



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Químicas

Maestría en Seguridad e Higiene Industrial

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las facultades de Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física. 2020

Tesis previa a la obtención del título de Magíster en Seguridad e Higiene Industrial.

Autor:

MD. Hugo Fabián Rodríguez Tenesaca

CI: 0102249638

hfrt76md @yahoo.es

Directora:

Ing. Juana María Cabrera Quito, Msc

CI: 0104089081

Cuenca-Ecuador

26-octubre-2020



RESUMEN

Antecedentes: En el área docente los profesores universitarios pueden presentar factores de riesgos psicosociales producidos por el desempeño de sus actividades diarias de su entorno laboral afectando el bienestar físico, psicológico y social.

Objetivo: Evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y los niveles de riesgo, en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las facultades participantes.

Materiales y métodos: Estudio descriptivo realizado en 237 docentes de la Universidad de Cuenca de las facultades de Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física. El muestreo fue aleatorio. Se aplicó la encuesta validada del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, usando el programa F psico versión 3.1, obteniendo los factores de riesgo psicosocial y los niveles de riesgo para cada facultad..

Resultados: La edad promedio de participación fue 42 años. En 112 hombres (47.3 %) y en 125 mujeres (52.7%). Con una diferencia entre facultades y si la jornada laboral es a tiempo completo y medio tiempo. La valoración general de los docentes de la Universidad presentó un riesgo muy elevado y elevado en los siguientes factores: autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, participación social, en desempeño de rol, relaciones y apoyo social.

Conclusiones: Existe un importante riesgo elevado y moderado en los factores mencionados, que deberían tener un seguimiento y programas de prevención para cuidar la salud biopsicosocial de los docentes.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial. Docentes. Intralaboral



ABSTRACT

Background: In the teaching area, university professors can present psychosocial risk factors produced by the performance of their daily activities in their work environment, affecting physical, psychological and social well-being.

Objective: To assess intra-occupational psychosocial risk factors and the risk levels, in the teaching staff of the University of Cuenca in the participating faculties.

Materials and methods: A descriptive study was carried out on 237 teachers from the University of Cuenca of the faculties Medical Sciences, Economics, Arts, Jurisprudence, Architecture, Languages, Salvador Allende School, Physical Education. The sampling was random. A validated survey from the Spanish National Institute for Occupational Safety and Hygiene was used, using the F psico version 3.1 program, obtaining psychosocial risk factors and risk levels for each faculty.

Results: The average age of participation was 42 years. In 112 men (47.3%) and 125 women (52.7%). With a difference between faculties and if the working day is full-time and part-time. The general assessment of the professors presented a very high and high risk in the following factors: autonomy, workload, psychological demands, social participation, in role performance, relationships and social support.

Conclusions: There is an important very high and high risk in the aforementioned factors, which should be followed up and preventive programs to take care of the biopsychosocial health of professors.

Key words: Psychosocial risk factors. Professors. Intralaboral.

**INDICE**

RESUMEN	2
CAPITULO 1. INTRODUCCION	9
1. 1. INTRODUCCION	9
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION	11
1.3. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA	12
1.4. OBJETIVOS	13
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	13
1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
1.5. HIPOTESIS	13
CAPITULO 2. MARCO TEORICO	14
2.1. MARCO TEORICO	14
2. 2. FACTORES PSICOSOCIALES	15
2.3. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES O ESTRÉS	16
2.3.1 CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	17
2.4. PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	20
2.5. METODOLOGIA DE EVALUACIÓN	21
CAPITULO 3. DISEÑO METODOLOGICO	25
3.1. TIPO DE ESTUDIO	25
3.2 UNIVERSO Y MUESTRA	25
3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	26
3.4 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	27
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	27
3.6 PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS	28
3.7 IMPLICACIONES ÉTICAS	28
3.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS DE GÉNERO	29
CAPITULO 4. RESULTADOS	30
CAPITULO 5	40
DISCUSION	40
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	45
ANEXOS	51



