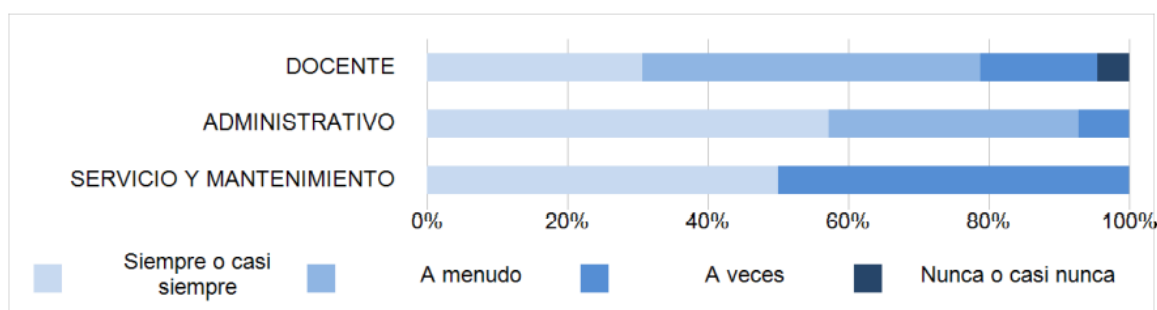
**Tabla 11. Estadístico general factor Carga de trabajo.**

**Fuente: Elaboración propia.**

### - Presiones de tiempos.

#### Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	30,6 %	57,1 %	50 %
A menudo	48,1 %	35,7 %	0 %
A veces	16,7 %	7,2 %	50 %
Nunca o casi nunca	4,6 %	0 %	0 %

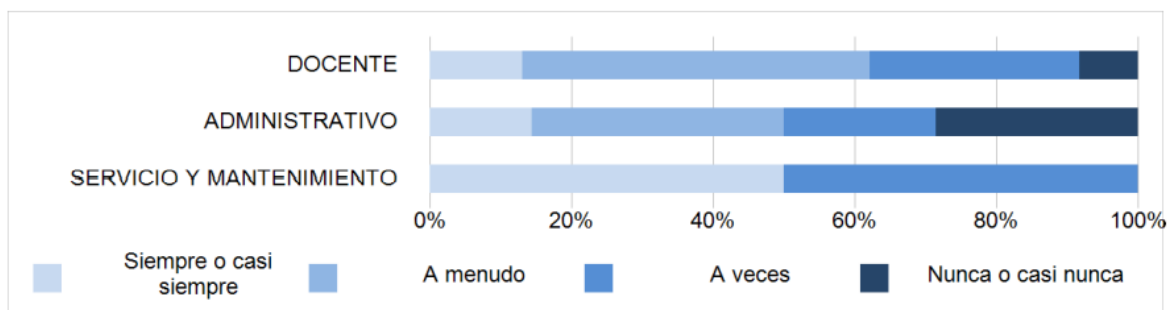


**Figura 21. Análisis de respuestas para el factor Tiempo asignado a la tarea.**

**Fuente: Elaboración propia.**

#### Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	13 %	14,3 %	50 %
A menudo	49,1 %	35,7 %	0 %
A veces	29,6 %	21,4 %	50 %
Nunca o casi nunca	8,3 %	28,6 %	0 %

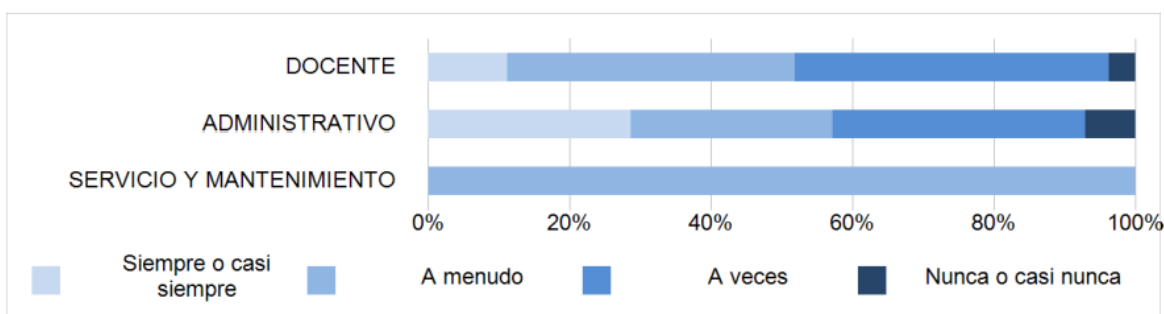


**Figura 22. Análisis de respuestas para el factor tiempo de trabajo con rapidez.**

Fuente: Elaboración propia.

**Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	11,1 %	28,6 %	0 %
A menudo	40,7 %	28,6 %	100 %
A veces	44,4 %	35,7 %	0 %
Nunca o casi nunca	3,8 %	7,1 %	0 %



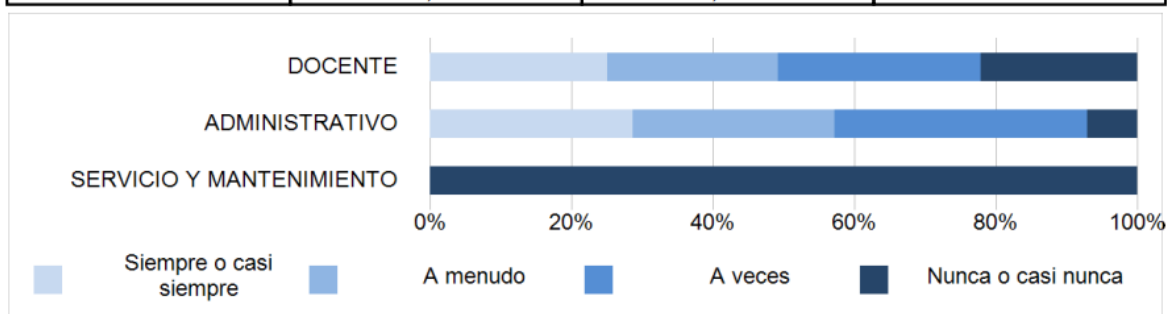
**Figura 23. Análisis de respuestas para el factor Aceleración del ritmo de trabajo.**

Fuente: Elaboración propia.

**-Esfuerzo de atención.**

**Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo.**

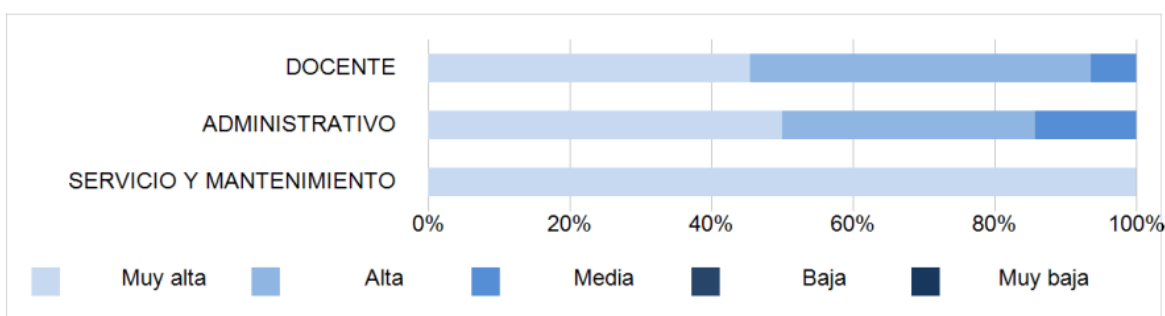
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	25 %	28,6 %	0 %
A menudo	24,1 %	28,6 %	0 %
A veces	28,7 %	35,7 %	0 %
Nunca o casi nunca	22,2 %	7,1 %	100 %



**Figura 24. Análisis de respuestas para el Tiempo de atención.**  
Fuente: Elaboración propia.

**Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo.**

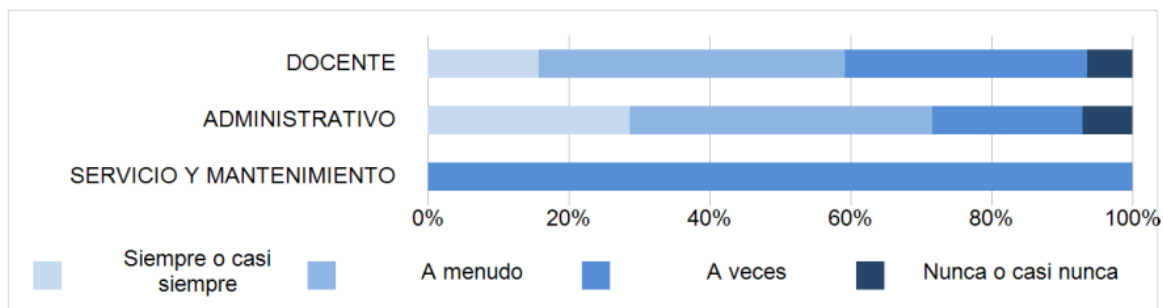
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy alta	45,4 %	50 %	100 %
Alta	48,1 %	35,7 %	0 %
Media	6,5 %	14,3 %	0 %
Baja	0 %	0 %	0 %
Muy baja	0 %	0 %	0 %



**Figura 25. Análisis de respuestas para el factor Intensidad de la atención.**  
Fuente: Elaboración propia.

## Atención a múltiples tareas (Ítem 27).

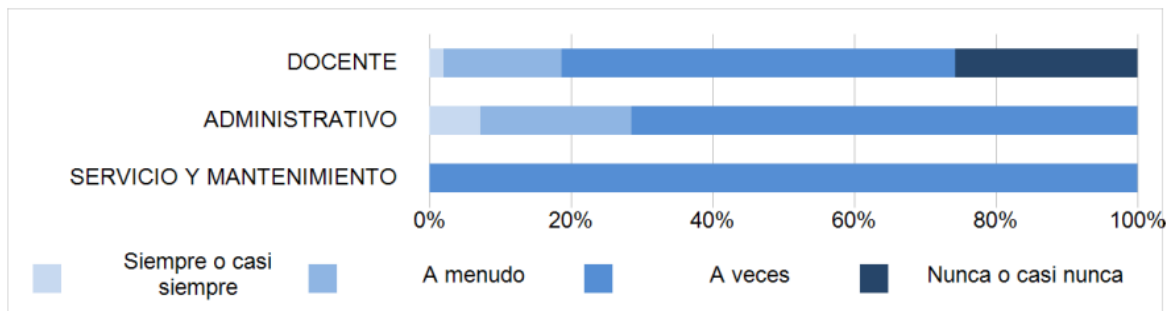
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	15,7 %	28,6 %	0 %
A menudo	43,5 %	42,9 %	0 %
A veces	34,3 %	21,4 %	100 %
Nunca o casi nunca	6,5 %	7,1 %	0 %



**Figura 26. Análisis de respuestas para el factor Atención a múltiples tareas.**  
Fuente: Elaboración propia.

## Interrupciones en la tarea asignada por otra imprevista (Ítem 30).

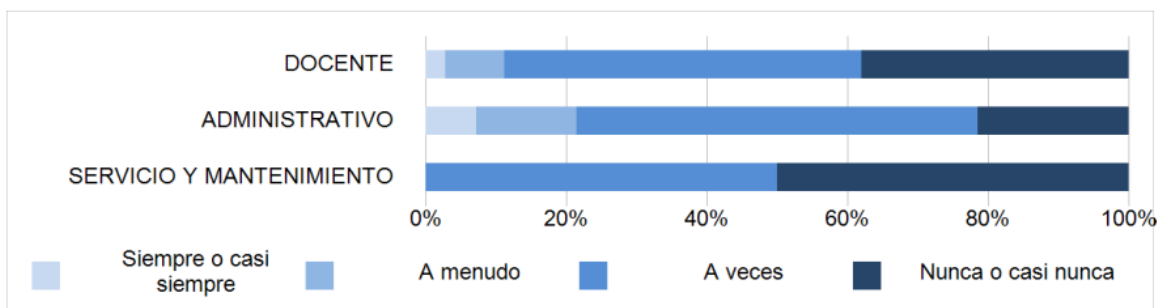
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	1,9 %	7,1 %	0 %
A menudo	16,7 %	21,4 %	0 %
A veces	55,6 %	71,5 %	100 %
Nunca o casi nunca	25,8 %	0 %	0 %



**Figura 27. Análisis de respuestas para el factor Interrupciones en la tarea asignada por otra imprevista.**  
Fuente: Elaboración propia.

## Efecto de las interrupciones (Ítem 31).

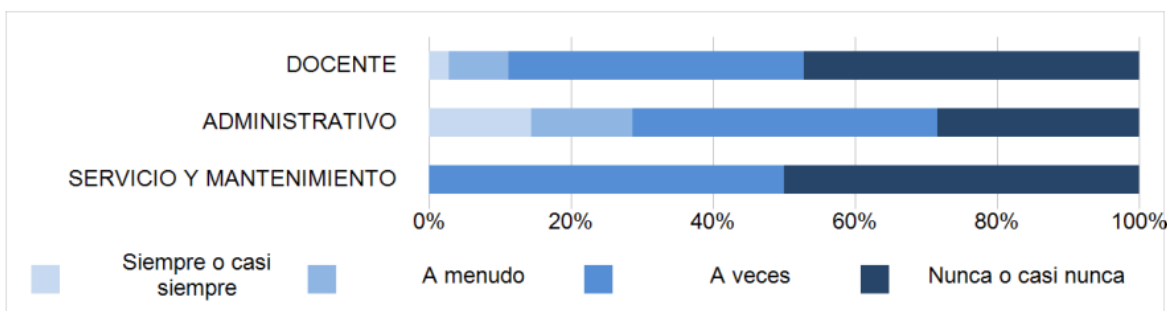
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	2,8 %	7,1 %	0 %
A menudo	8,3 %	14,3 %	0 %
A veces	50,9 %	57,1 %	50 %
Nunca o casi nunca	38 %	21,5 %	50 %



**Figura 28. Análisis de respuestas para el factor Efecto de las interrupciones.**  
Fuente: Elaboración propia.

## Previsibilidad de las tareas (Ítem 32).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	2,8 %	14,3 %	0 %
A menudo	8,3 %	14,3 %	0 %
A veces	41,7 %	42,9 %	50 %
Nunca o casi nunca	47,2 %	28,5 %	50 %

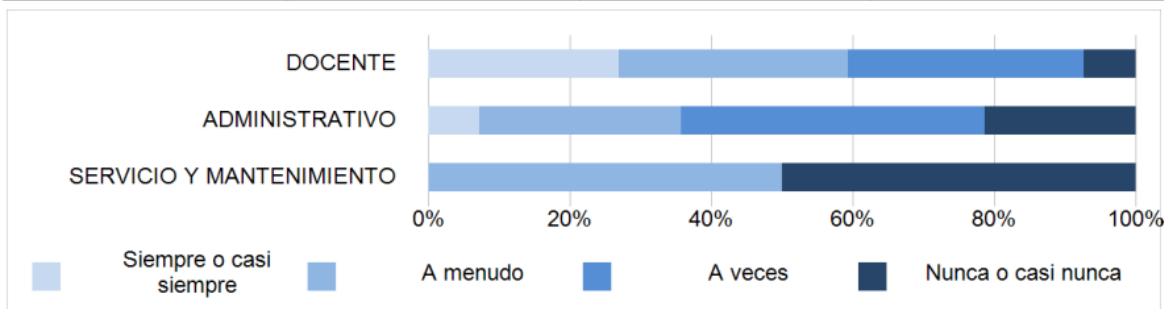


**Figura 29. Análisis de respuestas para el factor Previsibilidad de las tareas.**  
Fuente: Elaboración propia.

**-Cantidad y dificultad de la tarea.**

**Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	26,9 %	7,1 %	0 %
A menudo	32,4 %	28,6 %	50 %
A veces	33,3 %	42,9 %	0 %
Nunca o casi nunca	7,4 %	21,4 %	50 %

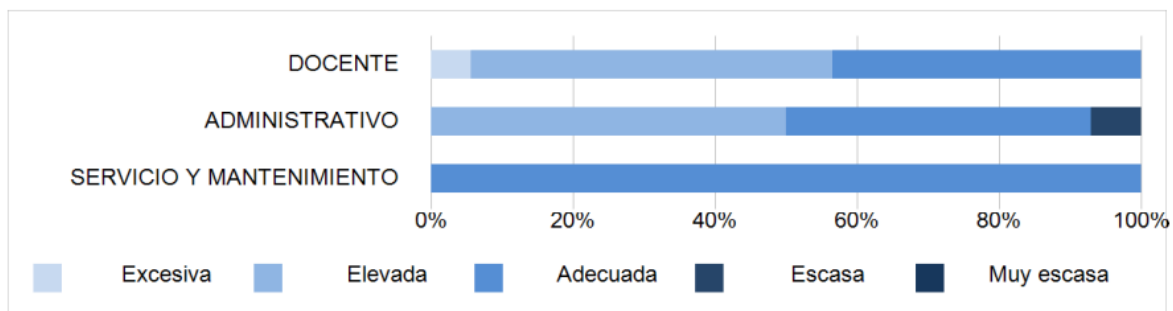


**Figura 30. Análisis de respuestas para el factor Trabajo fuera del horario habitual.**

**Fuente: Elaboración propia.**

**Cantidad de trabajo (Ítem 26).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Excesiva	5,6 %	0 %	0 %
Elevada	50,9 %	50 %	0 %
Adecuada	43,5 %	42,9 %	100 %
Escasa	0 %	7,1 %	0 %
Muy escasa	0 %	0 %	0 %

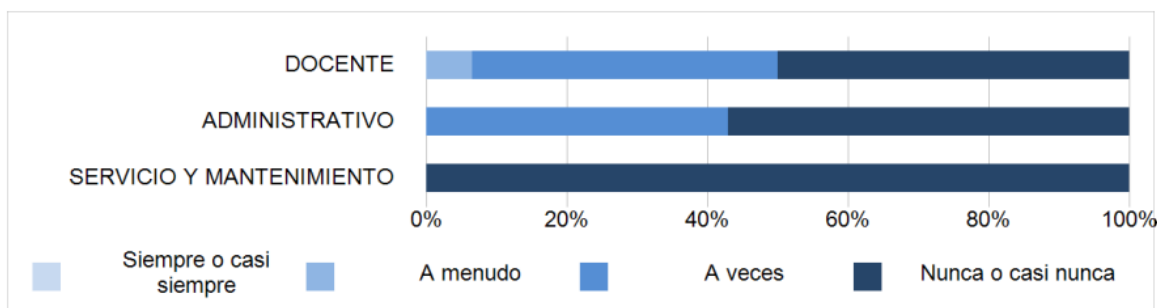


**Figura 31. Análisis de respuestas para el factor Cantidad de trabajo.**

**Fuente: Elaboración propia.**

## Dificultad del trabajo (Ítem 28).

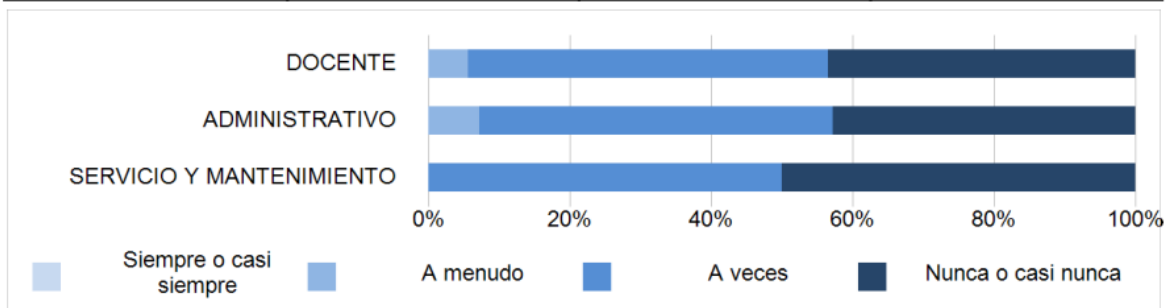
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	6,5 %	0 %	0 %
A veces	43,5 %	42,9 %	0 %
Nunca o casi nunca	50 %	57,1 %	100 %



**Figura 32. Análisis de respuestas para el factor Dificultad del trabajo.**  
Fuente: Elaboración propia.

## Necesidad de ayuda (Ítem 29).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	5,6 %	7,1 %	0 %
A veces	50,9 %	50 %	50 %
Nunca o casi nunca	43,5 %	42,9 %	50 %



**Figura 33. Análisis de respuestas para el factor Necesidad de ayuda.**  
Fuente: Elaboración propia.

### 3.2.5 Demandas psicológicas.

#### 3.2.5.1 Alcance.

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Los detalles del juicio de análisis y los ítems relacionados a este factor de riesgo se encuentran adjuntos en el **Anexo 2.4**.

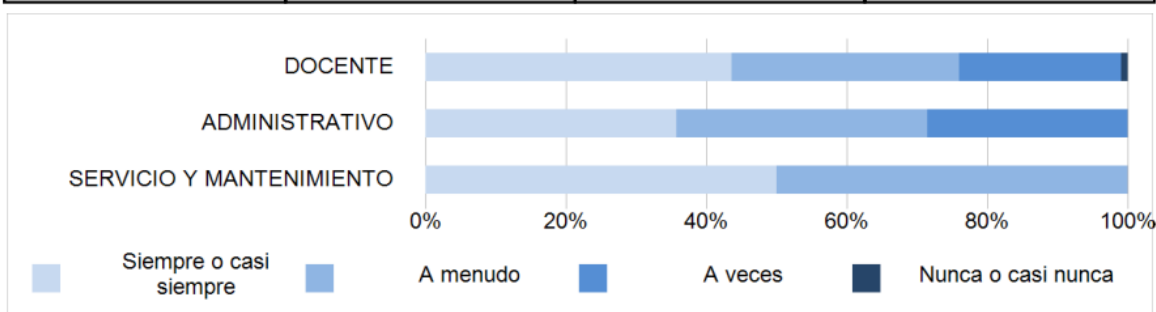
**3.2.5.2 Resultados.**

	Rango	Media	Desv. Típica	Mediana
<b>DOCENTE</b>	0-112	64,99	17,41	67,00
<b>ADMINISTRATIVO</b>	0-112	59,57	18,31	62,00
<b>SERVICIO Y MANTENIMIENTO</b>	0-112	47,00	19,80	47,00

**Tabla 12. Estadístico general factor Demandas psicológicas.**  
Fuente: Elaboración propia.

**Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	43,5 %	35,7 %	50 %
A menudo	32,4 %	35,7 %	50 %
A veces	23,1 %	28,6 %	0 %
Nunca o casi nunca	1 %	0 %	0 %

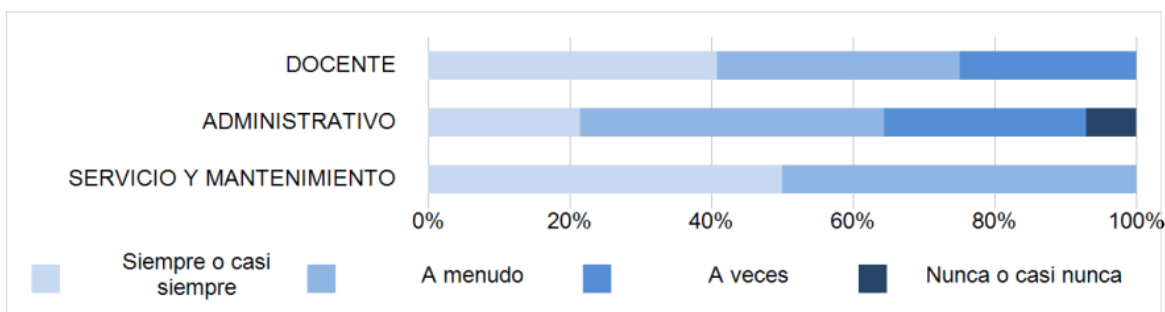


**Figura 34. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de aprendizajes.**  
Fuente: Elaboración propia.

**Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b).**



	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	40,7 %	21,4 %	50 %
A menudo	34,3 %	42,9 %	50 %
A veces	25 %	28,6 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	7,1 %	0 %

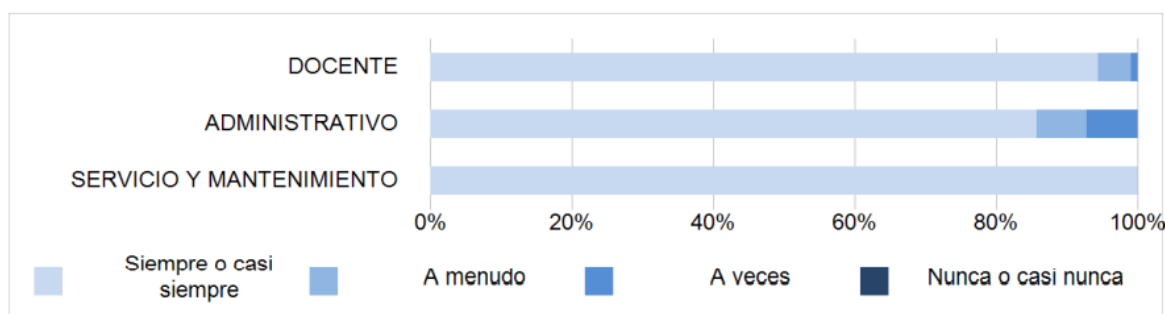


**Figura 35. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de adaptación.**

Fuente: Elaboración propia.

**Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	94,4 %	85,7 %	100 %
A menudo	4,6 %	7,1 %	0 %
A veces	1 %	7,2 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %

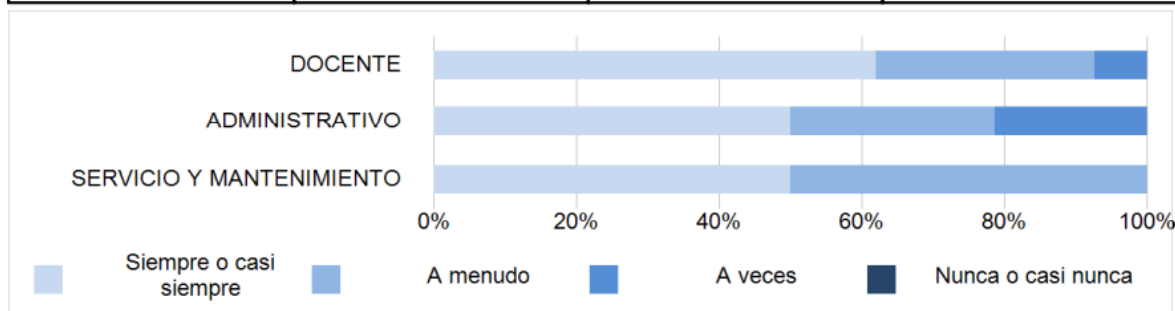


**Figura 36. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de iniciativas.**

Fuente: Elaboración propia.

**Requerimientos de memorización (Ítem 33 d).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	62 %	50 %	50 %
A menudo	30,6 %	28,6 %	50 %
A veces	7,4 %	21,4 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %

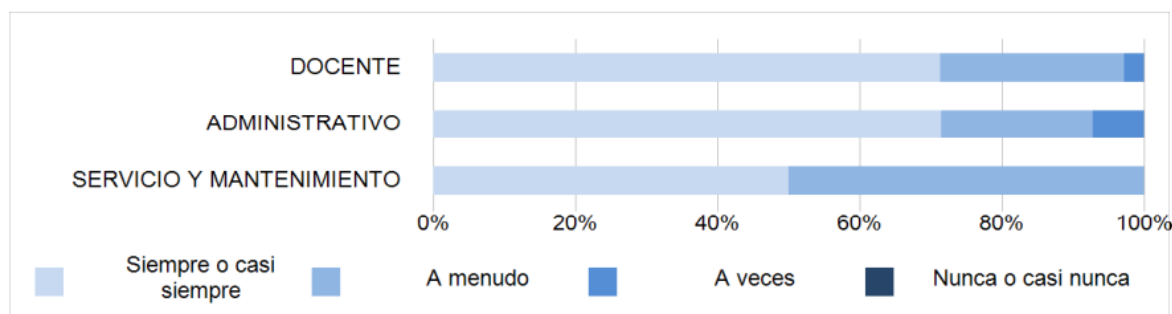


**Figura 37. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de memorización.**

Fuente: Elaboración propia.

**Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	71,3 %	71,4 %	50 %
A menudo	25,9 %	21,4 %	50 %
A veces	2,8 %	7,2 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %

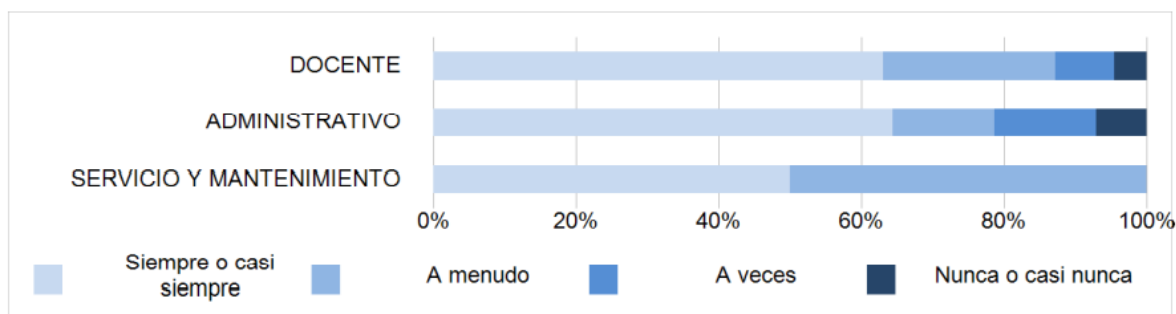


**Figura 38. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de creatividad.**

Fuente: Elaboración propia.

## Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	63 %	64,3 %	50 %
A menudo	24,1 %	14,3 %	50 %
A veces	8,3 %	14,3 %	0 %
Nunca o casi nunca	4,6 %	7,1 %	0 %

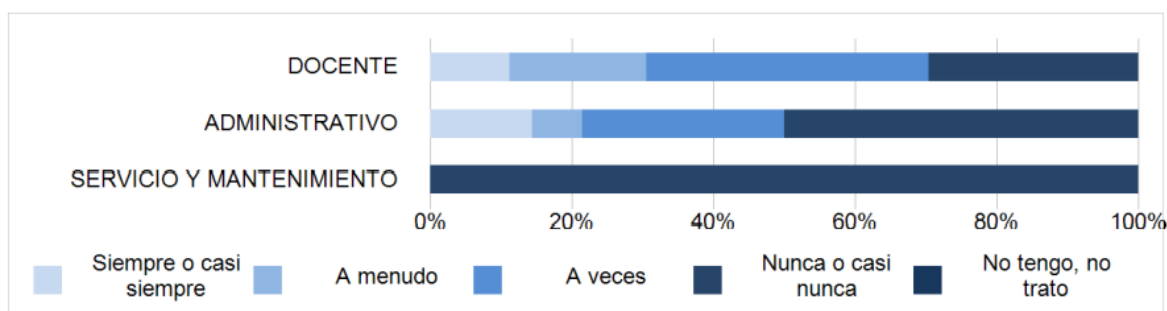


**Figura 39. Análisis de respuestas para el factor Requerimientos de trato con las personas.**

Fuente: Elaboración propia.

## Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	11,1 %	14,3 %	0 %
A menudo	19,4 %	7,1 %	0 %
A veces	39,8 %	28,6 %	0 %
Nunca o casi nunca	29,7 %	50 %	100 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %

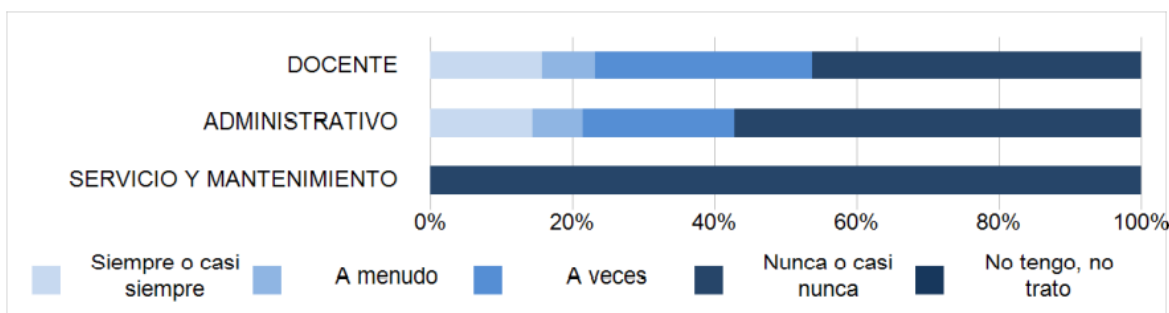


**Figura 40. Análisis de respuestas para el factor Ocultación de emociones a superiores.**

Fuente: Elaboración propia.

## Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	15,7 %	14,3 %	0 %
A menudo	7,4 %	7,1 %	0 %
A veces	30,6 %	21,4 %	0 %
Nunca o casi nunca	46,3 %	57,2 %	100 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %

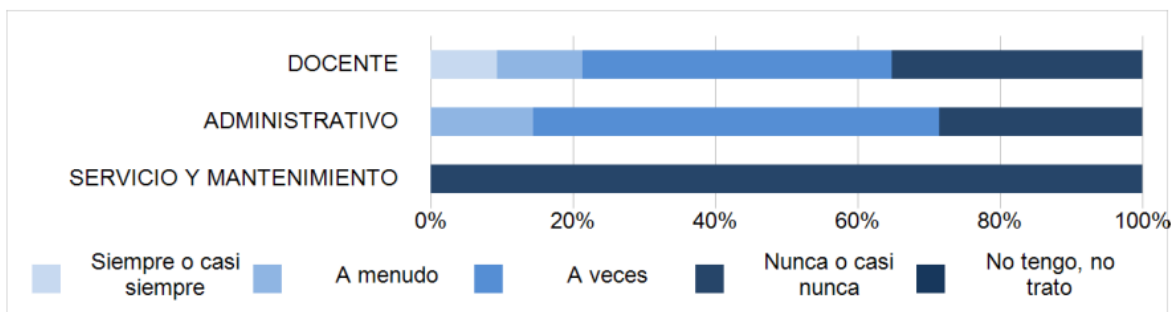


**Figura 41. Análisis de respuestas para el factor Ocultación de emociones ante subordinados.**

Fuente: Elaboración propia.

## Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	9,3 %	0 %	0 %
A menudo	12 %	14,3 %	0 %
A veces	43,5 %	57,1 %	0 %
Nunca o casi nunca	35,2 %	28,6 %	100 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %

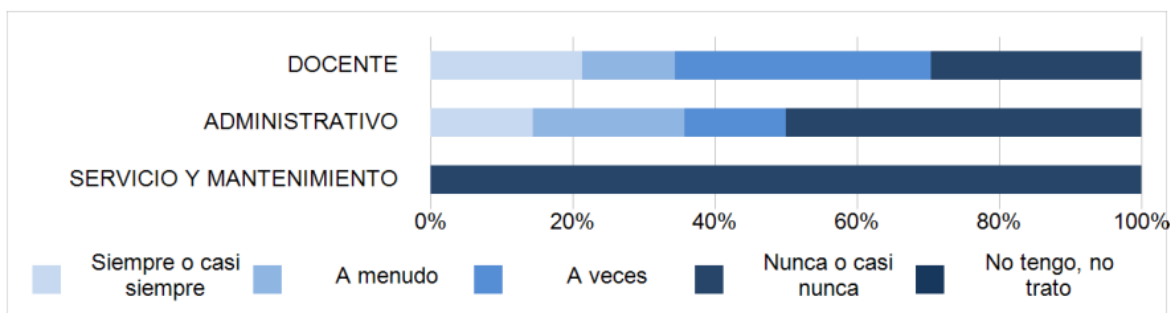


**Figura 42. Análisis de respuestas para el factor Ocultación de emociones ante compañeros.**

Fuente: Elaboración propia.

## Ocultación de emociones ante clientes (Padres de familia) (Ítem 34 d).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	21,3 %	14,3 %	0 %
A menudo	13 %	21,4 %	0 %
A veces	36,1 %	14,3 %	0 %
Nunca o casi nunca	29,6 %	50 %	100 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %

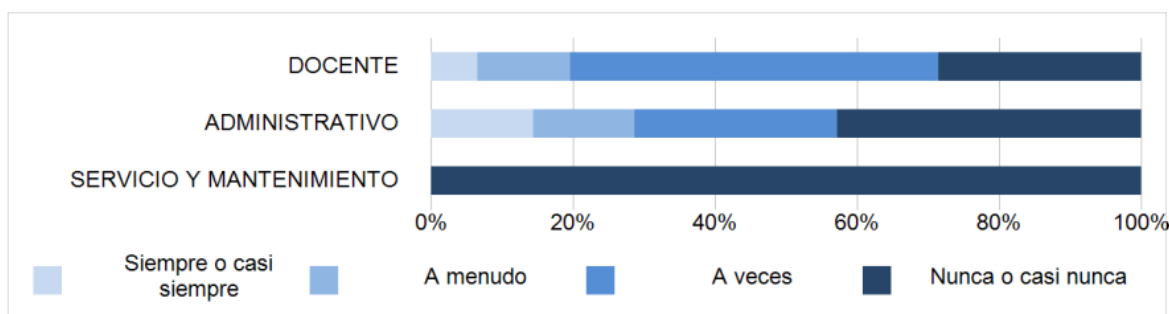


**Figura 43. Análisis de respuestas para el factor Ocultación de emociones ante padres de familia.**

Fuente: Elaboración propia.

## Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	6,5 %	14,3 %	0 %
A menudo	13 %	14,3 %	0 %
A veces	51,9 %	28,6 %	0 %
Nunca o casi nunca	28,6 %	42,8 %	100 %

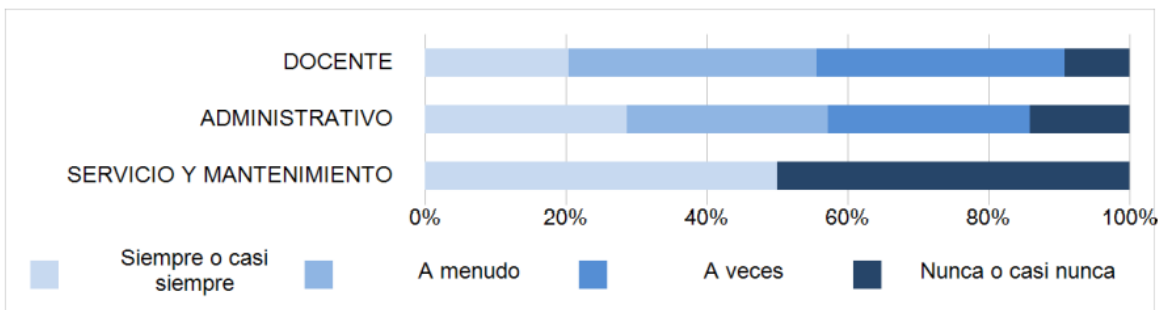


**Figura 44. Análisis de respuestas para el factor Exposición a situaciones de impacto emocional.**

Fuente: Elaboración propia.

**Demandas de respuesta emocional (Ítem 36).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	20,4 %	28,6 %	50 %
A menudo	35,2 %	28,6 %	0 %
A veces	35,2 %	28,6 %	0 %
Nunca o casi nunca	9,2 %	14,2 %	50 %



**Figura 45. Análisis de respuestas para el factor Demandas de respuesta emocional.**

**Fuente: Elaboración propia.**

**3.2.6 Variedad / Contenido del trabajo.**

**3.2.6.1 Alcance.**

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

*Los detalles del juicio de análisis y los ítems relacionados a este factor de riesgo se encuentran adjuntos en el **Anexo 2.5**.*

**3.2.6.2 Resultados.**

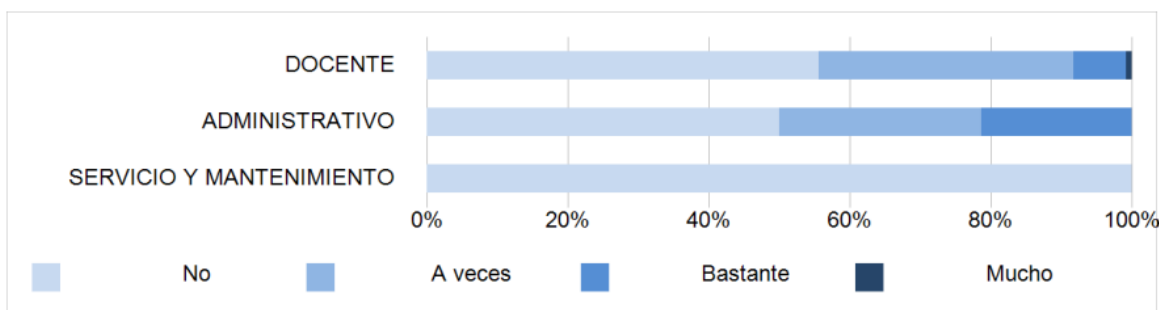
	Rango	Media	Desv. Típica	Mediana
DOCENTE	0-69	16,11	11,09	15,00
ADMINISTRATIVO	0-69	13,64	11,84	11,00
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	0-69	16,00	22,63	16,00

**Tabla 13. Estadístico general factor Variedad/Contenido de trabajo.**

**Fuente: Elaboración propia.**

## Trabajo rutinario (Ítem 37).

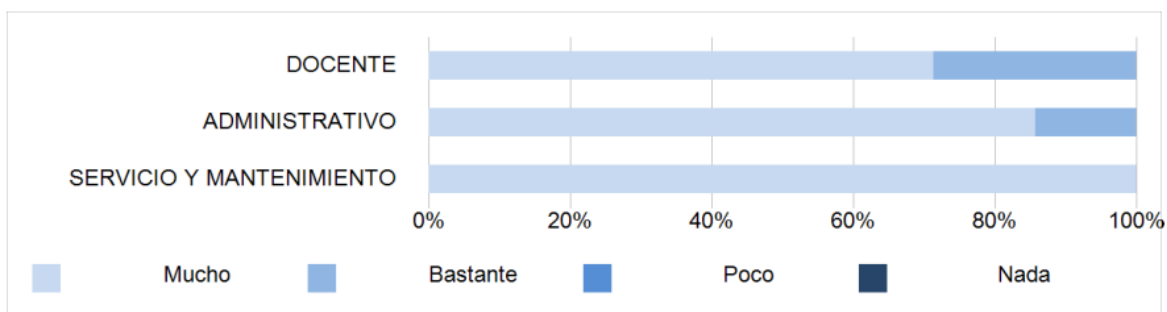
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No	55,6 %	50 %	100 %
A veces	36,1 %	28,6 %	0 %
Bastante	7,4 %	21,4 %	0 %
Mucho	0,9 %	0 %	0 %



**Figura 46. Análisis de respuestas para el factor Trabajo rutinario.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

## Sentido del trabajo (Ítem 38).

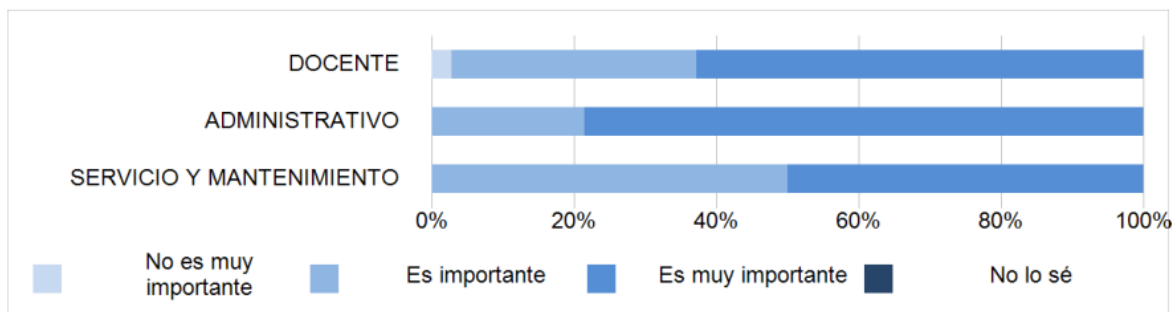
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Mucho	71,3 %	85,7 %	100 %
Bastante	28,7 %	14,3 %	0 %
Poco	0 %	0 %	0 %
Nada	0 %	0 %	0 %