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Hugo Fabián Rodríguez Tenesaca en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las facultades de Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física, 2020”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 26 de Octubre 2020

Hugo Fabián Rodríguez Tenesaca

C.I: 0102249638



Cláusula de Propiedad Intelectual

Hugo Fabián Rodríguez Tenesaca, autor del trabajo de titulación “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las facultades de Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física, 2020”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 26 de Octubre 2020

Hugo Fabián Rodríguez Tenesaca

C.I: 0102249638



DEDICATORIA

A mi padre por ser un hombre de fortaleza, que formo hijos de bien, por ser humilde y transmitir esos valores, un jefe de hogar y de toda la familia, por ser un pilar fundamental, junto a mis hermanos que me han apoyado siempre durante todo este trayecto de formación académica. Mi corazón de luto por su partida, padre amado siempre estarás en mi corazón.



AGRADECIMIENTO

En especial a la directora de mi tesis Ingeniera Juana Cabrera. A todas las autoridades y docentes que participaron para la realización de este estudio.



CAPITULO 1. INTRODUCCION

1. 1. INTRODUCCION

Los profesores universitarios por su trabajo en la docencia pueden presentar exigencias psicológicas derivadas de su trabajo (Arriagada y Pujol, 2017). Siendo el trabajo una necesidad humana para llegar a la excelencia individual y colectiva (Moreno, Vaca, Martínez, Suasnavas, Cárdenas y Gómez, 2018) anhelo de todo profesional. Al estar realizando sus labores en el sistema académico universitario se presentan niveles crecientes de competitividad y dinamismo para lograr la eficacia de los procesos y operaciones de la institución, los docentes posiblemente verán afectada su salud física y psicológica (Pujol-Cols, Foutel y Porta, 2019).

En las instituciones de educación superior, hoy en día, se ha puesto énfasis en la categorización para posicionarse en un puesto de excelencia académica respondiendo a la globalización, la innovación, la tecnología; sin embargo han descuidado la comprensión del trabajador como ser humano y las necesidades físicas, psicológicas y sociales, lo que conlleva a problemas como: insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, la falta de motivación, enfermedades físicas y psicológicas (Pando, Gascón, Varillas y Beltrán, 2019).

En España en 154 educadores de nivel superior, 22.7% altos niveles de desgaste psíquico, el 13,6 % presentaron niveles bajos de ilusión por el trabajo y 7,1 altos niveles de indolencia (Botero, 2012).

En Argentina en la Universidad de Mar del Plata en el 2017, en un estudio participaron 161 docentes: 71% son mujeres (115); en exigencias psicológicas el grado de exposición fue de Alto (situación desfavorable) 77 (48%), el grado de exposición medio (situación intermedia) 68 (42%) y grado de exposición baja (situación favorable) 16 (10%). Control sobre el trabajo exposición alta 4%, exposición media 12% y exposición baja 84%. Apoyo social y calidad de liderazgo exposición alta 28%, exposición media 39% y exposición baja 33%. En estima exposición alta 34%, exposición media 37% y exposición alta 29% (Arriagada y Pujol, 2017).



En Colombia en la Universidad de Antioquia se aplicó la encuesta para la identificación de riesgos psicosociales diseñada por Bucanament y Berjan en 1993 la cual constaba de cinco áreas de valoración: 1) contenido de la tarea, 2) relaciones humanas, 3) organización del tiempo de trabajo, 4) gestión de personal y 5) alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo. Con una escala de 1 a 4, interpretada de acuerdo con el grado de peligrosidad (bajo, medio y alto), en 201 participantes. El resultado del estudio para la Universidad en relación con el riesgo psicosocial fue un nivel medio, de acuerdo con los investigadores fue intervenida de manera urgente, para mejorar la calidad de vida de los participantes (Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla, 2016).

El panorama laboral ha cambiado drásticamente, por el reconocimiento de los derechos laborales, mejorando las condiciones laborales y disminuyendo los índices de muertes y accidentes de trabajo. Actualmente la salud laboral es un problema social y empresarial (Urrego y Castro, 2019).

Por lo mencionado anteriormente en el presente estudio se evaluará factores de riesgo psicosociales en profesores universitarios, que en su actividad **laboral enfrentan** un escenario muchas veces incierto, en el cual pone en juego su experiencia para dar respuesta a desafíos y demandas que con frecuencia son imprevistas. En la medida que los eventos imprevistos se conviertan en hitos relevantes tienen un impacto cognitivo, social y/o emocional (Urrego y Castro, 2019), y exponen al docente en una situación de satisfacción laboral o una desestabilización. Debiendo tener en cuenta que la formación del docente universitario muchas de las veces es disciplinar (es decir tiene una formación en su rama y no pedagógica); con pocos elementos pedagógicos y didácticos, no es explícita en docencia (Salazar y Tobón, 2018).

La presente investigación tiene por objeto **dar a conocer** los factores de los riesgos psicosociales presentes en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las facultades que pertenecen al área social y técnica: Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física, derivados del trabajo, que puedan ser peligrosos para la salud. Por ello, al realizar este estudio se debería ayudar a reducir los daños para las



personas, influir positivamente en la eficiencia laboral y reducir los costos del sistema educacional universitario producidos por los riesgos psicosociales.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

Uno de los aspectos básicos en la Psicología de la Salud Ocupacional, es la evaluación de los riesgos psicosociales en el contexto laboral. En España, en 1995, se da la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dando un énfasis en conocer los daños o consecuencias negativas del trabajo, sus antecedentes y situaciones de riesgo (Salanova, Martínez y Llorens, 2014).

En Colombia en un estudio de riesgo para la salud de los profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales, los resultados evidenciaron que la inseguridad laboral, las excesivas exigencias laborales y la alta carga de trabajo son los principales factores de estrés en los profesores universitarios (Gómez et al, 2019)

Al evaluar los factores de riesgo psicosocial se podrá contribuir a tomar todas las medidas necesarias para mejorar la calidad de vida y evitar daños a la salud (Extremera, Bravo y Durán, 2016). Se realizará **un aporte** a la ciencia y al desarrollo de la sociedad, dado que no hay estudios a nivel local en docentes universitarios.

Este estudio se realizó en los docentes de las facultades mencionadas de la Universidad de Cuenca. Se estableció la siguiente pregunta de investigación:

¿Conocer la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las facultades de Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física durante el periodo de marzo 2019 a marzo 2020? Se realizó una reunión con el departamento de Seguridad y Salud de la Universidad de Cuenca en la cual se estableció que estas facultades sean tanto del área técnica y social.



1.3. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

Se han realizado muchas investigaciones en países europeos y latinoamericanos, a nivel local no se mencionan estudios sobre este tema cuáles **son los factores de riesgo psicosociales en el área docente**, por lo que se realizó el mismo en los profesores de la Universidad de Cuenca, en las facultades mencionadas anteriormente.

En Colombia en la Universidad Autónoma Latinoamericana el nivel de riesgo intralaboral es de 27.3 que representa un riesgo medio (Bedoya, Oquendo y Gallego, 2014).

En México hay varios estudios: Sánchez y Martínez (2014), en docentes universitarios identificaron algunos trastornos como: el distrés ($p < 0.008$), trastornos del sueño (35%) y ansiedad ($p < 0.008$). Cárdenas et al (2014) mencionan que la desorganización institucional afecta el desempeño docente. Palacios y Montes (2017) realizan un estudio de condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios, el puntaje mostro que el 62 % reporto tener alto control en su trabajo, así mismo un 65% altas exigencias o demandas. El 19.4% del total de académicos tuvo alta tensión o estrés en el trabajo, producto de la combinación bajo control y alta demanda.