**Figura 47. Análisis de respuestas para el factor Sentido del trabajo.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

## Contribución del trabajo (Ítem 39).

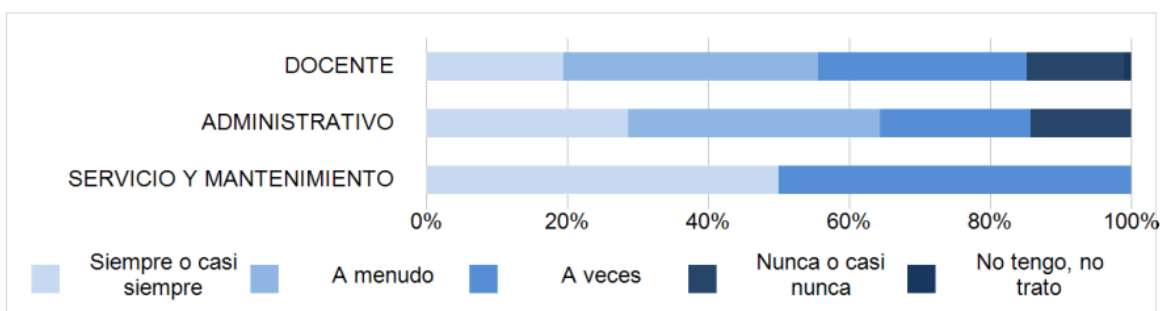
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No es muy importante	2,8 %	0 %	0 %
Es importante	34,3 %	21,4 %	50 %
Es muy importante	62,9 %	78,6 %	50 %
No lo sé	0 %	0 %	0 %



**Figura 48. Análisis de respuestas para el factor Contribución del trabajo.**  
Fuente: Elaboración propia.

## Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	19,4 %	28,6 %	50 %
A menudo	36,1 %	35,7 %	0 %
A veces	29,6 %	21,4 %	50 %
Nunca o casi nunca	13,9 %	14,3 %	0 %
No tengo, no trato	1 %	0 %	0 %

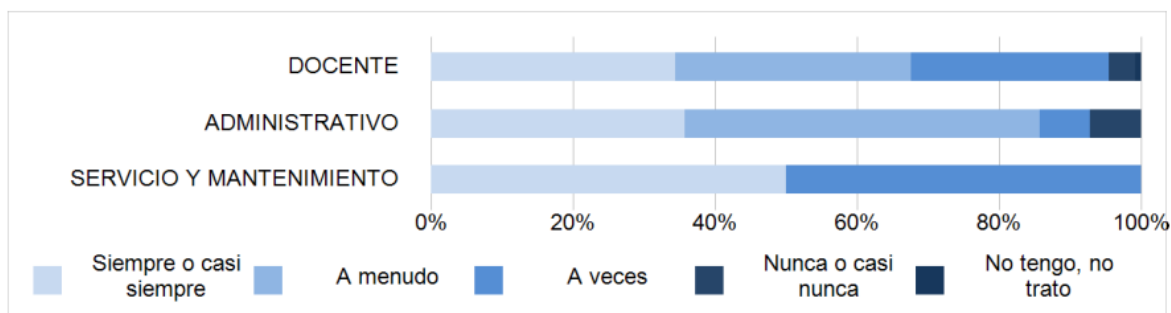


**Figura 49. Análisis de respuestas para el factor Reconocimiento del trabajo por superiores.**  
Fuente: Elaboración propia.



## Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	34,3 %	35,7 %	50 %
A menudo	33,3 %	50 %	0 %
A veces	27,8 %	7,1 %	50 %
Nunca o casi nunca	3,7 %	7,2 %	0 %
No tengo, no trato	0,9 %	0 %	0 %

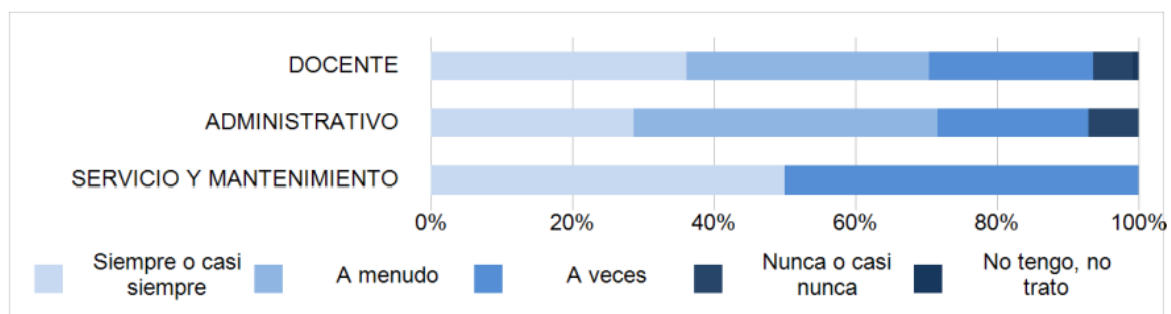


**Figura 50. Análisis de respuestas para el factor Reconocimiento del trabajo por compañeros.**

Fuente: Elaboración propia.

## Reconocimiento del trabajo por clientes (Padres de Familia) (Ítem 40 c).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	36,1 %	28,6 %	50 %
A menudo	34,3 %	42,9 %	0 %
A veces	23,1 %	21,4 %	50 %
Nunca o casi nunca	5,6 %	7,1 %	0 %
No tengo, no trato	0,9 %	0 %	0 %

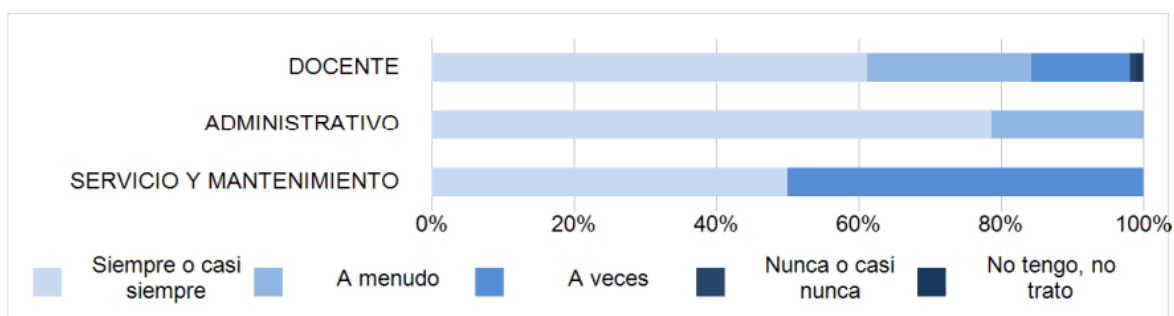


**Figura 51. Análisis de respuestas para el factor Reconocimiento del trabajo por padres de familia.**

Fuente: Elaboración propia.

**Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	61,1 %	78,6 %	50 %
A menudo	23,1 %	21,4 %	0 %
A veces	13,9 %	0 %	50 %
Nunca o casi nunca	0,9 %	0 %	0 %
No tengo, no trato	1 %	0 %	0 %



**Figura 52. Análisis de respuestas para el factor Reconocimiento del trabajo por familia.**

Fuente: Elaboración propia.

**3.2.7 Participación / Supervisión.**

**3.2.7.1 Alcance.**

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Los detalles del juicio de análisis y los ítems relacionados a este factor de riesgo se encuentran adjuntos en el **Anexo 2.6**.

**3.2.7.2 Resultados.**

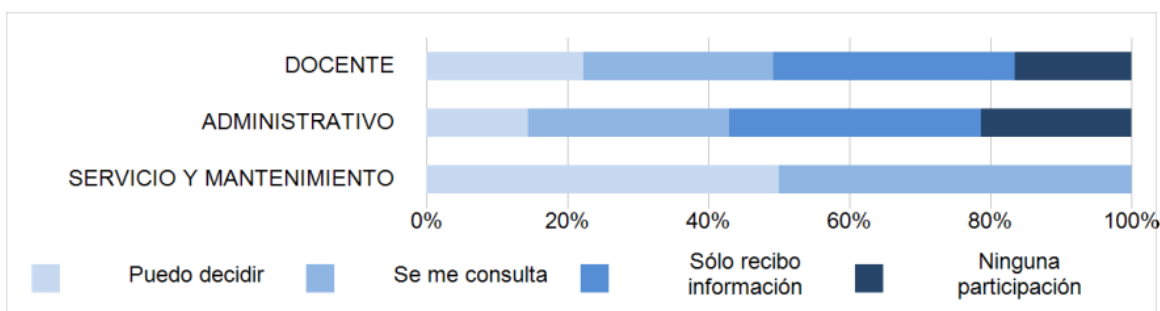
	Rango	Media	Desv. Típica	Mediana
DOCENTE	4-87	32,59	13,63	32,00
ADMINISTRATIVO	4-87	34,50	15,06	31,50
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	4-87	19,50	10,61	19,50

**Tabla 14. Estadístico general factor Participación/Supervisión.**

Fuente: Elaboración propia.

## Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Puedo decidir	22,2 %	14,3 %	50 %
Se me consulta	26,9 %	28,6 %	50 %
Sólo recibo información	34,3 %	35,7 %	0 %
Ninguna participación	16,6 %	21,4 %	0 %

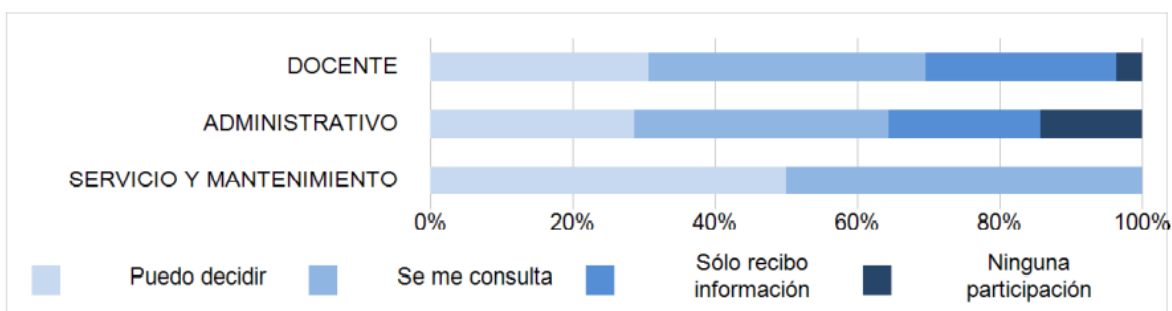


**Figura 53. Análisis de respuestas para el factor Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales.**

Fuente: Elaboración propia.

## Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Puedo decidir	30,6 %	28,6 %	50 %
Se me consulta	38,9 %	35,7 %	50 %
Sólo recibo información	26,9 %	21,4 %	0 %
Ninguna participación	3,6 %	14,3 %	0 %

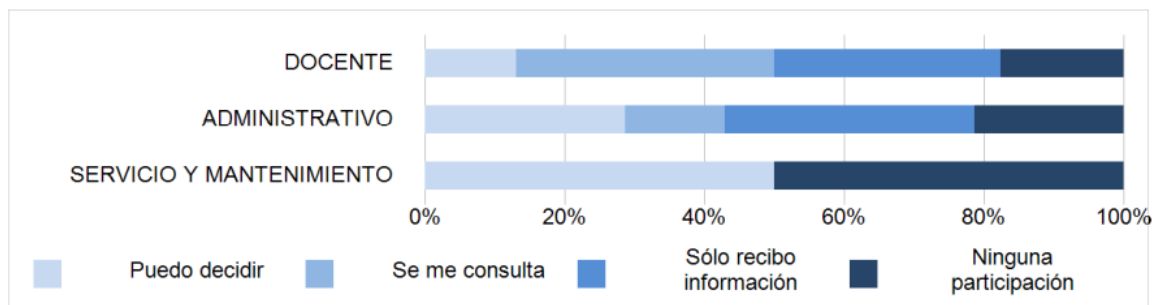


**Figura 54. Análisis de respuestas para el factor Participación en la introducción a métodos de trabajo.**

Fuente: Elaboración propia.

## Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Puedo decidir	13 %	28,6 %	50 %
Se me consulta	37 %	14,3 %	0 %
Sólo recibo información	32,4 %	35,7 %	0 %
Ninguna participación	17,6 %	21,4 %	50 %

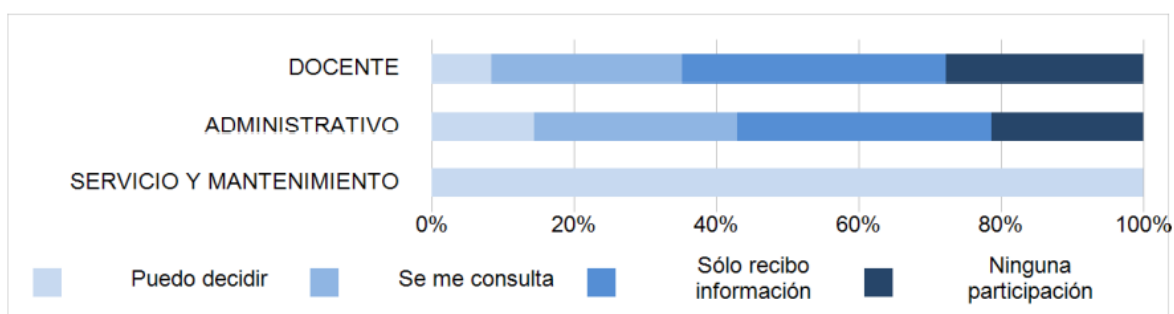


**Figura 55. Análisis de respuestas para el factor Participación en el lanzamiento de nuevos productos.**

Fuente: Elaboración propia.

## Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Puedo decidir	8,3 %	14,3 %	100 %
Se me consulta	26,9 %	28,6 %	0 %
Sólo recibo información	37 %	35,7 %	0 %
Ninguna participación	27,8 %	21,4 %	0 %

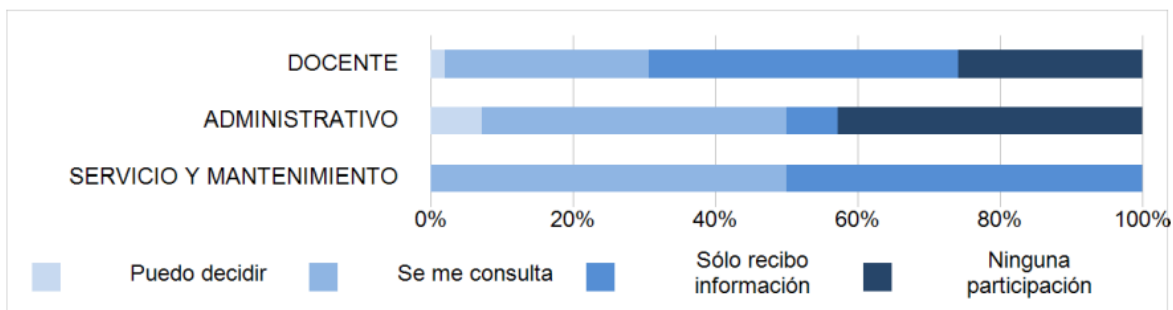


**Figura 56. Análisis de respuestas para el factor Participación en la reorganización de áreas de trabajo.**

Fuente: Elaboración propia.

## Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Puedo decidir	1,9 %	7,1 %	0 %
Se me consulta	28,7 %	42,9 %	50 %
Sólo recibo información	43,5 %	7,1 %	50 %
Ninguna participación	25,9 %	42,9 %	0 %

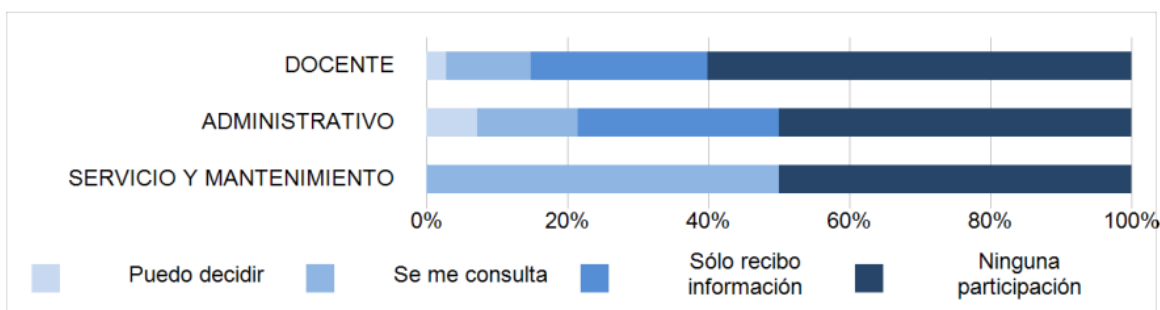


**Figura 57. Análisis de respuestas para el factor Participación en la introducción de cambios en la dirección.**

Fuente: Elaboración propia.

## Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Puedo decidir	2,8 %	7,1 %	0 %
Se me consulta	12 %	14,3 %	50 %
Sólo recibo información	25 %	28,6 %	0 %
Ninguna participación	60,2 %	50 %	50 %

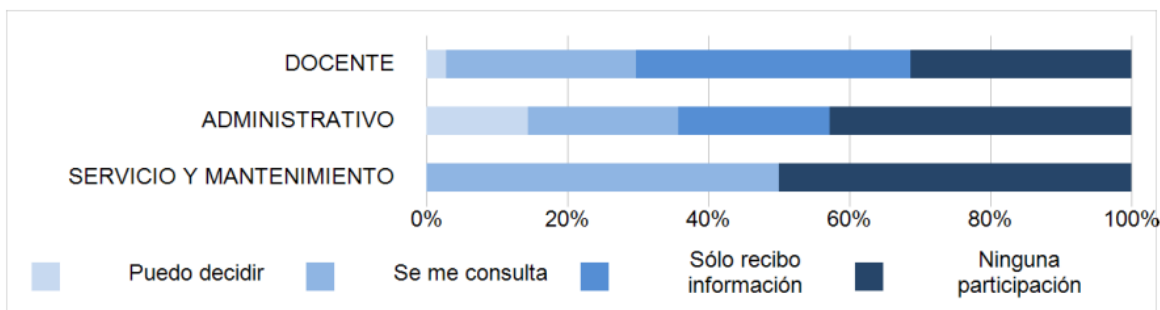


**Figura 58. Análisis de respuestas para el factor Participación en las contrataciones de personal.**

Fuente: Elaboración propia.

## Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Puedo decidir	2,8 %	14,3 %	0 %
Se me consulta	26,9 %	21,4 %	50 %
Sólo recibo información	38,9 %	21,4 %	0 %
Ninguna participación	31,4 %	42,9 %	50 %

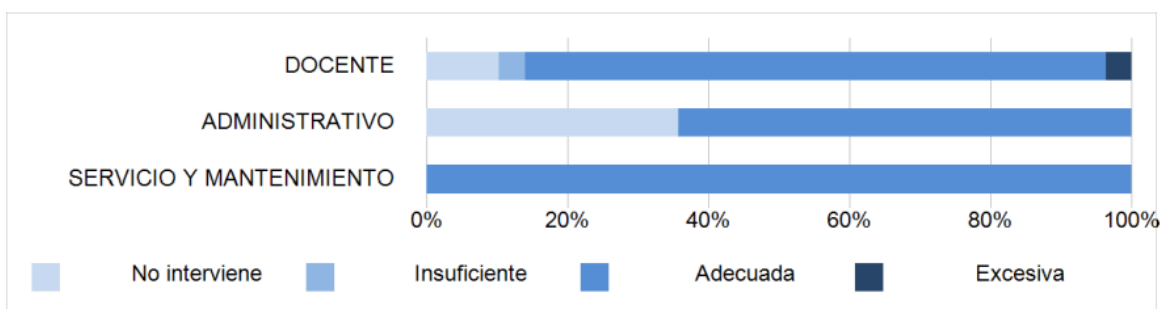


**Figura 59. Análisis de respuestas para el factor Participación en la elaboración de normas de trabajo.**

Fuente: Elaboración propia.

## Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No interviene	10,2 %	35,7 %	0 %
Insuficiente	3,7 %	0 %	0 %
Adecuada	82,4 %	64,3 %	100 %
Excesiva	3,7 %	0 %	0 %

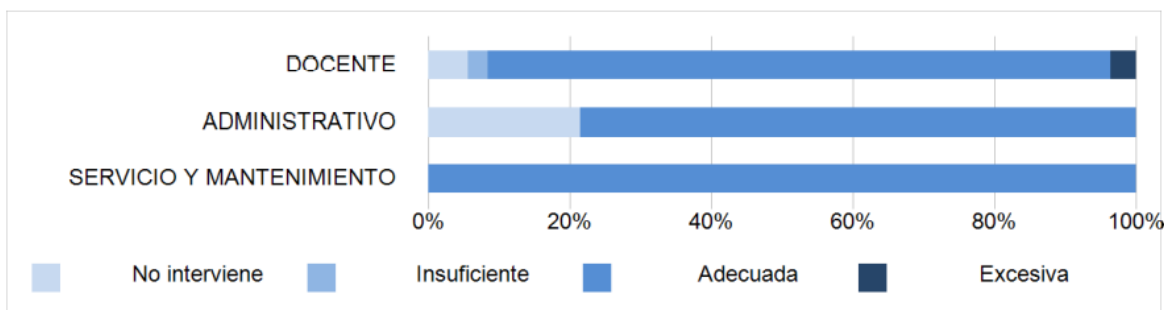


**Figura 60. Análisis de respuestas para el factor Supervisión sobre los métodos.**

Fuente: Elaboración propia.

## Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No interviene	5,6 %	21,4 %	0 %
Insuficiente	2,8 %	0 %	0 %
Adecuada	88 %	78,6 %	100 %
Excesiva	3,6 %	0 %	0 %

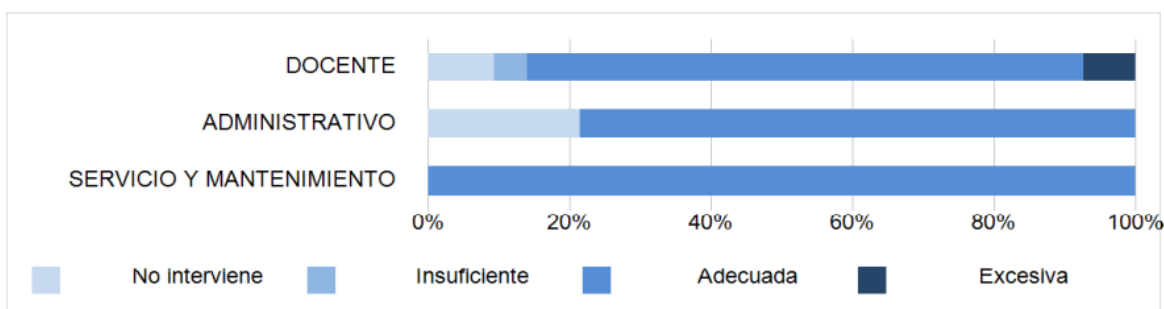


**Figura 61. Análisis de respuestas para el factor Supervisión sobre la planificación.**

Fuente: Elaboración propia.

## Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No interviene	9,3 %	21,4 %	0 %
Insuficiente	4,6 %	0 %	0 %
Adecuada	78,7 %	78,6 %	100 %
Excesiva	7,4 %	0 %	0 %

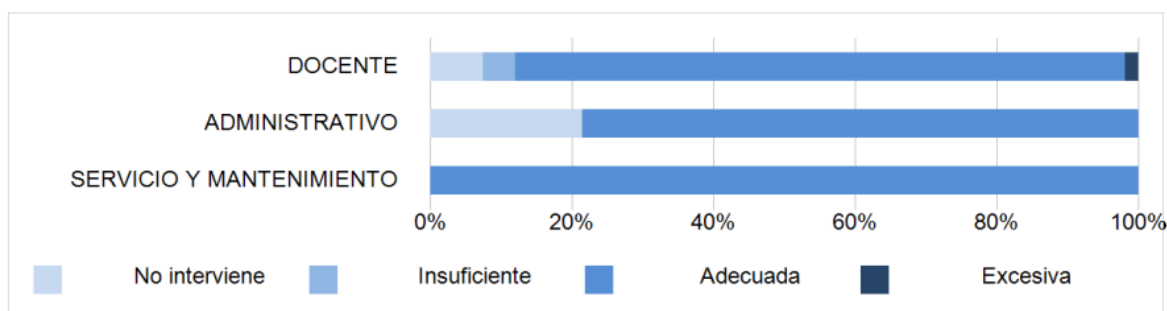


**Figura 62. Análisis de respuestas para el factor Supervisión sobre el ritmo.**

Fuente: Elaboración propia.

**Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No interviene	7,4 %	21,4 %	0 %
Insuficiente	4,6 %	0 %	0 %
Adecuada	86,1 %	78,6 %	100 %
Excesiva	1,9 %	0 %	0 %



**Figura 63. Análisis de respuestas para el factor Supervisión sobre la calidad.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

**3.2.8 Interés por el trabajador / Compensación.**

**3.2.8.1 Alcance.**

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

*Los detalles del juicio de análisis y los ítems relacionados a este factor de riesgo se encuentran adjuntos en el **Anexo 2.7.***

**3.2.8.2 Resultados.**

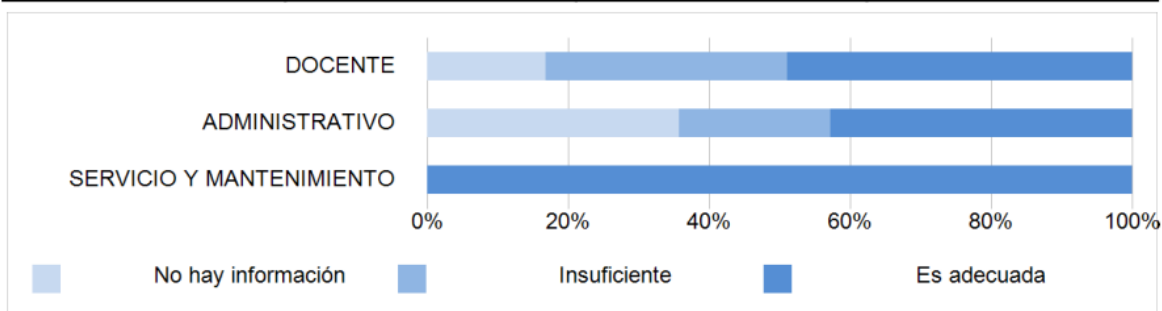
	Rango	Media	Desv. Típica	Mediana
DOCENTE	0-73	37,81	19,69	40,00
ADMINISTRATIVO	0-73	42,07	22,21	45,50
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	0-73	29,00	8,49	29,00

**Tabla 15. Estadístico general factor Interés por el trabajador/ Compensación.**  
**Fuente: Elaboración propia.**



## Información sobre la formación (Ítem 13 a).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No hay información	16,7 %	35,7 %	0 %
Insuficiente	34,3 %	21,4 %	0 %
Es adecuada	49 %	42,9 %	100 %

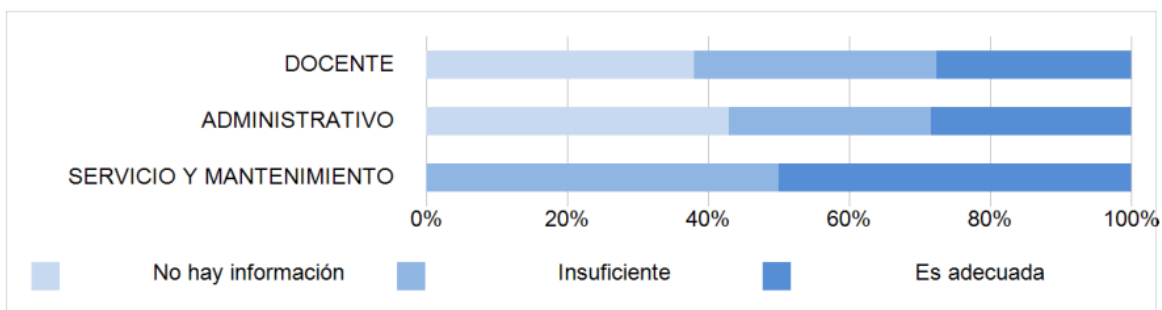


**Figura 64. Análisis de respuestas para el factor Información sobre la formación.**

Fuente: Elaboración propia.

## Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No hay información	38 %	42,9 %	0 %
Insuficiente	34,3 %	28,6 %	50 %
Es adecuada	27,7 %	28,5 %	50 %

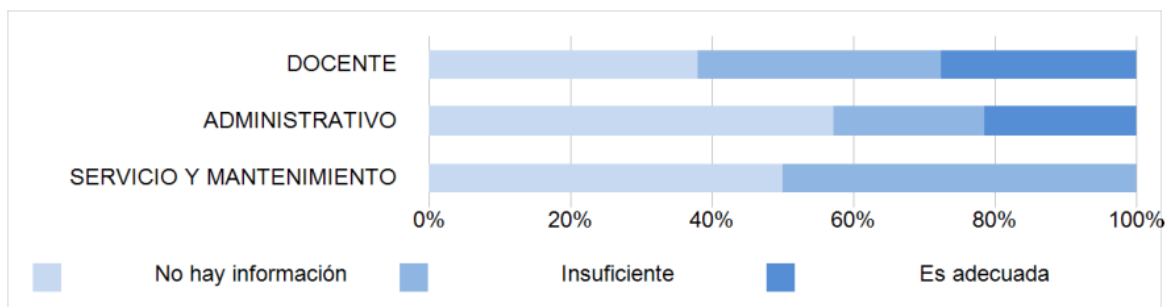


**Figura 65. Análisis de respuestas para el factor Información sobre las posibilidades de promoción.**

Fuente: Elaboración propia.

## Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No hay información	38 %	57,1 %	50 %
Insuficiente	34,3 %	21,4 %	50 %
Es adecuada	27,7 %	21,5 %	0 %

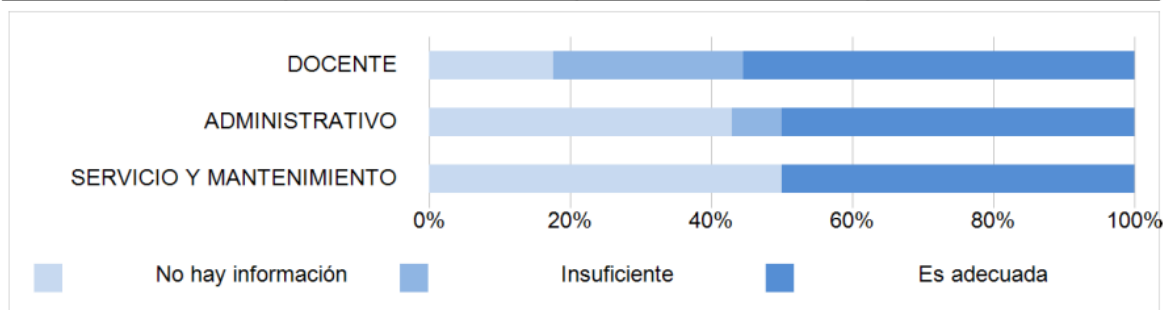


**Figura 66. Análisis de respuestas para el factor Información sobre requisitos para la promoción.**

Fuente: Elaboración propia.

## Información sobre la situación de la empresa/institución (Ítem 13 d).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
No hay información	17,6 %	42,9 %	50 %
Insuficiente	26,9 %	7,1 %	0 %
Es adecuada	55,5 %	50 %	50 %

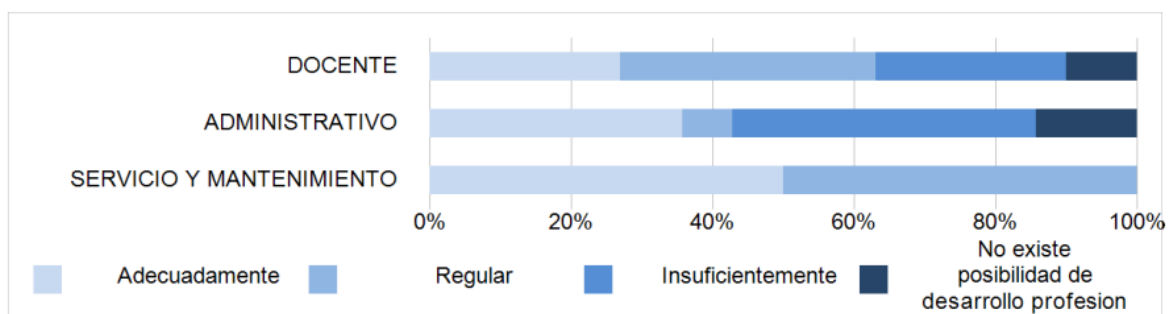


**Figura 67. Análisis de respuestas para el factor Información sobre la situación de la institución.**

Fuente: Elaboración propia.

**Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Adecuadamente	26,9 %	35,7 %	50 %
Regular	36,1 %	7,1 %	50 %
Insuficientemente	26,9 %	42,9 %	0 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	10,1 %	14,3 %	0 %

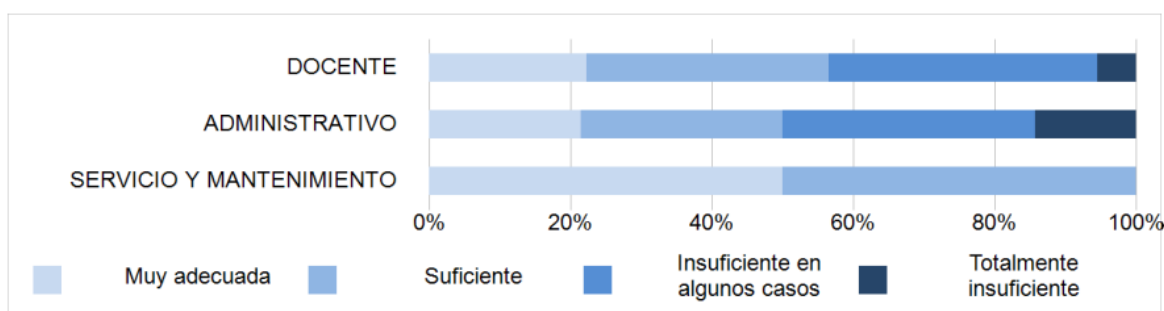


**Figura 68. Análisis de respuestas para el factor Facilidades para el desarrollo profesional.**

Fuente: Elaboración propia.

**Valoración de la formación (Ítem 42).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy adecuada	22,2 %	21,4 %	50 %
Suficiente	34,3 %	28,6 %	50 %
Insuficiente en algunos casos	38 %	35,7 %	0 %
Totalmente insuficiente	5,5 %	14,3 %	0 %

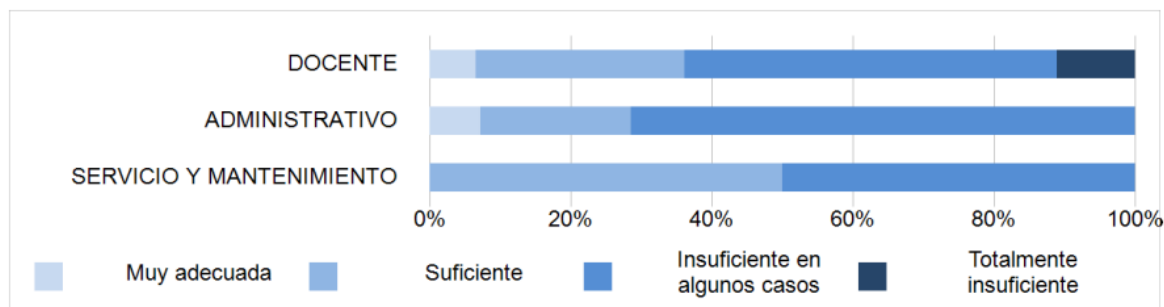


**Figura 69. Análisis de respuestas para el factor Valoración de la formación.**

Fuente: Elaboración propia.

## Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy adecuada	6,5 %	7,1 %	0 %
Suficiente	29,6 %	21,4 %	50 %
Insuficiente en algunos casos	52,8 %	71,5 %	50 %
Totalmente insuficiente	11,1 %	0 %	0 %

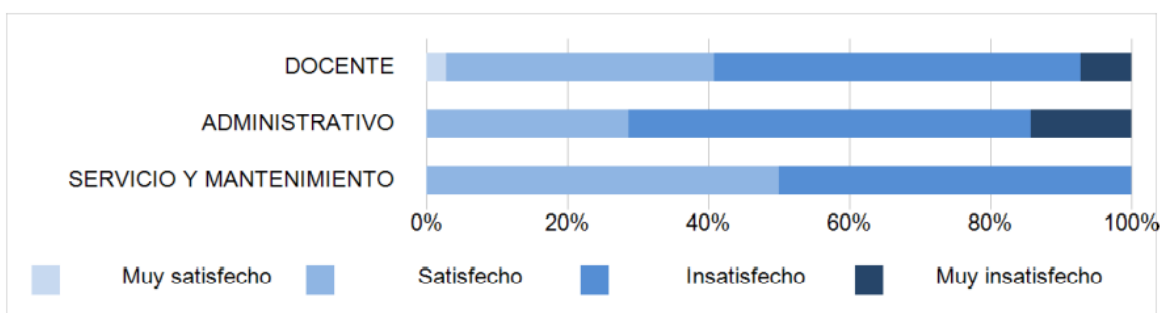


**Figura 70. Análisis de respuestas para el factor Equilibrio entre esfuerzo y recompensas.**

Fuente: Elaboración propia.

## Satisfacción con el salario (Ítem 44).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy satisfecho	2,8 %	0 %	0 %
Satisfecho	38 %	28,6 %	50 %
Insatisfecho	51,9 %	57,1 %	50 %
Muy insatisfecho	7,3 %	14,3 %	0 %



**Figura 71. Análisis de respuestas para el factor Satisfacción con el salario.**

Fuente: Elaboración propia.

### 3.2.9 Desempeño de rol.

#### 3.2.9.1 Alcance.

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.

*Los detalles del juicio de análisis y los ítems relacionados a este factor de riesgo se encuentran adjuntos en el **Anexo 2.8**.*

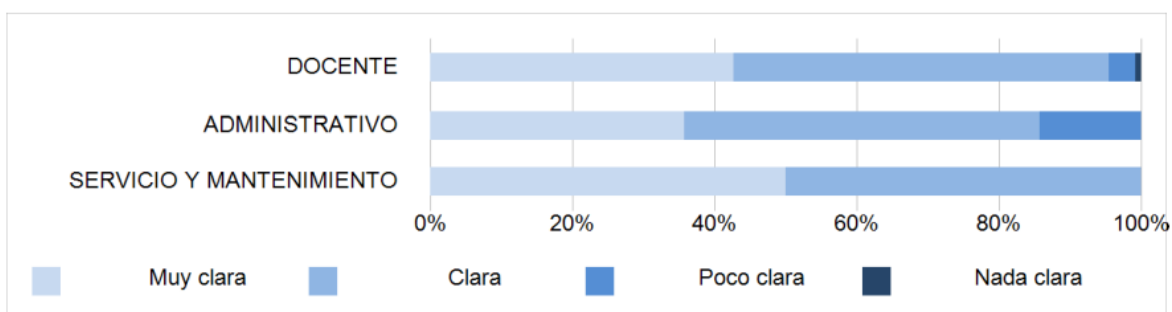
### 3.2.9.2 Resultados.

	Rango	Media	Desv. Típica	Mediana
DOCENTE	1-109	25,73	17,42	25,00
ADMINISTRATIVO	1-109	24,79	18,40	23,00
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	1-109	14,50	13,44	14,50

**Tabla 16. Estadístico general Desempeño del rol.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

### Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy clara	42,6 %	35,7 %	50 %
Clara	52,8 %	50 %	50 %
Poco clara	3,7 %	14,3 %	0 %
Nada clara	0,9 %	0 %	0 %

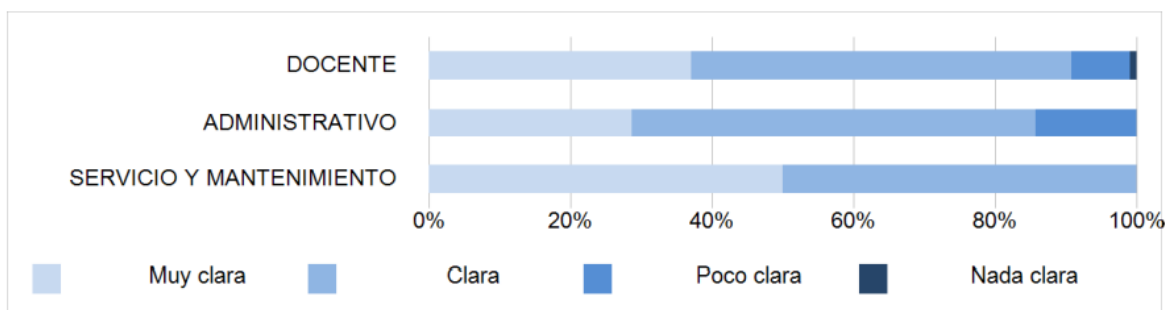


**Figura 72. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de los contenidos.**

**Fuente: Elaboración propia.**

### Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy clara	37 %	28,6 %	50 %
Clara	53,7 %	57,1 %	50 %
Poco clara	8,3 %	14,3 %	0 %
Nada clara	1 %	0 %	0 %

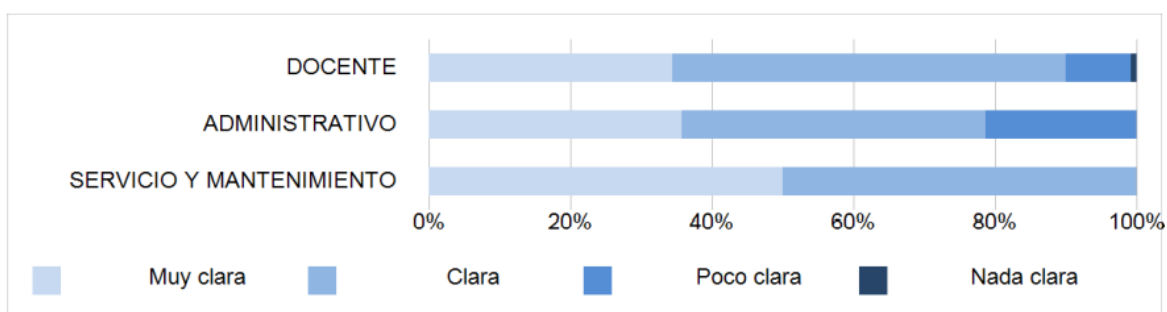


**Figura 73. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de los procedimientos.**

Fuente: Elaboración propia.

**Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c).**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy clara	34,3 %	35,7 %	50 %
Clara	55,6 %	42,9 %	50 %
Poco clara	9,3 %	21,4 %	0 %
Nada clara	0,8 %	0 %	0 %

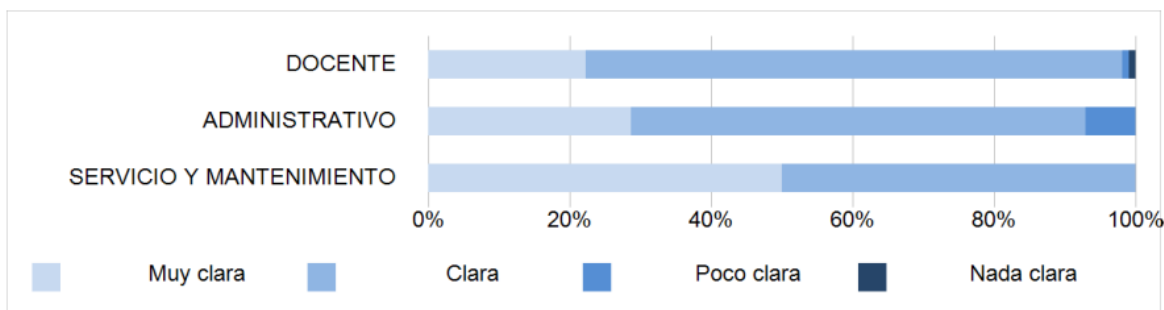


**Figura 74. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de la cantidad de trabajo.**

Fuente: Elaboración propia.