Una vez identificados los factores de riesgo psicosocial y de acuerdo con los porcentajes obtenidos se podrá recomendar las medidas necesarias sobre los trabajadores para evitar los riesgos presentes en el lugar de trabajo. Se tomará las medidas preventivas primarias y secundarias para evitar que las enfermedades ocupacionales se puedan presentar, mejorando el sitio de trabajo y favoreciendo un ambiente laboral adecuado para el desempeño de cada trabajador de la facultad estudiada, mejorando su desempeño laboral.

Este proyecto corresponde al área de investigación de la Universidad de Cuenca de la Maestría de Higiene y Seguridad Industrial en el acápite de Ciencias Biológicas de la Salud.



1.4. OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

- Evaluar cuáles son los factores de riesgo psicosocial en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las Facultades de Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física en el periodo **marzo 2019 a marzo 2020**.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Caracterizar socio demográficamente a la población.
2. Conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial en sus niveles: situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado, riesgo muy elevado, en el personal docente de las facultades mencionadas de la Universidad de Cuenca.
3. Describir el nivel de riesgo según el método F-Psico de acuerdo con tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol, relaciones y apoyo social.

1.5. HIPOTESIS

En el presente estudio **se describirán** los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal docente de las facultades Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física, los mismos que **pueden** afectar la salud de los docentes mediante la identificación de los diferentes niveles de riesgo.



CAPITULO 2. MARCO TEORICO

2.1. MARCO TEORICO

La evolución que ha tenido el mundo laboral, sus cambios económicos, adaptándose a la globalización, ha originado riesgos psicosociales que afectan la salud biopsicosocial del individuo e incluso afecta el funcionamiento de la empresa (Vieco y Llanos, 2014; Rivera-Porras, 2018). Estos factores pueden ser evaluados y analizados de acuerdo con las circunstancias del trabajo, lo que posibilita una prevención e intervención adecuada para las empresas (Acosta, Jiménez, Pulido y Redondo, 2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS 1948) define a la salud como “un estado de bienestar físico, mental y social, y no la ausencia de enfermedad o trastornos”. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y OMS en 1984, definen a los factores de riesgos psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud física, psíquica y social de los trabajadores (OMS/OIT, 1984: CEM, 2013; Pando et al 2019; Neffa, 2017; Henry, 2017). Influyen también la cultura y situaciones de tipo personal fuera del trabajo (Romero et al, 2016). En la productividad de la empresa, se altera las condiciones de trabajo y su ambiente laboral, afectando su rendimiento y satisfacción laboral (Bedoya et al, 2014). Afectando la calidad de vida de las personas (Lemus, Calle, Roldán, Valencia, Orejuela y Román, 2019). Finalmente pueden tener una cobertura legal (CEM, 2013).

Los riesgos psicosociales del trabajo (RPST) pueden ser estudiados desde diversas disciplinas: epidemiológica (Luceño, et al, 2008), ergonómica y psicológica (Neffa, 2015). En 1990 se acuña el término de la Psicología de la Salud Ocupacional (Salanova et al. 2014) que se encarga de estudiar a la persona, clima y demandas laborales (Arraigada y Puyol, 2017).

Diferentes autores mencionan que los riesgos a considerar en los docentes son: enfermedades respiratorias, riesgo de sobreesfuerzo de la voz, lesiones



osteomusculares y los de riesgo psicosocial (Ferrer, Guilera y Perú. 2011) como monotonía de la tarea, sobrecarga de trabajo y carga mental (Gil-Monte et al. 2016).

En los países europeos se menciona que los riesgos psicosociales son un sinónimo para mejorar en la práctica de los negocios, identificando el riesgo se minimiza el mismo, se reduce el problema y evita enfermedades laborales (Leka y Cox, 2008). Las modificaciones del mundo laboral, puede afectar a los trabajadores, en el presente estudio a los docentes (Terán y Botero, 2012).

En Colombia la resolución 2646 en el 2008 ya define a los factores de riesgos psicosociales como intralaborales, extralaborales o individuales (Díaz, 2011). Los factores de riesgo intralaboral son: demandas del trabajo; control sobre el trabajo; liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y la recompensa (Botero, 2012).

En la Legislación Ecuatoriana el Ministerio de Trabajo en el año 2017 emite el Acuerdo Ministerial N°. MDT-2017-0082; Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral en el Art. 9 DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES en la cual menciona que todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán **implementar y aplicarlo en forma obligatoria**.

2. 2. FACTORES PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre:

- El trabajo, su ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización.
- Las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo

Las percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986). Su objetivo es la mejora de la salud laboral, la eficacia del desempeño, en el trabajo, el clima y la satisfacción laboral.



Pese al incremento del interés por los factores psicosocial, persiste una extraordinaria confusión, ni la depresión, ni carga mental, ni clima laboral son considerados componentes de riesgo psicosocial (Moreno et al, 2018).

Los factores psicosociales han evolucionado de acuerdo con los aspectos cambiantes del mundo actual, producto de la globalización (Garrido-Pinzón y Uribe-Rodríguez, 2011). Las condiciones organizacionales psicológicas del trabajo pueden ser positivas y negativas. Si son adecuadas facilitan el trabajo y la productividad empresarial generando un clima laboral óptimo que permite el desarrollo individual en la organización. En la actualidad se menciona a la salud empresarial no como una dinámica individual sino más bien colectiva (Neffa, 2019).

Podemos realizar la siguiente clasificación: (CEM, 2013)

- *Características del puesto*
- *Organización del trabajo*
- *Características individuales*
- *Factores extra laborables*

2.3. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES O ESTRÉS

Es importante mencionar la definición de un factor de riesgo según la OMS: es cualquier rasgo, característica o exposición individual que aumente su probabilidad para sufrir una enfermedad o lesión. Si bien un factor psicosocial no es algo que este materializado físicamente pero su capacidad para producir un daño e influir sobre los riesgos laborales se incrementa conforme su exposición (Moreno et al, 2018).

Los factores de riesgo psicosocial presentan los siguientes modelos los mismos que han evolucionado con el tiempo (Bedoya et al, 2014) (Gómez, V., Perilla-Toro, L y Hermosa, A. 2019):

- En 1976: modelo de tensión laboral o modelo estrés en el trabajo de demanda y control.
- En 1990: modelo de demanda, control y apoyo social.



- En 1996: modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa

La docencia objeto del presente estudio, es una profesión cuyo ejercicio puede producir alteraciones y daños a la salud, tanto física como mental, agudizado por las nuevas condiciones y exigencias que el trabajo académico presenta en la actualidad (García, et al 2016; Monroy y Juárez, 2019; Millán et al. 2017; Sánchez, 2017). La OIT menciona que la gama de riesgos puede ser enormemente amplia, dependiendo de las dimensiones de la institución, tipo de programas académicos o las actividades de investigación (OIT, 1984), **los principales estresores en la docencia son:** multiplicidad de funciones, la reducción de presupuesto, la mala infraestructura, las aulas saturadas, **los problemas** de comunicación entre compañeros, las pocas oportunidades de promoción, las relaciones conflictivas con los alumnos, que los grupos sean numerosos, la falta de recursos para realizar la tarea, el reducido apoyo del jefe y de los compañeros (Unda, 2016).

Los riesgos psicosociales pueden generar diferentes respuestas al cuerpo humano siendo estas las siguientes:

- Fisiológicas: reacciones neuroendocrinas (cardiovasculares, gastrointestinales y cutáneas).
- Emocional: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.
- Cognitivo: restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones.
- Conductual: abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios (Arraigada y Puyol, 2017).