## Especificaciones de la calidad de trabajo (Ítem 14 d).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy clara	22,2 %	28,6 %	50 %
Clara	75,9 %	64,3 %	50 %
Poco clara	0,9 %	7,1 %	0 %
Nada clara	1 %	0 %	0 %

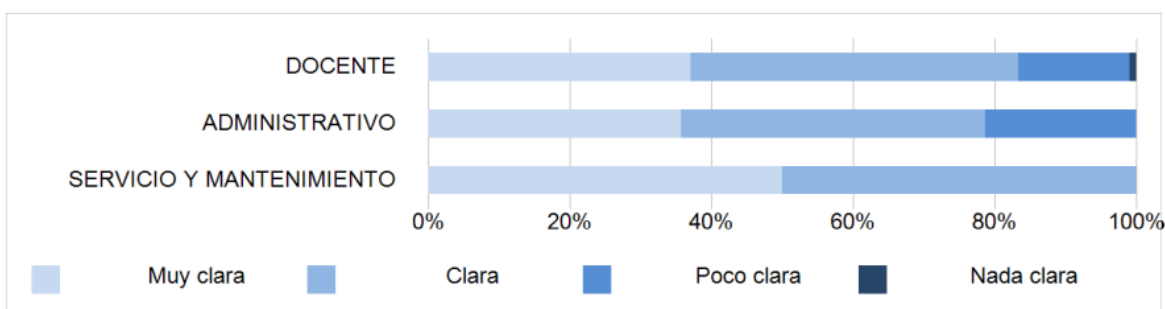


**Figura 75. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de la calidad de trabajo.**

Fuente: Elaboración propia.

## Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy clara	37 %	35,7 %	50 %
Clara	46,3 %	42,9 %	50 %
Poco clara	15,7 %	21,4 %	0 %
Nada clara	1 %	0 %	0 %

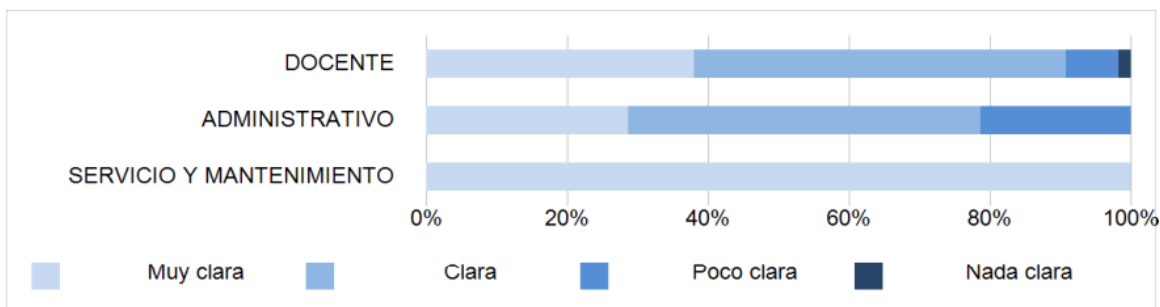


**Figura 76. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de los tiempos de trabajo.**

Fuente: Elaboración propia.

## Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f).

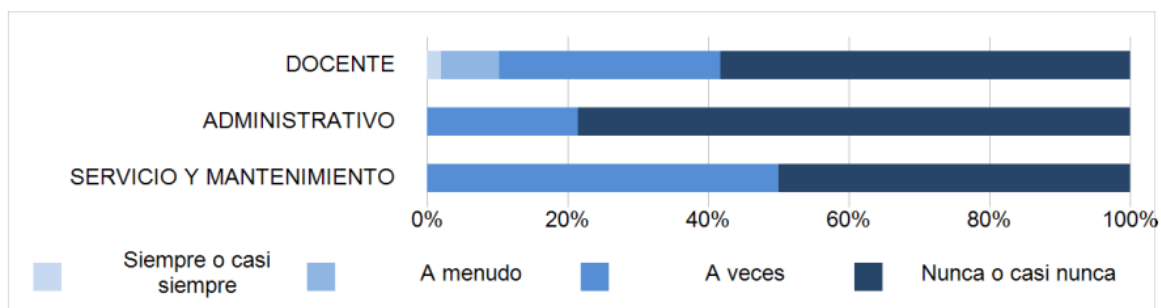
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Muy clara	38 %	28,6 %	100 %
Clara	52,8 %	50 %	0 %
Poco clara	7,4 %	21,4 %	0 %
Nada clara	1,8 %	0 %	0 %



**Figura 77. Análisis de respuestas para el factor Especificaciones de la responsabilidad del puesto.**  
Fuente: Elaboración propia.

## Tareas irrealizables (Ítem 15 a).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	1,9 %	0 %	0 %
A menudo	8,3 %	0 %	0 %
A veces	31,5 %	21,4 %	50 %
Nunca o casi nunca	58,3 %	78,6 %	50 %

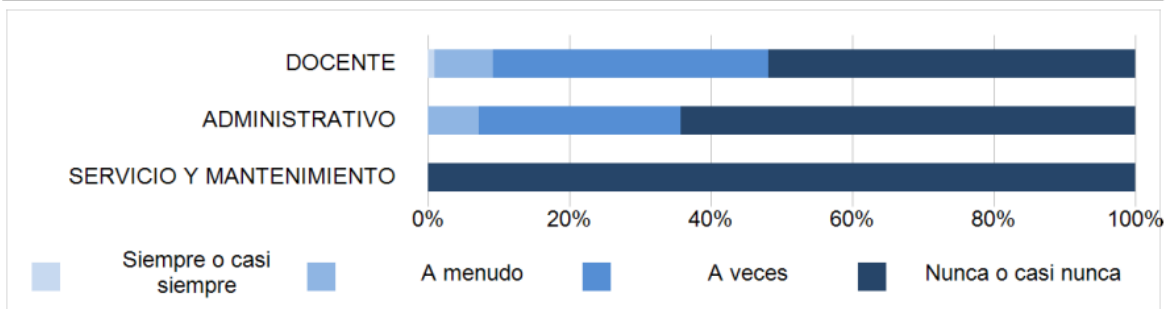


**Figura 78. Análisis de respuestas para el factor Tareas irrealizables.**  
Fuente: Elaboración propia.



## Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	0,9 %	0 %	0 %
A menudo	8,3 %	7,1 %	0 %
A veces	38,9 %	28,6 %	0 %
Nunca o casi nunca	51,9 %	64,3 %	100 %

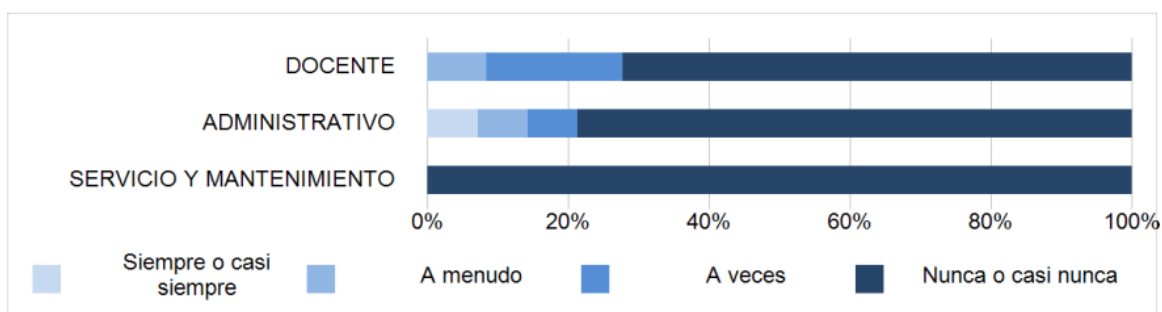


**Figura 79. Análisis de respuestas para el factor Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos.**

Fuente: Elaboración propia.

## Conflictos morales (Ítem 15 c).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	0 %	7,1 %	0 %
A menudo	8,3 %	7,1 %	0 %
A veces	19,4 %	7,1 %	0 %
Nunca o casi nunca	72,3 %	78,7 %	100 %

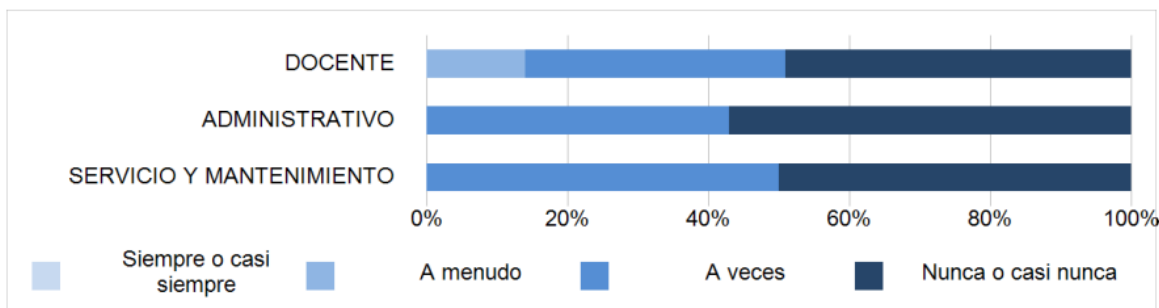


**Figura 80. Análisis de respuestas para el factor Conflictos morales.**

Fuente: Elaboración propia.

## Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	13,9 %	0 %	0 %
A veces	37 %	42,9 %	50 %
Nunca o casi nunca	49,1 %	57,1 %	50 %

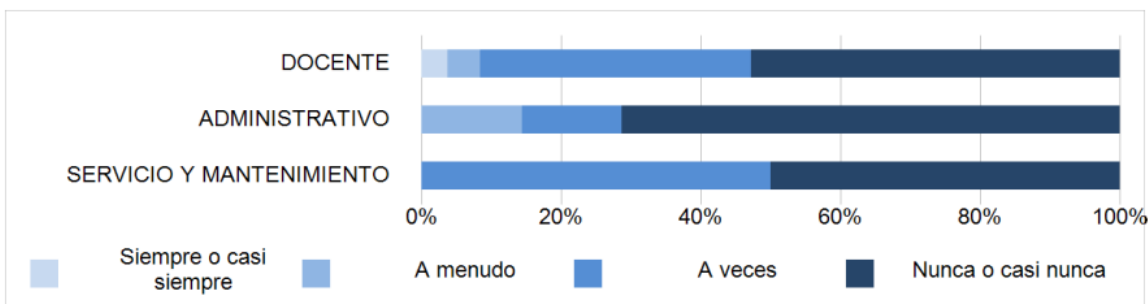


**Figura 81. Análisis de respuestas para el factor Instrucciones contradictorias.**

Fuente: Elaboración propia.

## Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e).

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	3,7 %	0 %	0 %
A menudo	4,6 %	14,3 %	0 %
A veces	38,9 %	14,3 %	50 %
Nunca o casi nunca	52,8 %	71,4 %	50 %



**Figura 82. Análisis de respuestas para el factor Asignación de tareas que exceden el contenido del puesto.**

Fuente: Elaboración propia.

### 3.2.10 Relaciones y apoyo social.

#### 3.2.10.1 Alcance.

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las

personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreto estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Los detalles del juicio de análisis y los ítems relacionados a este factor de riesgo se encuentran adjuntos en el **Anexo 2.9**.

### 3.2.10.2 Resultados.

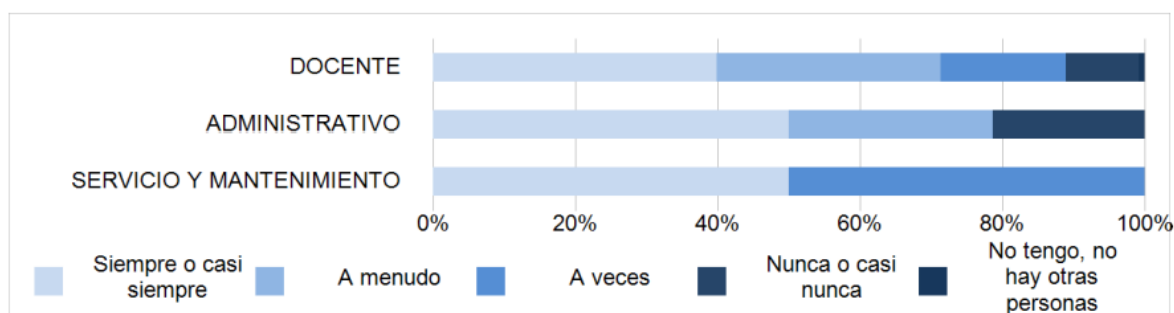
	Rango	Media	Desv. Típica	Mediana
<b>DOCENTE</b>	0-97	18,13	13,94	16,00
<b>ADMINISTRATIVO</b>	0-97	15,29	14,29	12,50
<b>SERVICIO Y MANTENIMIENTO</b>	0-97	14,00	16,97	14,00

**Tabla 17. Estadístico general factor Relaciones y apoyo social.**  
Fuente: Elaboración propia.

### Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d).

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

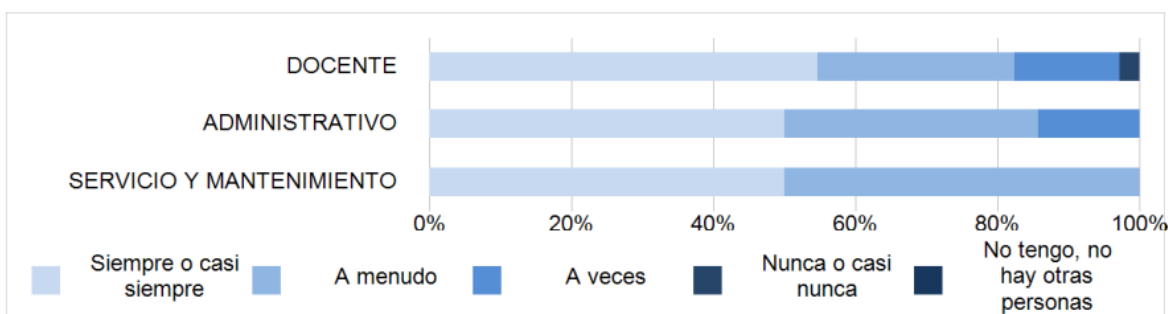
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	39,8 %	50 %	50 %
A menudo	31,5 %	28,6 %	0 %
A veces	17,6 %	0 %	50 %
Nunca o casi nunca	10,2 %	21,4 %	0 %
No tengo, no hay otras personas	0,9 %	0 %	0 %



**Figura 83. Análisis de respuestas para el factor Apoyo social instrumental de distintas fuentes (16a).**  
Fuente: Elaboración propia.

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	54,6 %	50 %	50 %
A menudo	27,8 %	35,7 %	50 %
A veces	14,8 %	14,3 %	0 %
Nunca o casi nunca	2,8 %	0 %	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %	0 %	0 %

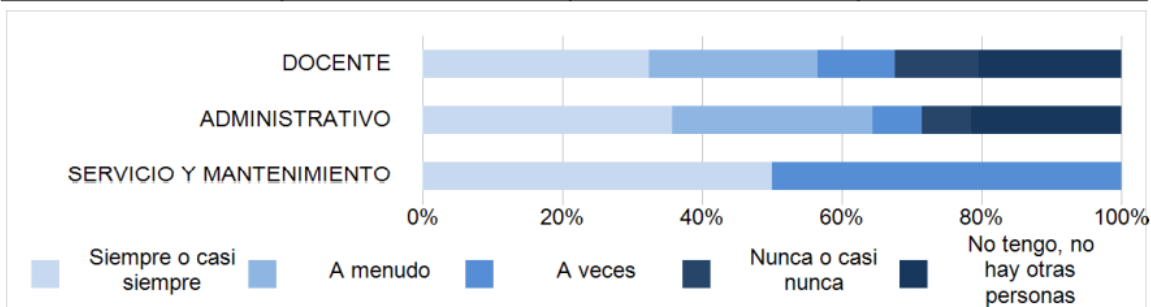


**Figura 84. Análisis de respuestas para el factor Apoyo social instrumental de distintas fuentes (16b).**

Fuente: Elaboración propia.

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	32,4 %	35,7 %	50 %
A menudo	24,1 %	28,6 %	0 %
A veces	11,1 %	7,1 %	50 %
Nunca o casi nunca	12 %	7,1 %	0 %
No tengo, no hay otras personas	20,4 %	21,5 %	0 %

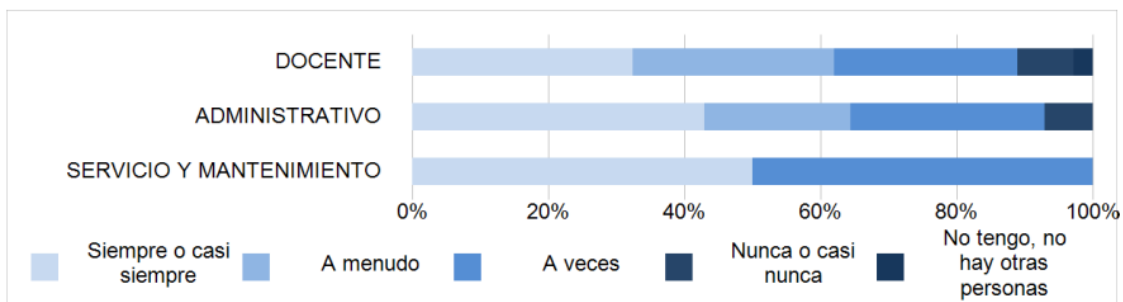


**Figura 85. Análisis de respuestas para el factor Apoyo social instrumental de distintas fuentes (16c).**

Fuente: Elaboración propia.

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

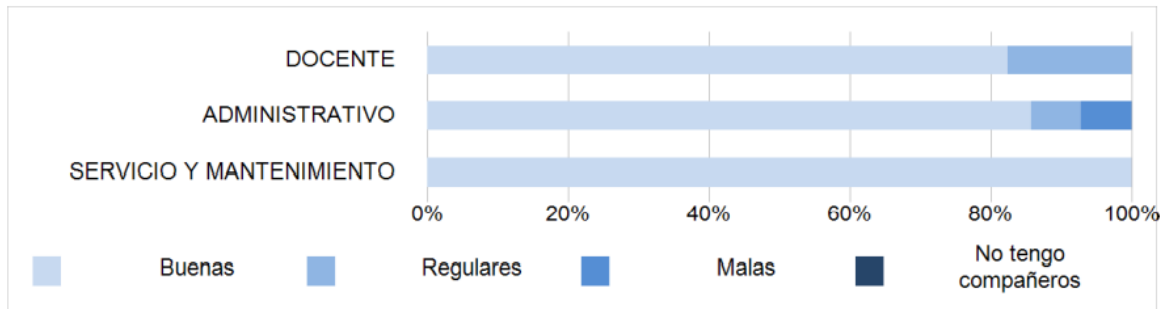
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	32,4 %	42,9 %	50 %
A menudo	29,6 %	21,4 %	0 %
A veces	26,9 %	28,6 %	50 %
Nunca o casi nunca	8,3 %	7,1 %	0 %
No tengo, no hay otras personas	2,8 %	0 %	0 %



**Figura 86. Análisis de respuestas para el factor Apoyo social instrumental de distintas fuentes (16d).  
Fuente: Elaboración propia.**

**Calidad de las relaciones (Ítem 17).**

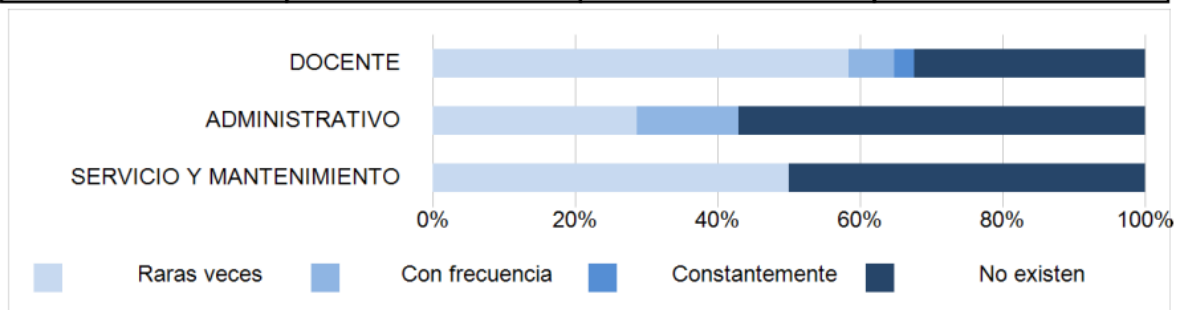
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Buenas	82,4 %	85,7 %	100 %
Regulares	17,6 %	7,1 %	0 %
Malas	0 %	7,2 %	0 %
No tengo compañeros	0 %	0 %	0 %



**Figura 87. Análisis de respuestas para el factor Calidad de relaciones.**  
Fuente: Elaboración propia.

**Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a).**

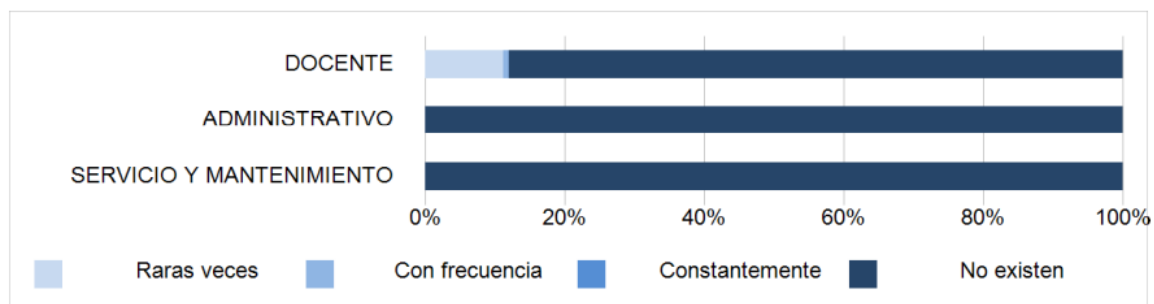
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Raras veces	58,3 %	28,6 %	50 %
Con frecuencia	6,5 %	14,3 %	0 %
Constantemente	2,8 %	0 %	0 %
No existen	32,4 %	57,1 %	50 %



**Figura 88. Análisis de respuestas para el factor Conflictos interpersonales.**  
Fuente: Elaboración propia.

**Exposición a violencia física (Ítem 18 b).**

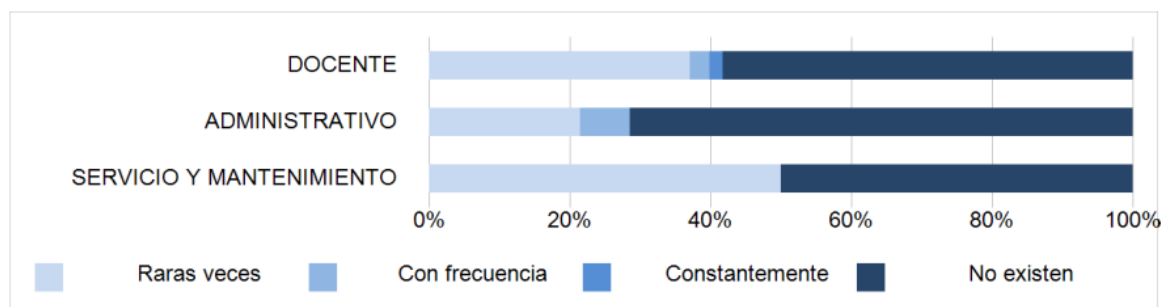
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Raras veces	11,1 %	0 %	0 %
Con frecuencia	0,9 %	0 %	0 %
Constantemente	0 %	0 %	0 %
No existen	88 %	100 %	100 %



**Figura 89. Análisis de respuestas para el factor Exposición a violencia física.**  
Fuente: Elaboración propia.

### Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c).