2.3.1 Clasificación de los factores de riesgos psicosociales

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores de riesgos psicosociales o factores de estrés psicosocial



Tabla 2.1

Factores de riesgo psicosocial o de estrés psicosocial

Factores de riesgo	
Contenido del 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
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 funcionales	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	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

Fuente: Confederación de empresarios de Málaga (CEM, 2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo



Es importante conocer los procesos de la Universidad de Cuenca, para poder identificar cuáles son las funciones del personal docente que participa en el estudio.

Tabla 2.2

Procesos de la Universidad de Cuenca

PROCESOS GOBERNANTES	
1	Gestión del órgano colegiado académico superior
2	Gestión del rectorado
3	Gestión del vicerrectorado
4	Gestión del consejo académico
PROCESOS AGREGADORES DE VALOR	
Gestión de la ciencia, tecnología e innovación	
1	Gestión de investigación
2	Gestión de postgrado
Gestión de la docencia	
1	Gestión de la formación
2	Gestión de la comisión técnica curricular
3	Gestión del centro documental Juan Bautista Vásquez
Gestión de vinculación con la colectividad	
1	Gestión de vinculación
2	Gestión de educación continua
3	Gestión de relaciones internacionales
Gestión de la cultura y buen vivir	
1	Gestión de la unidad de cultura
2	Gestión de bienestar universitario
PROCESOS HABILITANTE DE ASESORIA	
1	Gestión jurídica y mediación de conflictos
2	Gestión de planificación
3	Gestión de evaluación interna
4	Gestión de auditoría
5	Gestión de la comunicación
PROCESO HABILITANTE DE APOYO	
1	Gestión administrativa-financiera
2	Gestión de Talento Humano
3	Gestión de tecnologías de la información y comunicaciones
4	Gestión de planificación física y ejecución de obras

Fuente: Manual orgánico de gestión organizacional por procesos de la Universidad de Cuenca, 2014

2.4. PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Se puede estudiar prevención de riesgos laborales desde 3 dimensiones:

- Exposición: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos. Representados por los factores psicosociales.
- Origen: sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar exposiciones. Es la organización del trabajo
- Efecto: enfermedad o trastorno de salud que se pretende y debe evitar. Son los estresores (Moncada, 2014; Moncada, et al. 2006).



Figura 2.1. Organización del trabajo. Factores psicosociales (Moncada et al, 2014).



2.5. METODOLOGIA DE EVALUACIÓN

El método F-Psico versión 3.1 consta de un programa informático para ingresar las variables demográficas (edad, sexo, facultad, jornada laboral) y las preguntas del cuestionario validado que son 44, algunas de ellas múltiples (ver anexo N°3) de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores en la cual el mismo programa realiza al momento de análisis del factor correspondiente (ver anexo N°4). Detallamos los factores:

- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/contenido (VC)
- Participación/supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/compensación (ITC)
- Desempeño del rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS) (Ferrer, et al. 2011).

2.5.1 Tiempo de trabajo

Hace referencia a la ordenación y estructuración temporal de la actividad **laboral** a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde el descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad, y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

2.5.2 Autonomía

Es 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 procedimientos y organización del trabajo. Se presenta dos grandes bloques:

- Autonomía temporal
- Autonomía decisional.

2.5.3 Carga de trabajo



Es 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 o emocional). Si la carga es elevada (componente cuantitativo) y si es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de:

- Presiones de tiempo.
- Esfuerzo de atención.
- Cantidad y dificultad en la tarea.

2.5.4 Demandas psicológicas

Se refiere a la naturaleza de las diferentes exigencias de la tarea. Puede ser cognitivo y emocional.

- Las exigencias cognitivas
- Las exigencias emocionales

2.5.5 Variedad/ contenido del trabajo

El trabajo tiene un significado para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad, siendo reconocido y apreciado más allá de la prestación económica. El trabajo es importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

2.5.6 Participación/supervisión

Dos posibles dimensiones sobre el control del trabajo, el que ejerce el trabajador, y la empresa supervisando.

- La participación explora los diferentes niveles de implicación, intervención, y colaboración que el trabajador ejerce sobre su trabajo.
- La supervisión es la realizada por los superiores al trabajo del empleado.

2.5.7 Interés por el trabajador/compensación



La empresa muestra preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador, en la promoción, formación, desarrollo de carrera, y mantener informados en la seguridad en el trabajo.

2.5.8 Desempeño de rol

Comprende tres aspectos fundamentales:

- La claridad de las funciones
- El conflicto de las funciones
- La sobrecarga de las funciones

2.5.9 Relaciones y apoyo social

Son las relaciones interpersonales en el trabajo. El apoyo social es el factor moderador del estrés, como apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros) para realizar adecuadamente el trabajo y la calidad de las relaciones debe ser optima evitando violencia, conflictos personales, ante lo cual las empresas deben tener protocolos de actuación.

2.6 Aplicaciones del método F-Psico

La finalidad del método es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnostico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma.

De manera más concreta, cabe destacar cinco posibles aplicaciones del método de factores psicosociales:

- a) Para la evaluación de situaciones específicas
- b) Para la localización de fuentes de problemas
- c) Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones:
- d) Para comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos:
- e) Para tomar conciencia de la situación



2.7 Presentación de resultados del método F-Psico

El método obtiene valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. El método presenta los resultados en dos diferentes formatos: por un lado, se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética de colectivo analizado para cada uno de los factores (perfil valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (informe) por parte del colectivo analizado.

Perfil Valorativo

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento F-Psico, se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello, se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo (Ferrer, et al 2011). Estos se sitúan en cuatro niveles: situación adecuada, moderado, elevado y muy elevado

2.8. Informe del método F-Psico

El informe ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de repuesta, lo cual proporciona datos acerca de los aspectos concretos relativos a cada factor. Ayuda a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados (Pérez y Nogareda, 2012).



CAPITULO 3. DISEÑO METODOLOGICO

3.1. Tipo de estudio

Es un estudio descriptivo que se **realizó** en el personal docente en las **facultades de** Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física de la Universidad de Cuenca. Nos **permite** conocer los factores de riesgo psicosocial en los docentes y la valoración de los niveles de riesgo psicosocial de cada facultad.

3.2 Universo y muestra

El universo está representado por todos los docentes de las facultades Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física de la Universidad de Cuenca, con un total de 578, se estableció una reunión conjunta con el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad de Cuenca, para tener facultades área técnica y área social, se aplica la siguiente fórmula para el cálculo de la muestra usando el programa estadístico EPIDAT (programa para análisis epidemiológico de datos tabulados de la Organización Panamericana de la Salud versión 3.0):

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot e^2 + Z_{\alpha/2} \cdot p \cdot q}$$

n = tamaño de la muestra

$Z_{\alpha/2}$ = nivel de confianza (al 95%, que corresponde a un valor z de 1.96)

p = probabilidad de ocurrencia precisión (sino tenemos información p = 0.5)

q = probabilidad de fracaso o de no ocurrencia (1 - p)

N = Tamaño de la población elegible

e = Error de muestreo (5% o 0,05)

La muestra se realizó aleatoriamente tomando en cuenta el número de docentes de cada facultad. La muestra es 231 participantes, es recomendable adicionar al cálculo inicial un 10% de participantes, por las pérdidas de estos (García-García, et al, 2013), la muestra es de **254 participantes**.



Tabla 3.1

Participantes del estudio, universo y muestreo de los docentes

Facultad	Universo	%	Muestra
Ciencias Médicas	249	39.7	94
Económicas	111	20.3	48
Artes	86	17.3	41
Jurisprudencia	49	8.4	18
Arquitectura	49	7.6	20
Lenguas	29	5.5	13
E. Salvador	4	0.8	2
Educación Física	1	0.4	1
	578	100%	237

Fuente: Elaborado por el autor

Es necesario señalar que al final del estudio se presentó un porcentaje de no participación de los docentes de **un 6.7%**, es decir 17 personas, por lo que al realizar el muestreo se tomó en cuenta el 10 % de pérdidas, manteniendo el porcentaje para poder culminar el estudio.