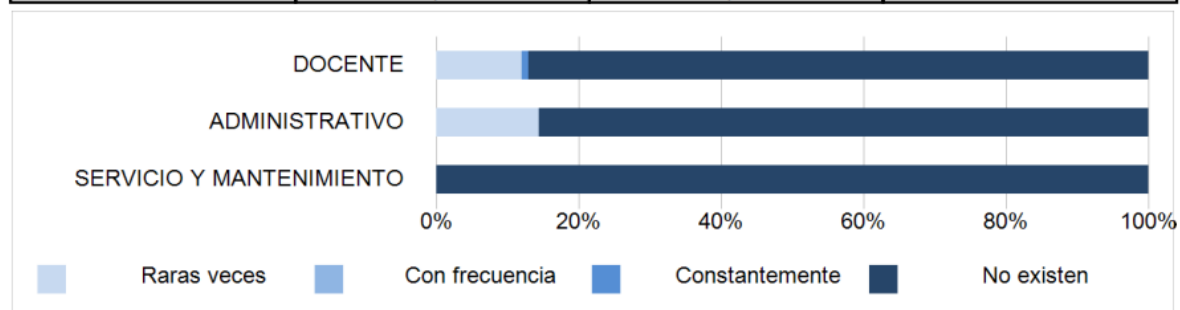
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Raras veces	37 %	21,4 %	50 %
Con frecuencia	2,8 %	7,1 %	0 %
Constantemente	1,9 %	0 %	0 %
No existen	58,3 %	71,5 %	50 %



**Figura 90. Análisis de respuestas para el factor Exposición a violencia psicológica.**  
Fuente: Elaboración propia.

### Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d).

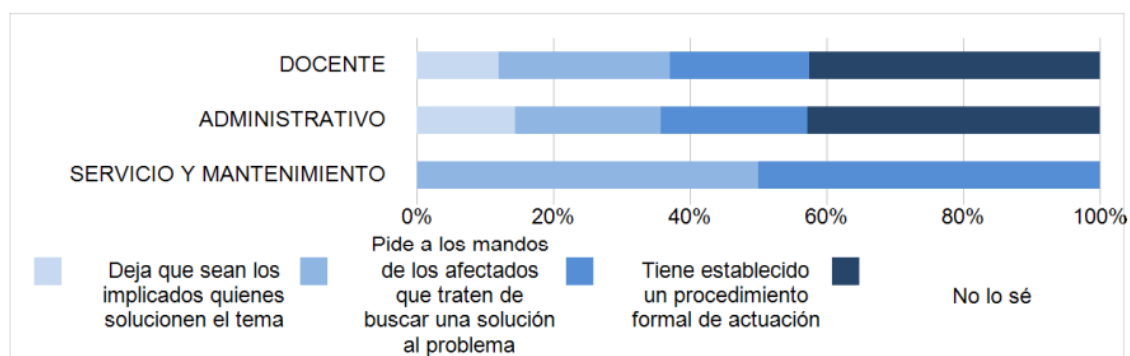
	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Raras veces	12 %	14,3 %	0 %
Con frecuencia	0 %	0 %	0 %
Constantemente	0,9 %	0 %	0 %
No existen	87,1 %	85,7 %	100 %



**Figura 91. Análisis de respuestas para el factor Exposición a acoso sexual.**  
Fuente: Elaboración propia.

**Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo.**

	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	12 %	14,3 %	0 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	25 %	21,4 %	50 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	20,4 %	21,4 %	50 %
No lo sé	42,6 %	42,9 %	0 %

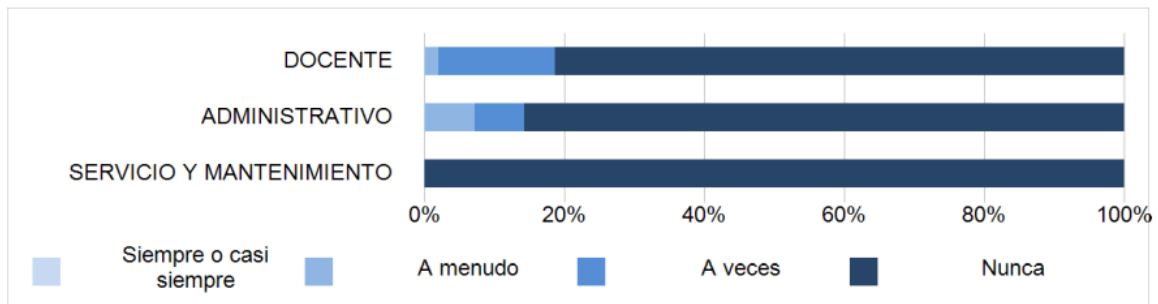


**Figura 92. Análisis de respuestas para el factor Gestión de la empresa a situaciones de conflicto.**  
Fuente: Elaboración propia.

**Exposición a discriminación (Ítem 20).**



	DOCENTE	ADMINISTRATIVO	SERVICIO Y MANTENIMIENTO
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	1,9 %	7,1 %	0 %
A veces	16,7 %	7,1 %	0 %
Nunca	81,4 %	85,8 %	100 %



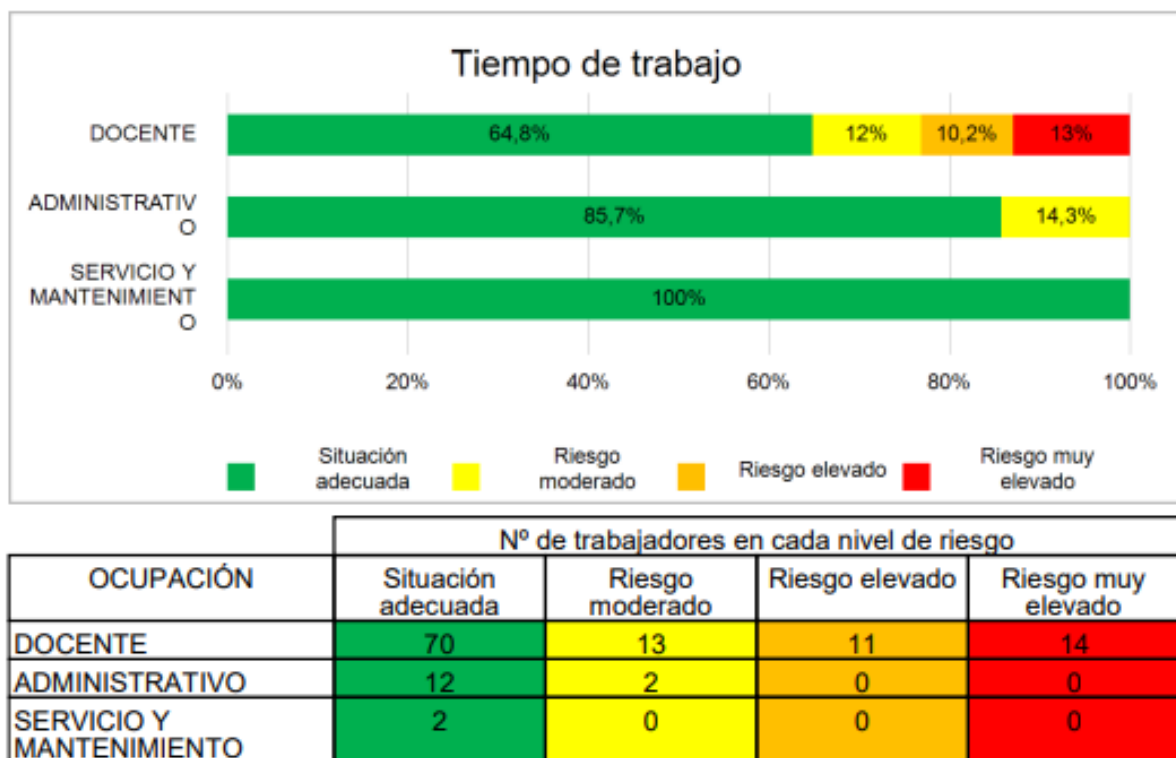
**Figura 93. Análisis de respuestas para el factor Exposición a discriminación.  
Fuente: Elaboración propia.**

## Capítulo IV.

### INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS, PLAN DE INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

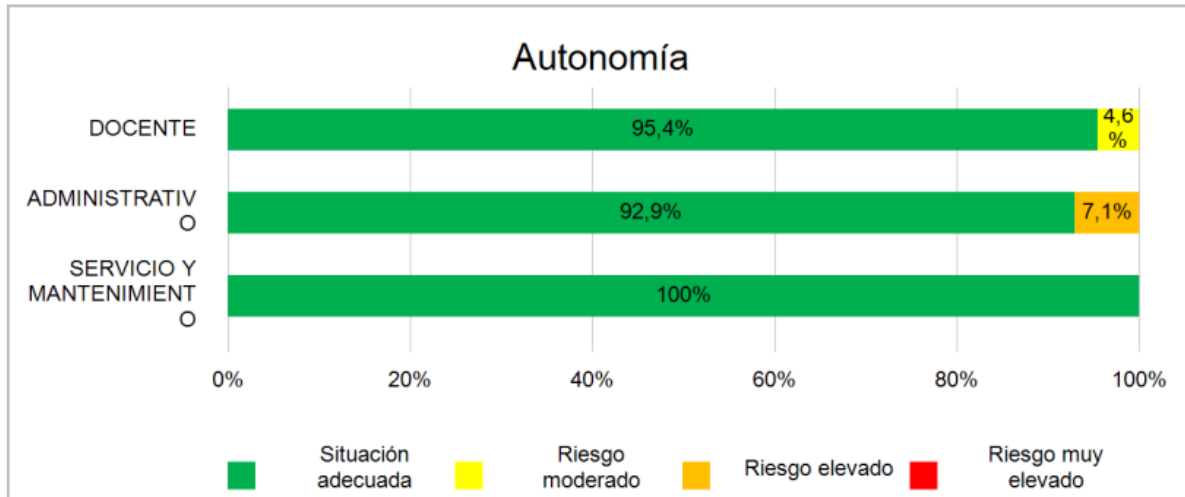
Una vez analizados los 9 factores psicosociales considerados por el método FPSICO 4.0 y desarrolladas las respuestas a cada una de las preguntas que correlacionan estos factores, se obtuvieron los siguientes resultados para cada unidad de análisis, formulando una clasificación de niveles de riesgo psicosocial en términos de porcentaje (Ref. Tabla 7) según el Método FPSICO 4.0, como se detalla a continuación:

#### 4.1. Niveles de riesgo para el factor: Tiempo de trabajo.



**Figura 94. Niveles de riesgo para el factor Tiempo de trabajo.**  
Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2. Niveles de riesgo para el factor: Autonomía.

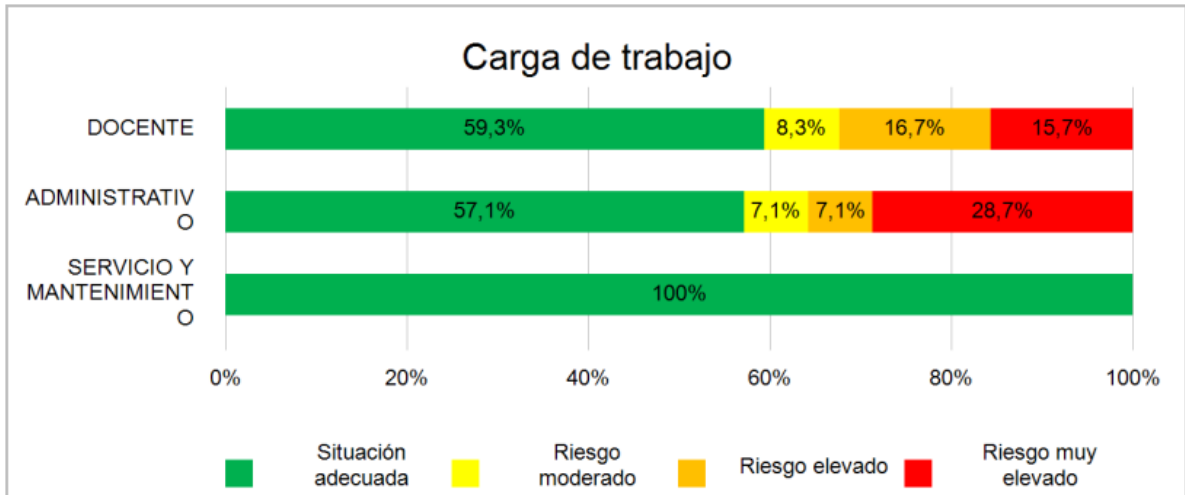


OCUPACIÓN	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
DOCENTE	103	5	0	0
ADMINISTRATIVO	13	0	1	0
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	2	0	0	0

**Figura 95. Niveles de riesgo para el factor Autonomía.**

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.3. Niveles de riesgo para el factor: Carga de trabajo.

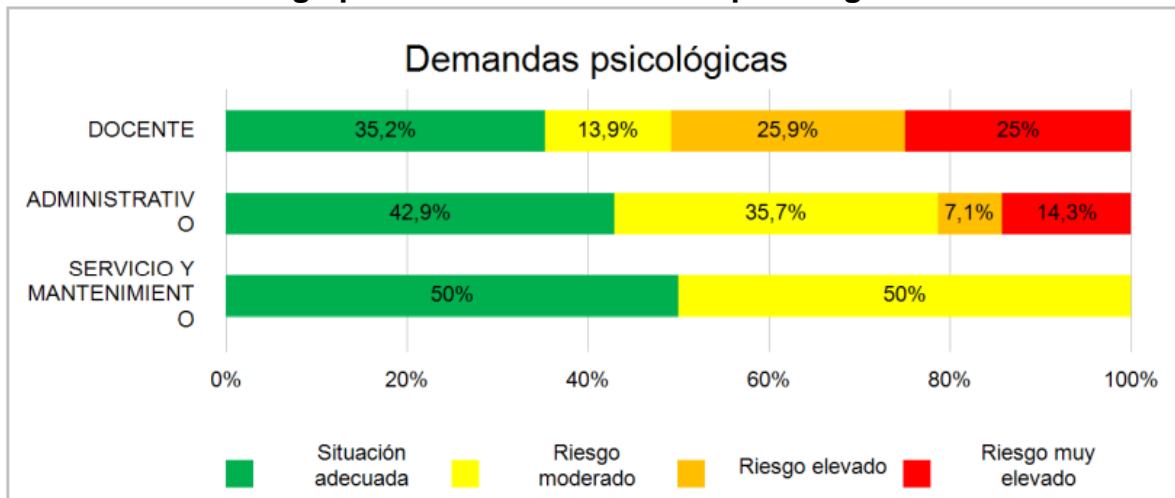


OCUPACIÓN	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
DOCENTE	64	9	18	17
ADMINISTRATIVO	8	1	1	4
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	2	0	0	0

**Figura 96. Niveles de riesgo para el factor Carga de trabajo.**

Fuente: Elaboración propia.

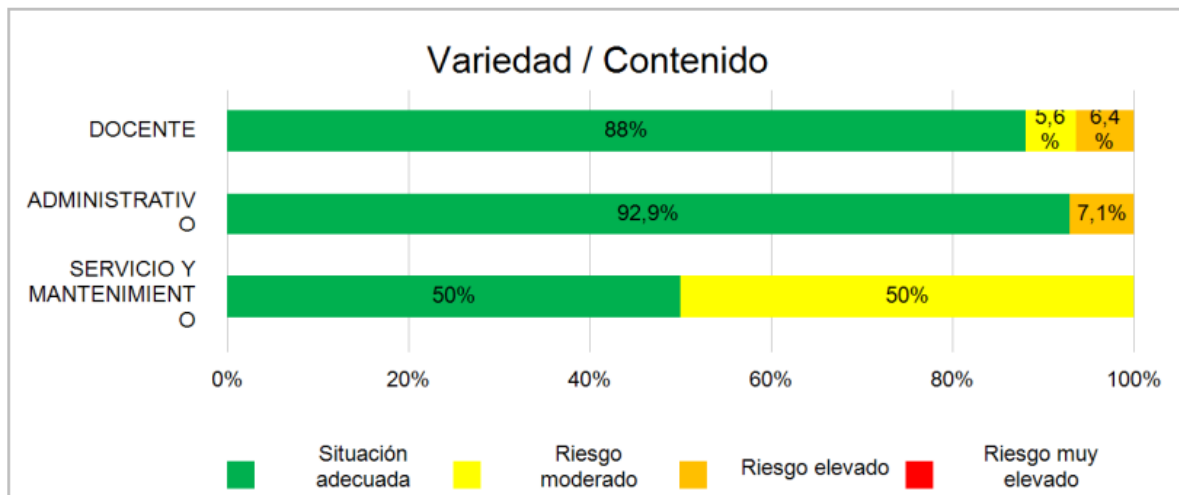
#### 4.4. Niveles de riesgo para el factor: Demandas psicológicas.



OCUPACIÓN	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
DOCENTE	38	15	28	27
ADMINISTRATIVO	6	5	1	2
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	1	1	0	0

**Figura 97. Niveles de riesgo para el factor Demandas psicológicas.**  
Fuente: Elaboración propia.

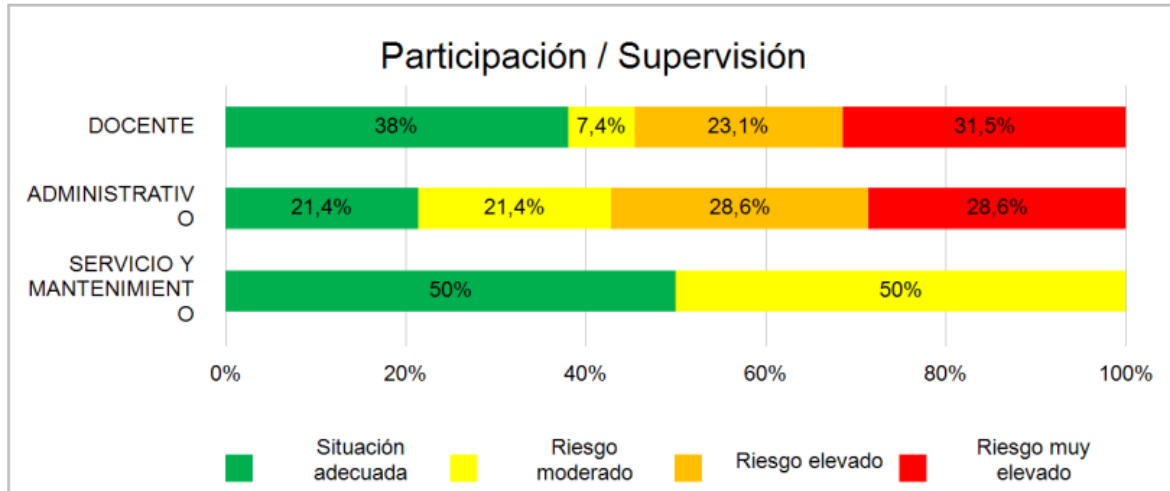
#### 4.5. Niveles de riesgo para el factor: Variedad / Contenido del trabajo.



OCUPACIÓN	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
DOCENTE	95	6	7	0
ADMINISTRATIVO	13	0	1	0
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	1	1	0	0

**Figura 98. Niveles de riesgo para el factor Variedad/Contenido del trabajo.**  
Fuente: Elaboración propia.

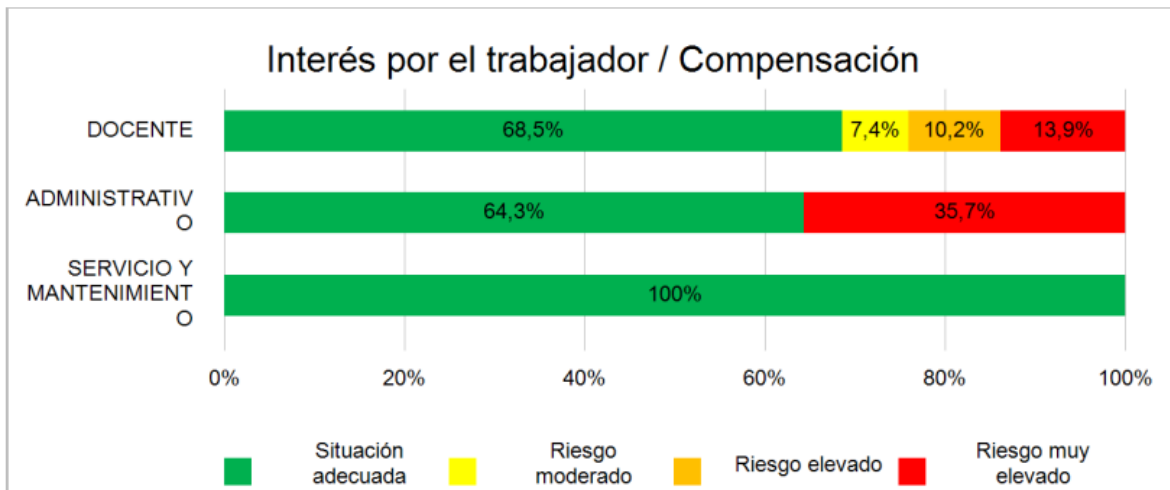
#### 4.6. Niveles de riesgo para el factor: Participación / Supervisión.



OCUPACIÓN	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
DOCENTE	41	8	25	34
ADMINISTRATIVO	3	3	4	4
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	1	1	0	0

**Figura 99. Niveles de riesgo para el factor Participación/ Supervisión.**  
Fuente: Elaboración propia.

#### 4.7. Niveles de riesgo para el factor: Interés por el trabajador / Compensación.



OCUPACIÓN	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
DOCENTE	74	8	11	15
ADMINISTRATIVO	9	0	0	5
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	2	0	0	0

**Figura 100. Niveles de riesgo para el factor Interés por el trabajo/ Compensación.**  
Ing. Francisco Xavier Molina Larrea

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.8. Niveles de riesgo para el factor: Desempeño de rol.

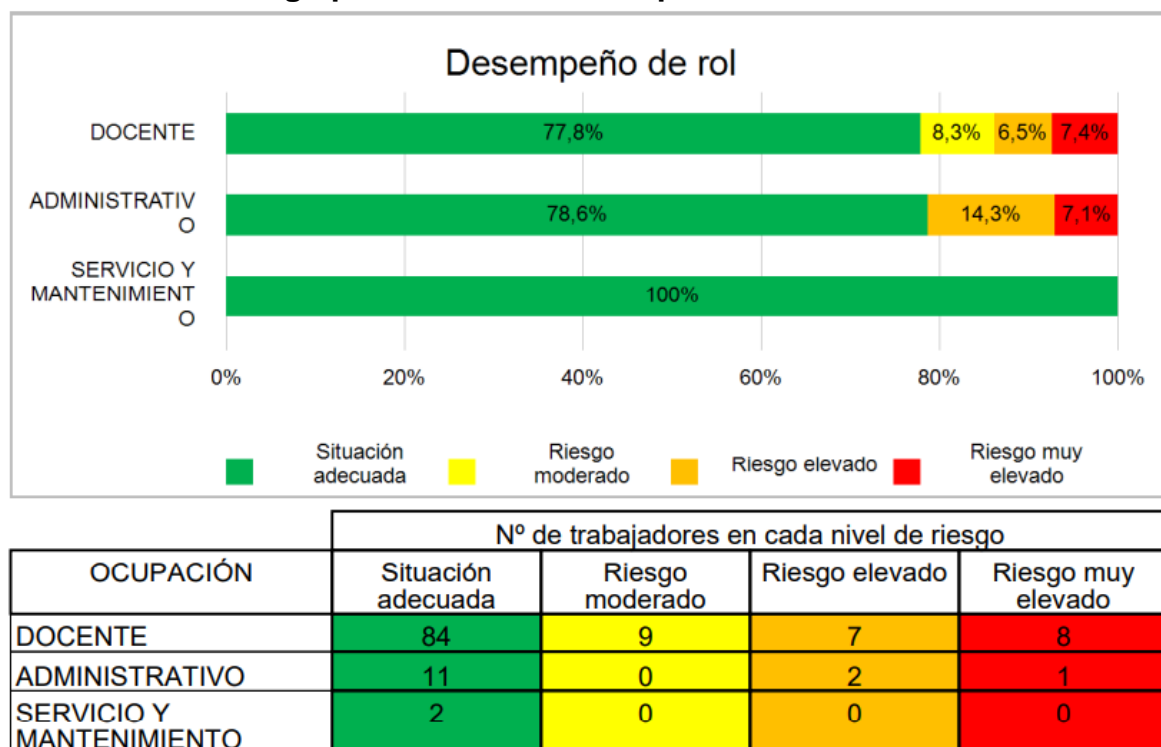
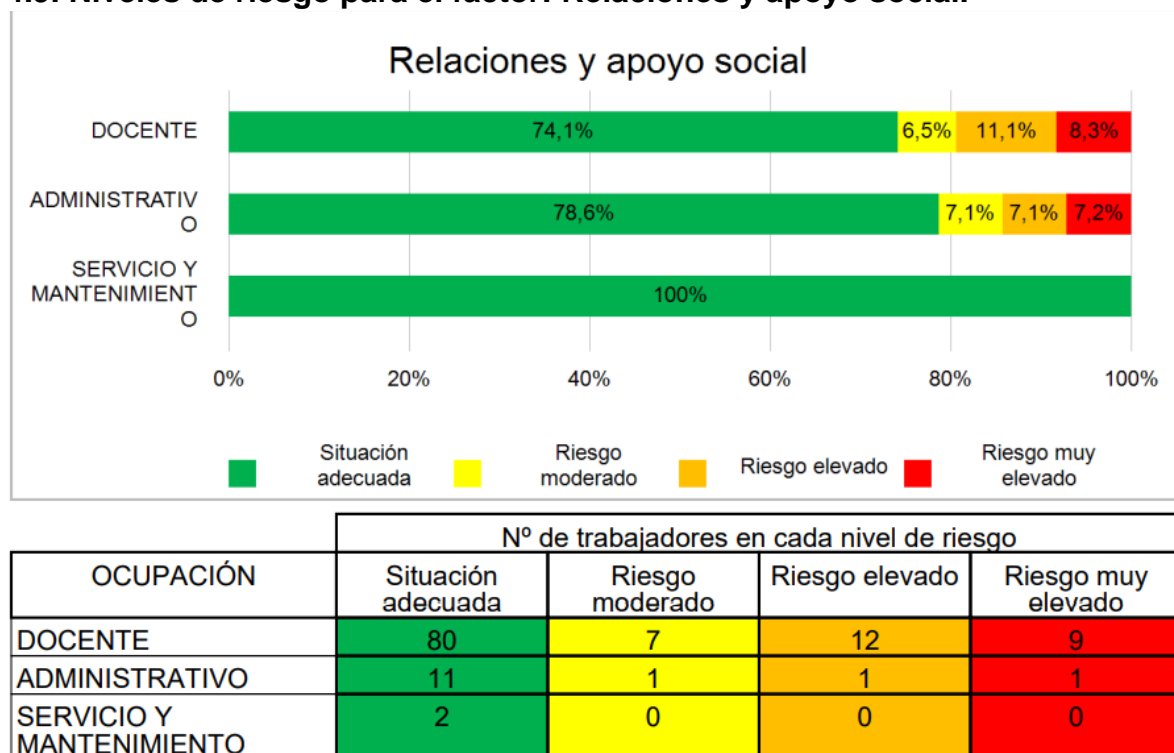


Figura 101. Niveles de riesgo para el factor Desempeño de rol.  
Fuente: Elaboración propia.

#### 4.9. Niveles de riesgo para el factor: Relaciones y apoyo social.



**Figura 102. Niveles de riesgo para el factor Relaciones y apoyo social.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

La *figura 103* presenta un resumen agrupado de la prevalencia con respecto a la exposición de cada uno de los factores de riesgo psicosocial para las diferentes unidades de análisis designadas según el método FPSICO 4.0. En esta figura se facilita la interpretación de los resultados al agrupar situación adecuada con riesgo moderado y el nivel muy elevado con elevado, considerando a esta última agrupación de atención e intervención emergente.

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
DOCENTE	76,9%	100%	67,6%	50,9%	93,5%	54,6%	75,9%	86,1%	80,6%
ADMINISTRATIVO	100%	92,9%	64,3%	78,6%	92,9%	57,1%	64,3%	78,6%	85,7%
SERVICIO Y MANTENIMIENTO	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Riesgo ■ Muy elevado / Elevado ■ Situación adecuada / Riesgo Moderado

**Figura 103. Mapa de riesgo psicosociales: Unidad de análisis/factor de riesgos.**  
**Fuente: Elaboración propia.**

Así, se considera como críticos al factor *Participación / Supervisión (PS)*, pues se ubica como el primero en presentar un nivel de riesgo muy elevado/elevado de 54,6 % para el personal docente y del 57,1% para el administrativo. Seguido, se evidencia al factor *Demandas Psicológicas (DP)* con un nivel de riesgo muy elevado/elevado de 50,9 % para el personal docente.

Por otro lado, el factor *Carga de trabajo* presenta una situación adecuada /riesgo moderado del 67,6 % y 64,3 % para el personal docente y administrativo respectivamente, es decir un nivel de riesgo muy elevado/elevado del 32,4 % para el personal docente y un 35,7 % para el personal administrativo, situando a estos factores como riesgos de atención menos emergente pero no por ello menos importante, mismos que pueden ser corregidos y prevenidos en un segundo plano. Por contraparte y como resultado favorable para el ambiente laboral de la UETS, los seis factores psicosociales restantes analizados califican a su nivel de riesgo, con más del 65%, como una situación adecuada de trabajo en el ámbito psicosocial. Para el caso de estos dos factores psicosociales que se sitúan como críticos, se recomienda aplicar un plan de acción y prevención de riesgos psicosociales. La Tabla 18 presenta un diseño tentativo para la UETS, el mismo que ha sido tomado y modificado en función del plan de acción sugerido por el método FPSICO 3.1; se

consideró también la exigencia de la Ley De Prevención De Riesgos Laborales, pues la misma establece los aspectos mínimos necesarios que debe incluir la planificación de las actuaciones preventivas a desarrollar y como referencia algunas estrategias sugeridas por Ochoa V. (2018) en su tesis “El Estrés Laboral Y El Desempeño Docente De La Institución Educativa Juana Cervantes De Bolognesi De Arequipa 2017”.



**GRUPO DE ANALISIS: DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**FECHA DE PLANIFICACIÓN: SEGUIMIENTO DE LA PLANIFICACIÓN PREVISTO:**

Objetivos	Factores sobre los que se actúa	Acciones y destinatarios	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos			Seguimiento		Observaciones
				Responsable	Otros	Materiales	Temporales	Económicos	Indicadores	Plazos	
Disminuir el estrés laboral, inestabilidad emocional, mejorar el trabajo emocional, disminuir la actuación superficial y mejorar y encaminar la actuación profunda	DEMANDA PSICOLOGICA (DP)	Equipos de trabajo, habilidades de control, Afrontamiento de conflictos	1 mes desde la fecha de intervención	Jefe de seguridad.  Talento Humano	Psicólogo laboral	Afiches, proyector, insumos de oficina.	Foros y charlas  Intervención a cargo del psicólogo laboral, campañas de clima laboral.	PNL.	Disminución de conflictos y estrés laboral, por área. Ambiente de aceptación en actividades distrayentes para docentes y personal administrativo en su tiempo libre	Trimestral	El método de trabajo consiste en técnicas de intervención individual, pero aplicadas en grupo. Esta forma de trabajo adopta el formato de pequeños seminarios.
Analizar los medios existentes para canalizar la participación.  Flexibilizar progresivamente la supervisión, definiendo y puntualizando obligaciones  Promover delegaciones en trabajadores	Participación/supervisión (PS)	Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación, formando en liderazgo participativo.  Creación e implementación de buzones, paneles, reuniones periódicas, órganos de representación. Mejorar el clima de trabajo promoviendo el trabajo en equipo. Disponer del análisis y definición de los puestos de trabajo, evitando ambigüedades y conflicto de rol.  Definición de competencias y responsabilidades, de forma precisa atendiendo a las capacidades reales.	TRIMESTRAL	Coordinadores de área y departamentos en la UETS,	Jefe de seguridad	Afiches, proyector, insumos de oficina  Juegos lúdicos encaminados sobre el factor de riesgo	Foros y charlas  Intervención a cargo de gestión de talento humano.  Socializar oficios y actas sobre responsabilidades individuales y compartidas en reuniones de área	Coaching Y liderazgo	Disminución de estrés laboral, cooperación y trabajo en equipo,  Asignación de actividades y tareas específicas  Trabajadores competentes.	Anual	

**Tabla 18. Esquema tentativo de un plan de acción para factores psicosociales de riesgo considerados como críticos.**

**Fuente: Elaboración propia.**

**Capítulo V.**

**5.1 DISCUSIÓN:**

En los últimos años el avance tecnológico ha generado entornos laborales exigentes, donde los docentes experimentan riesgos que impacta principalmente el área psicosocial, un estudio realizado por Rojas & Ruiz (2021), en su artículo denominado “Evaluación de riesgos psicosociales al personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, usando el método FPSICO 4.0.” comprobó que, de un universo de 32 docentes pertenecientes a la institución, los resultados de la evaluación confirman la existencia de riesgo elevado 63,7% en el caso de Desempeño del rol; 59,1% para el factor de Participación/supervisión, factores de riesgo semejantes a los obtenidos en la UETS, pues en la identificación, análisis y evaluación de riesgos psicosociales se determinó que el principal factor de riesgo considerado como muy elevado (31,5% en docentes y 28,6% en administrativos) y riesgo elevado (23,1% en docentes y 28,6 % en administrativos) corresponde al factor Participación/Supervisión.

Seguido a ello se considera que en la UETS, el factor de riesgo que ocupa el segundo porcentaje de más alto (25% en docentes y 14,3% en administrativos) en nivel de riesgo muy elevado y nivel de riesgo elevado (25,9 % en docentes y 7,1% en personal administrativo) concierne al factor Demandas Psicológicas; el mismo que en el análisis de las respuestas pertenecientes al grupo de preguntas de este factor, demuestra el descontento de los trabajadores frente a situaciones en donde si bien las exigencias cognitivas a manera de reto y superación personal/profesional pueden motivar a una persona, también se pueden tornar situaciones de estrés cuando son demasiado frecuentes o realizadas bajo presión o bajo un tiempo de trabajo mal distribuido ocasionando un fracaso profesional tal como lo menciona Rodríguez Paipilla, et al. (2011) pues “la fatiga emocional agrupa un conjunto de síntomas psicológicos y físicos van evolucionando en el tiempo debido a la interacción de factores internos y externos, pero en definitiva es el entorno laboral”;

esta situación es respaldada con un grandes porcentajes de respuestas en los que se requiere del colaborador “siempre o casi siempre” ser creativo (71 %), tener buena memoria (50-62%), tomar iniciativas (85-94 %), aprender cosas, métodos y adaptarse a situaciones nuevas (35- 43%), todos estos criterios son semejantes a un estudio similar realizado en otra Institución educativa que también coloca al factor Demandas Psicológicas (28,4%) como el segundo factor de riesgo muy elevado y al factor Participación/Supervisión como el principal riesgo psicosocial de tipo muy elevado con un 34% de prevalencia, estudio realizado por Trujillo, A. (2019), en su tesis “Estudio de riesgos psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora”.

No menos importante en el estudio de los factores de riesgo presentes en las investigaciones de Trujillo (2019) y Rojas & Ruiz (2021) con un porcentaje de 20,8 % y , 68,3% respectivamente, se tiene al factor Carga de Trabajo, pues en la UETS representa un pequeño porcentaje de riesgo muy elevado (15,7 % en docentes y 28,7% en administrativos) y riesgo elevado (16.7 % en docentes y 7,1 % en administrativos) que de igual forma se asemejan a los porcentajes presentes.

Para finalizar también es conveniente mencionar que en contraste a estos datos una investigación realizada por Espinosa (2020), en su trabajo de tesis: “Evaluación de riesgo psicosocial en docentes a tiempo completo en un instituto en la ciudad de Quito en el año 2019 mediante la metodología FPSICO versión 4”, sostiene al factor psicosocial *Carga de Trabajo* como el segundo riesgo psicosocial más crítico con un nivel de riesgo muy elevado de 38% y 16% para un nivel de riesgo elevado, sin embargo mantiene al factor *Participación/Supervisión* como el riesgo psicosocial de mayor afectación dentro del instituto con un nivel de riesgo muy elevado del 62%; así también lo evidencia un estudio realizado por Yépez (2020), en su tesis “*Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta Nuevo Ecuador*” con un 47,5 % para el factor *Carga de Trabajo* ubicándolo también en segundo lugar y al factor *Demandas psicológicas* (52,5%) como el factor de riesgo más crítico de la institución.

## 5.2 CONCLUSIONES.

La aceptación de este método fue bien recibida por las autoridades y los colaboradores, con una participación de una muestra de 124 personas, pues en la institución, antes no se había realizado estudio sobre factores de riesgo.

En el levantamiento de datos, se observó que en la UETS no existe evidencia o documentos institucionales que delimiten cada uno de niveles organizacionales en la institución, siendo necesario hacerlo, pues como lo menciona Bardales, J. M. D., & Vásquez, G. M., (2020) en su investigación denominada “Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020” afirman que: “el comportamiento organizacional asegura un mejor desarrollo de la gestión educativa y la organización facilita procesos de desarrollo institucional que responde a los objetivos estratégicos”.

A partir de la aplicación del método FPSICO 4.0 se en la Unidad Educativa Técnico Salesiano se concluye que:

- Se clasificó y evaluó los riesgos psicosociales en condiciones adecuadas, riesgos moderados, riesgos elevados y riesgos muy elevado presentes en el personal docente y administrativo de la UETS para cada uno de los factores de riesgo psicosociales, datos evidenciados de la figura 94 a la figura 102 en el apartado del CAPITULO IV.
- Se determinó dos factores de riesgo psicosocial críticos para la unidad de análisis “Docentes”: factor *Participación / Supervisión* y factor *Demandas Psicológicas*.
- Se determinó solo un factor de riesgo psicosocial crítico para la unidad de análisis “personal administrativo”: factor *Participación / Supervisión*.
- La unidad de análisis “Servicio y Mantenimiento” no presenta riesgos críticos.
- Se puede concluir que se considera al factor de riesgo participación/ supervisión, como el más crítico pues, en el levantamiento cualitativo y cuantitativo de las preguntas correspondientes a este factor, el 22,2 % y el 14,3 % de los encuestados entre docentes y administrativos respectivamente, expresa que solo recibe información sobre los cambios

que se suscitan en equipos y materiales, el 30,6 % de docentes y el 28,6 % de administrativos asume que solo recibe información sobre los métodos de trabajo. Así también los encuestados expresan porcentajes similares de repuestas al mencionar que no son participes de movimientos y reorganizaciones en las áreas de trabajo (27,8 % en docentes, y 21,4 % en administrativos), cambios en la organización (25,9 % en docentes, 42,9% en administrativos) o en la contratación de perfiles profesionales para su área o departamento (60,2% en docentes y 50% en administrativos); no obstante más del 80% de los encuestados está conforme con la supervisión de su trabajo en los distintos ámbitos, lo que concluye una buena gestión por parte de mandos supervisores. Los detalles exactos de estas preguntas se encuentran en la sección 3.2.7 de este documento.

- Es imperante la intervención en conjunto de los departamentos de Seguridad, Talento Humano y Psicológico con el fin de diseñar y aplicar un plan de acción (modelo sugerido en la *Tabla 103*) que trabaje en conjunto y así disminuir el nivel de riesgo en estos factores psicosociales considerados como críticos.
- Por otra parte, ubicándose como el tercer riesgo de mayor porcentaje, pero en una proporción muy pequeña con respecto al total de encuestados se tiene al factor de riesgo psicosocial Carga de trabajo que presenta un de riesgo muy elevado (15,7 % en docentes y 28,7% en administrativos) y riesgo elevado (16.7 % en docentes y 7,1 % en administrativos).

### **5.3 RECOMENDACIONES.**

Se recomienda realizar un estudio a profundidad sobre el manual de funciones con el objeto de revisar, corregir y/o elaborar el mismo de forma adecuada para el sistema y estructura organizacional de la UETS.

La aplicación del método FPSICO 4.0 se realizó con ayuda del departamento de GTH y Seguridad Ocupacional, sin embargo, a pesar de la atención y ayuda

brindada por el departamento psicológico, la encargada del mismo mencionó la necesidad de un psicólogo clínico u ocupacional destinado a los colaboradores de la institución, por tal motivo se sugiere la implementación de un psicólogo o técnico en prevención de riesgos psicosociales.

Con respecto a los factores de riesgo se recomienda al departamento de GTH aplicar niveles de intervención:

- Intervención primaria: dirigidas a toda la Organización con el fin de eliminar las fuentes de estrés.
- Intervención secundaria detectando de la manera más pronta y eficaz las situaciones de riesgo psicosocial.
- Intervención terciaria basada en estrategias dirigidas a minimizar los problemas ya existentes, como, por ejemplo, respetar los horarios de trabajo, promover espacios de distracción en tiempos libre, retomar pausas activas para docentes y personal administrativo, de esta forma lograr disminuir los niveles de riesgo en tiempo de trabajo. Incrementar la participación del personal en espacios de relajación físico- psíquica y manejo es estrés, redistribuir las tareas o plantear un nuevo distributivo para comisiones y elaboración de documentos para controlar la carga de trabajo.

Se recomienda también, en las reuniones del comité paritario socializar los resultados obtenidos en este estudio, con esto se podrá informar y dar a conocer al responsable y autoridades del plantel, la situación general de los colaboradores en el ámbito psicosocial, pues en términos generales la su salud orgánica y psicológica están íntimamente relacionadas. De esta forma diseñar y plantear mejoras en el rendimiento del trabajador y la satisfacción del mismo por su trabajo mejorando su desempeño y salud laboral.

## BIBLIOGRAFÍA.

Anchundia Espinoza, J.M.(2021).Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Revista Científica Hallazgos21, 6(3), 300-310. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Aguilar, M. E. B. (2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed*, 21(6).

Arruda, J.E.; Weiler, M.D.; Valentino, D.; Willis, W.G.; Rossi, JS; Stern, R.A.; Gold, S.M. & Costa, L. (1996). A Guide for Apllying Principal Components Analysis and Confirmatory Factor Analysis to Quantitative Electroencephalogram Data. *International Journal of Psychophysio - logy*. 23 (1-2). 63-81

Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*.

Bardales, J. M. D. & Vásquez, G. M., (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1256-1276.

Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.

California Occupational Safety and Health Administration (1995). *Guidelines for workplace security*. Sacramento, CA: COSHA.

Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work organization. *The international encyclopedia of ergonomics and human factors*.

Cortés Días, J. M. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales*. (11ª edición).

Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. y Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

Delgado S., (2018). *Reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo*. Unidad Educativa Tecnico Salesiano.

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*.

Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace.

Espinosa Ruano, D. C. (2020). Evaluación de riesgo psicosocial en docentes a tiempo completo en un instituto en la ciudad de Quito en el año 2019 mediante la metodología FPSICO versión 4.

Ferrer, R, Guilera, G, & Peró, M (2011). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (FPSICO). *FPSICO*. Recuperado de <http://www.insht.es> ...

Fernández, R. (2017). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*.

Franklin Fincowsky, E. B. (2009). Organización de empresas. México, DF McGraw Hill.

Frías-Navarro, D. (2014). Apuntes de SPSS. *Universidad de valencia*, 1-10.

Frutos bín, M. (2014). *tesis doctoral fruto martin*. <https://doi.org/10.18002/10612/3508>

Gil, J. A. P., Moscoso, S. C., & Rodríguez, R. M. (2000). Validez de constructo: el uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicothema*, 12(Su2), 442-446.

Gil-Monte, P., (2012). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes. *Las Emociones en la Enseñanza y el Aprendizaje de las Ciencias Experimentales y las Matemáticas*, 19-41.

Gil-Monte, P., (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y ...*, SciELO Public Health

Gómez, F., López Cano, A., & Munuera Gómez, M. D. P. (2017). Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa.

Guisao Úsuga, H. A., Caro Maya, O. A., & Bedoya Puerta, D. C. (2019). *Riesgos psicosociales en los docentes de secundaria de la Institución Educativa Monseñor Víctor Widemann de la ciudad de Medellín* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Hernández, P. C., Cortes, M. B., & Rivas, E. M. P. (2020). *El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional*. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, (7), 8.

Izquierdo, F Mansilla (2011). Riesgos Psicosociales en el trabajo. Teoría y práctica.

Izquierdo-Aguilera, F. (2018). Estilo de liderazgo en el incivismo laboral: Análisis desde una perspectiva de género.

INSHT (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015)

Jiménez, BM, & León, CB (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, insht.es



Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo que tiene el personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36, e1800148. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2014). *Metodos ISTAS 21 Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. España*. Retrieved from [http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual\\_Copsoq\\_2\\_24-07](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual_Copsoq_2_24-07).

Moran, J. J. L., Peredo, G. G. C., & Guerrero, S. S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, 2(1), 56-63.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

Muñiz, J. (2005) Utilización de los tests. En J. Muñiz, A.M. Fidalgo, E. García-Cueto, R. Martínez y R. Moreno (Eds). *Análisis de los ítems*, (pp. 132-172). Madrid: La Muralla, S.A.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET).

Ochoa Cacya, V. L. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*.

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Recuperado 12 de abril de 2018, a partir de <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud. (2004). *Protegiendo la salud de los trabajadores*. Universidad de Nottingham. Reino Unido. Recuperado de: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3rev.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf)

Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3).

OIT/OMS, (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo; Ginebra, Suiza.

OIT, (2003). *Programa de actividades sectoriales repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*; Ginebra, Suiza.

Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.

Parra, MA Canchignia, & Molina, RF Iza (2015). Identificación y evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, para determinar el grado de estrés y las influencias en el rendimiento pedagógico.

Prieto, G., y Muñiz, J. (2000). Un modelo para la evaluación de los tests utilizados en España. *Papeles del Psicólogo*, 77, 65-72.

Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74.

Quiceno, j. M., León, c. B., & vinaccia, s. (2008). "Incivismo" en el lugar de trabajo: un nuevo factor de estrés laboral. *Acta colombiana de psicología*, 11(2), 37-46.

Rodríguez Castro M., (2018). Tipos de estrés y sus desencadenantes. Recuperado de <https://psicologiyamente.com/clinica/tipos-de-estres>

Rodríguez Paipilla, M. G., Rodríguez Gómez, R., Riveros Gutierrez, A. E., & Pinzon-Salamanca, J. Y. (2011). *Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud de tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).

Rojas, A. & Ruiz, R.(2021).Evaluación de riesgos psicosociales al personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, usando el método FPSICO 4.0.Revista de Investigación Científica TSE´DE, 4(2), 148-186.

Roozeboom, M., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoreo de Riesgos Psicosociales en el trabajo. I. *El marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial: PRIMA-EF*, 17-36.

Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8), 897–907. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279.

Tomé, C. O. (2018). Riesgo psicosocial de los docentes de la provincia de Málaga (España). *Revista Enfermería del Trabajo*, 8(1), 2-8.

Torrano, F., Aja, M., & Soria, M. (2017). Métodos de evaluación psicosocial: análisis comparativo FPSICO-COPSOQ. *Seguridad y Salud En El Trabajo*, 89, 38-51.

Trujillo, A., (2019). Estudio de riesgos psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora, 41.

World Health Organization. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen.

Welch, S. y Comer (1988). *Quantitative Methods For Public Administration*, Brooks/Cole Publishing Co., Pacific Grove, California.

Yépez Rendón, J. B. (2020). *Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta "Nuevo Ecuador"* (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE-Maestría Innovación en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales).

## ANEXO 1.

Los siguientes documentos evidencian el comunicado y convocatoria vía e-mail referentes a la participación en el cuestionario aplicado a la identificación, análisis y evaluación de riesgos psicosociales

- Primera convocatoria.



**UETS**

**Francisco Xavier Molina Larrea**  
<franciscoml@uets.edu.ec>

---

### TEST DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1 mensaje

---

**Marlon Iván Genovez Iglesias** <marlongi@uets.edu.ec> 11 de junio de 2019, 16:13 Para: uets\_yanuncay <uets\_yanuncay@uets.edu.ec>

Con autorización del Departamento de Gestión de Talento Humano de la UETS.

Dando cumplimiento a las normativas y leyes referentes a salud y seguridad ocupacional dictaminadas por la *OIT, la Constitución del Ecuador, Reglamento 2393, Ministerio del Trabajo, IESS, Ministerio de Salud y Reglamento interno de Salud y Seguridad en el Trabajo de la UETS*, cuya finalidad es mejorar la calidad de las condiciones laborales a través de la implementación de un sistema de salud y seguridad que integre varios ámbitos de gestión, tales como: condiciones laborales, identificación de riesgos por puesto de trabajo, ambiente de trabajo y relaciones interpersonales de todos los colaboradores, extendemos una invitación a participar de un proceso de varias etapas que nos permitirán evaluar las fortalezas y debilidades en las zonas de trabajo para luego planificar soluciones en términos de intervención y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales

Como es de su conocimiento estos procesos son de **CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO** en el cual deben estar involucrados **TODOS** los actores del ambiente laboral, por este motivo se exhorta a Ud. a participar de *manera activa* **DEL TEST DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES** como parte de los **REQUERIMIENTOS**

*ANTES MENCIONADOS*, la trascendencia de esta evaluación tiene por objeto reconocer a los factores psicosociales definidos como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores, así como las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral relacionada directamente con la institución, contenido del trabajo y la realización de la tarea, con capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo de sus actividades laborales y familiares.

Para el caso de la UETS, sírvase acceder al siguiente link.

<https://forms.gle/YK1wQcU5ZTKpx79y5>

**EL PLAZO MÁXIMO PARA LLENAR ESTE FORMULARIO ES EL DOMINGO 16 DE JUNIO DE 2019 HASTA LAS 23H59**

Mcm. Marlon Genovez Iglesias.

**COORDINADOR DE COMUNICACIÓN.**

Magister en

Comunicación y

Marketing.

Licenciado

en

Comunicación Social

Tecnólogo en

Comunicación

AudioVisual.

Cantautor.

Docente UETS.



Coordinación de  
**COMUNICACIÓN**



Coordinación de  
**COMUNICACIÓN**

- Segunda y última convocatoria



**UETS**

**Francisco Xavier Molina Larrea**  
<franciscoml@uets.edu.ec>

---

## TEST DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES/ ÚLTIMO PLAZO

1 mensaje

---

**Marlon Iván Genovez Iglesias** <marlongi@uets.edu.ec> 19 de junio de 2019, 15:45 Para: uets\_yanuncay <uets\_yanuncay@uets.edu.ec>

Último llamado para quienes aún no llenan el Test.

Dando cumplimiento a las normativas y leyes referentes a salud y seguridad ocupacional dictaminadas por la OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO), la Constitución del Ecuador, Reglamento 2393, Ministerio del Trabajo, IESS, Ministerio de Salud y Reglamento interno de Salud y Seguridad en el Trabajo de la UETS, cuya finalidad es mejorar la calidad de las condiciones laborales a través de la implementación de un sistema de salud y seguridad que integre varios ámbitos de gestión, tales como: condiciones laborales, identificación de riesgos por puesto de trabajo, ambiente de trabajo y relaciones interpersonales de todos los colaboradores, extendemos una invitación a participar de un proceso de varias etapas que nos permitirán evaluar las fortalezas y debilidades en las zonas de trabajo para luego planificar soluciones en términos de intervención y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Como es de su conocimiento estos procesos son de CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO en el cual deben estar involucrados TODOS los actores del ambiente laboral, por este motivo se exhorta a usted a participar de manera activa DEL TEST DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES como parte de los REQUERIMIENTOS ANTES MENCIONADOS, la trascendencia de esta evaluación tiene por objeto reconocer a los factores psicosociales definidos como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores, así como las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral relacionada directamente con la institución, contenido del trabajo y la realización de la tarea, con capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo de sus actividades laborales y familiares.

Para el caso de la UETS, sírvase acceder al siguiente link.

<https://forms.gle/YK1wQcU5ZTKpx79y5>

ÚLTIMO PLAZO PARA LLENAR ESTE FORMULARIO HASTA EL VIERNES 21 DE JULIO DE 2019

Att.

Gestión de Talento Humano.

Mcm. Marlon Genovez Iglesias.  
**COORDINADOR DE COMUNICACIÓN.**

Magister en  
Comunicación y  
Marketing.  
Licenciado  
en  
Comunicación Social  
Tecnólogo en  
Comunicación  
AudioVisual.  
Cantautor.  
Docente UETS.



Coordinación de  
**COMUNICACIÓN**



Coordinación de  
**COMUNICACIÓN**

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

**ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS**

**A. EDAD**

16- 24 AÑOS

25- 34 AÑOS

35- 44 AÑOS

45- 54 AÑOS

55- 64 AÑOS

65 O MÁS AÑOS

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6

**B. SEXO**

HOMBRE

MMUJER

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

**C. OCUPACIÓN**

DOCENTE

ADMINISTRATIVO

SERVICIO Y MANTENIMIENTO

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3



**1. ¿Trabajos de los sábados?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**2. ¿Trabajas los domingos o festivos?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**3. ¿Tienes la probabilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**4. ¿Con que frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

A veces  3  
Nunca o casi nunca  4

**7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**

Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4

**8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?**

Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4

**9. ¿Puedes mantener tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?**

Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4

**10a ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?**

Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4

**10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?**

Siempre o casi siempre  1  
A menudo  2  
A veces  3  
Nunca o casi nunca  4

**10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?**

Siempre o casi siempre  1

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	2
	3
	4

**10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: como tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad de trabajo que tienes que realizar?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de turnos rotativos?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

	1
	2
	3

Nunca o casi nunca

No trabajo en turnos rotativos

	4
	5

**11a. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales?**

Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Solo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4

**11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar?**

Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Solo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4

**11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios?**

Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Solo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4

**11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo?**

Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Solo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4

**11e. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores?**

Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Solo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4

**11f. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados?**

Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Solo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4

**11g. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo?**

Puedo decidir	<input type="checkbox"/>	1
Se me consulta	<input type="checkbox"/>	2
Solo recibo información	<input type="checkbox"/>	3
Ninguna participación	<input type="checkbox"/>	4

**12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo**

No interviene	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Excesiva	<input type="checkbox"/>	4

**12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo**

No interviene	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Excesiva	<input type="checkbox"/>	4

**12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo**

No interviene	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Excesiva	<input type="checkbox"/>	4

**12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad de trabajo realizado**

No interviene	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Excesiva	<input type="checkbox"/>	4

**13a. ¿Cómo valoras el grado de información que le proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación.**

No hay información	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3

**13b. ¿Cómo valoras el grado de información que le proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción.**

No hay información	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3

**13c. ¿Cómo valoras el grado de información que le proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción**

No hay información	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3

**13d. ¿Cómo valoras el grado de información que le proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado.**

No hay información	<input type="checkbox"/>	1
Insuficiente	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3





3

**14a. Para realizar tu trabajo. ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)**

Muy clara	<input type="checkbox"/>	1
Clara	<input type="checkbox"/>	2
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4

**14b. Para realizar tu trabajo. ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Como debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)**

Muy clara	<input type="checkbox"/>	1
Clara	<input type="checkbox"/>	2
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4

**14c. Para realizar tu trabajo. ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas**

Muy clara	<input type="checkbox"/>	1
Clara	<input type="checkbox"/>	2
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4

**14d. Para realizar tu trabajo. ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas**

Muy clara	<input type="checkbox"/>	1
Clara	<input type="checkbox"/>	2
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4

**14e. Para realizar tu trabajo. ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo**

Muy clara	<input type="checkbox"/>	1
Clara	<input type="checkbox"/>	2
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4

**14f. Para realizar tu trabajo. ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuales no)**

Muy clara	<input type="checkbox"/>	1
Clara	<input type="checkbox"/>	2
Poco clara	<input type="checkbox"/>	3
Nada clara	<input type="checkbox"/>	4

**15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales.**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te supone un conflicto moral, legal emocional**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contraindicadas entre si (unos te mandan una cosa y otros otra)**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores.**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

**16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

**16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

**16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no hay otras personas	<input type="checkbox"/>	5

**17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?**

Buenas	<input type="checkbox"/>	1
Regulares	<input type="checkbox"/>	2
Malas	<input type="checkbox"/>	3
No tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

**18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales**

Raras veces	<input type="checkbox"/>	1
Con frecuencia	<input type="checkbox"/>	2
Constantemente	<input type="checkbox"/>	3
No existen	<input type="checkbox"/>	4

**18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física**

Raras veces	<input type="checkbox"/>	1
Con frecuencia	<input type="checkbox"/>	2
Constantemente	<input type="checkbox"/>	3
No existen	<input type="checkbox"/>	4

**18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales)**

Raras veces	<input type="checkbox"/>	1
Con frecuencia	<input type="checkbox"/>	2
Constantemente	<input type="checkbox"/>	3
No existen	<input type="checkbox"/>	4

**18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual**

Raras veces	<input type="checkbox"/>	1
Con frecuencia	<input type="checkbox"/>	2
Constantemente	<input type="checkbox"/>	3
No existen	<input type="checkbox"/>	4

**19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	<input type="checkbox"/>	1
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>	2
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>	3
No lo se	<input type="checkbox"/>	4

**20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**21. A lo largo de la jornada, ¿Cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

Muy alta	<input type="checkbox"/>	1
Alta	<input type="checkbox"/>	2
Media	<input type="checkbox"/>	3
Baja	<input type="checkbox"/>	4
Muy baja	<input type="checkbox"/>	5

**23. ¿En el tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajar?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**26. En general. la cantidad de trabajo que tiene es:**

Excesiva

Elevada

Adecuada

Escasa

Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?**

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4





**33c. En qué medida tu trabajo requiere: iniciativas**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33d. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes)**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores subordinados**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

**34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

**35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

**37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?**

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

	1
	2
	3
	4

**38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:**

Mucho	<input type="checkbox"/>	1
Bastante	<input type="checkbox"/>	2
Poco	<input type="checkbox"/>	3
Nada	<input type="checkbox"/>	4

**39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

No es muy importante	<input type="checkbox"/>	1
Es importante	<input type="checkbox"/>	2
Es muy importante	<input type="checkbox"/>	3
No lo se	<input type="checkbox"/>	4

**40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/>	5

**40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/>	5

**40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos pacientes...(si los hay)**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4
No tengo, no trato	<input type="checkbox"/>	5

**40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

**41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?**

- Adecuadamente
- Regular
- Insuficiente
- No existe posibilidad de desarrollo profesional

	1
	2
	3
	4

**42. ¿Cómo te definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

- Muy adecuadamente
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

	1
	2
	3
	4

**43. En general la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:**

- Muy adecuadamente
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

	1
	2
	3
	4

**44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho con el salario que recibes?**

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy Insatisfecho

	1
	2
	3
	4

## **ANEXO 2.**

### **Descripción y detalles del juicio de análisis de los factores de riesgo.**

En los siguientes documentos se describe y detalla el juicio de análisis para cada factor de riesgo con sus respectivas preguntas de acuerdo al método FPSICO.

La información contenida en este anexo presenta el siguiente orden:

#### **Anexo 2.1.**

- Tiempo de trabajo.

#### **Anexo 2.2.**

- Autonomía.

#### **Anexo 2.3.**

- Interés por el trabajador Carga de trabajo.

#### **Anexo 2.4.**

- Demandas psicológicas.

#### **Anexo 2.5.**

- Variedad / Contenido del trabajo.

#### **Anexo 2.6.**

- Participación / Supervisión.

#### **Anexo 2.7.**

- Interés por el trabajador/Compensación.

#### **Anexo 2.8.**

- Desempeño de rol.

#### **Anexo 2.9.**

- Relaciones y apoyo social.

#### **Anexo 2.1.**

##### **Carga de Trabajo (TT).**

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación

y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Así, se considera inadecuada la organización temporal que no cumple los mínimos establecidos en la legislación y que dificulta el equilibrio entre la vida laboral y los compromisos sociales y familiares.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

- Trabajo en sábados (Ítem 1)
- Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)
- Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)
- Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

## **Anexo 2.2.**

### **Autonomía (AU).**

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

Se considera factor de riesgo psicosocial el hecho de tener poca o nula capacidad de decisión sobre los diferentes aspectos relativos a la realización del trabajo.

El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

#### Autonomía temporal

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3).
- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7).
- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8).
- Determinación del ritmo (Ítem 9)
- Autonomía decisional

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a).
- Distribución de tareas (Ítem 10 b).
- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c).
- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d).
- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e).
- Calidad del trabajo (Ítem 10 f).
- Resolución de incidencias (Ítem 10 g).
- Distribución turnos (Ítem 10h).

### **Anexo 2.3.**

#### **Carga de trabajo (CT).**

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador tiene que hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

El riesgo asociado a la carga de trabajo hace referencia a un exceso (demasiado que hacer, excesiva presión temporal, multitarea...) o también a una falta de trabajo.

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones: Presiones de tiempos

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23).
- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24).
- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem

### 25). Esfuerzo de atención

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requerida para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21).
- Intensidad de la atención (Ítem 22).
- Atención múltiples tareas (Ítem 27).
- Interrupciones (Ítem 30).
- Efecto de las interrupciones (Ítem 31).
- Previsibilidad de las tareas (Ítem

### 32). Cantidad y dificultad de la tarea

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben afrontar y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26).
- Dificultad del trabajo (Ítem 28).
- Necesidad de ayuda (Ítem 29).
- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4).

## **Anexo 2.4.**

### **Demandas psicológicas (DP).**

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus



tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La situación adecuada se da cuando hay un equilibrio entre las capacidades de las personas y las exigencias de la tarea. Es decir, que debe evitarse unas demandas excesivamente elevadas, pero también tareas en las que no se ofrezca la posibilidad de aplicar las capacidades humanas. La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a).
- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b).
- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c).
- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d).
- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e).

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con ~~partes~~ clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados, ...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación y compromiso en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...).

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f).
- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a).
- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b).
- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c).

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d).
- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35).
- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36).

## **Anexo 2.5.**

Variedad/contenido (VC).

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y valorado, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con significado, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprende este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37).
- Sentido del trabajo (Ítem 38).
- Contribución del trabajo (Ítem 39).
- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a).
- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b).
- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c).
- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d).

## **Anexo 2.6**

Participación/Supervisión (PS).

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la "supervisión" se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo, considerando que el riesgo asociado a la supervisión se deriva no sólo de la inexistencia de la misma sino también del ejercicio de una supervisión excesiva.

La "participación" explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización, en una graduación que oscila entre una nula posibilidad de participación,

pasando por el ofrecimiento de información y consulta hasta la situación adecuada que supone el poder decidir sobre diferentes aspectos. Cabe mencionar que el peso otorgado a estas variables no es uniforme, sino que se ha dado una menor importancia a los factores que se refieren a la organización de la empresa.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)
- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)
- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)
- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)
- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)
- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)
- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)
- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)
- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

#### Anexo 2.7.

Interés por el trabajo/compensación (ITC).

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a).
- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b).
- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c).
- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d).
- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41).
- Valoración de la formación (Ítem 42).
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43).
- Satisfacción con el salario (Ítem 44).

#### Anexo 2.8.

Desempeño de rol (DR).

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los

cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la ambigüedad de rol: ésta tiene que ver con la falta de una definición clara de las funciones y las responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a).
- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b).
- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c).
- Especificaciones de la calidad del trabajo (Ítem 14 d).
- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e).
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f).
- Tareas irrealizables (Ítem 15 a).
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b).
- Conflictos morales (Ítem 15 c).
- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d).
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e).

## Anexo 2.9

### Relaciones y apoyo social (RAS).

El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de "apoyo social", entendido como factor moderador del estrés, y que el método se concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación. Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d).
- Calidad de las relaciones (Ítem 17).

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a).
- Exposición a violencia física (Ítem 18 b).
- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c).
- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d).
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19).
- Exposición a discriminación (Ítem 20).