3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión

- Personas mayores a 20 años, de ambos sexos, docentes de nivel de formación superior
- Consentimiento informado, firmado de las personas que acepten participar en el estudio sean hombres o mujeres (ver anexo N°2).

Exclusión



- Servidores universitarios que no deseen participar.
- Servidores universitarios que no desarrollen actividades docentes.
- Docentes que se ausenten por estudios de formación como doctorados, capacitaciones, o permisos de enfermedad.

3.4 Procedimiento, técnicas e instrumentos

- Elaboración del instrumento de recolección de datos donde **constarán** las variables de estudio relacionadas con: datos personales como edad, sexo, facultad en la que labora y si su jornada laboral es a tiempo completo o medio tiempo, ver Anexo N°3
- Identificación de la población e información de los alcances del estudio a los docentes de las facultades mencionadas.
- Aceptación de la participación del estudio y firma del consentimiento informado.
- Recolección de datos en la encuesta validada de factores psicosociales de la Nota Técnica de Prevención N°926 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España y entrada a la base de datos en la versión F-psico 3.1, se detalla el mismo en plan de tabulación y análisis

3.5 Operacionalización de variables

A continuación se definen las variables que son consideradas en el estudio

Variables modificadoras: edad, sexo, facultad, jornada laboral: tiempo completo, medio tiempo.

Variables independientes: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol, relaciones y apoyo social. Ver anexo N°1



3.6 Plan de tabulación y análisis

Para la caracterización sociodemográfica de la población de estudio se realizó un análisis de la **base datos** IBM SPSS 15, en cuanto a variables cuantitativas la media aritmética (\bar{x}) y la desviación estándar (DS) y cualitativas con frecuencias (N°) y porcentajes (%). Para el cálculo del nivel de riesgo psicosocial **usaremos** la versión de F. psico versión 3.1, en el cual introduciremos los datos de las encuestas realizadas en una base de datos que el mismo programa presenta, para su análisis final en los diferentes niveles de riesgo (Moncada et al, 2014) (Moncada et al, 2006) (Pérez y Nogareda, 2012) que se detallan a continuación.

Tabla 3.2

Percentiles y nivel de riesgo psicosocial

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil > P85	Muy elevado
Percentil P75 a < P85	Elevado
Percentil P65 a < P75	Moderado
Percentil < P65	Situación adecuada

Fuente: Moncada et al. 2014

3.7 Implicaciones éticas

- Explicar los beneficios del estudio.
- Explicar a los participantes que el estudio no representa ningún riesgo para la salud.
- Respetar el derecho a la no participación en el mismo y si participa que en cualquier momento del estudio puede excluirse del mismo
- Para su participación en el estudio tendrá que firmar un consentimiento informado.
- Que el estudio no tiene costo económico para el participante en el estudio, ni tampoco va a recibir compensación económica por el mismo.



- Que los datos obtenidos son de confidencialidad absoluta y que los mismos se usarán solo para la investigación.

3.8 Consideraciones éticas de género

Confidencialidad

La encuesta tendrá una codificación que va desde 001 hasta 237 que es el número total de docentes participantes, solo se **pedirá** el nombre y número de cedula en el consentimiento informado, en ningún momento se verá reflejado el nombre de los participantes ya que la tabulación de datos es en forma grupal y no individual, garantizando la confidencialidad de los datos ya que ningún otro investigador podrá acceder a los documentos de esta investigación, que **serán** resguardados por el investigador y el comité de bioética de la Universidad de Cuenca.

Balance riesgo beneficio

Este estudio no presenta ningún riesgo para los participantes, el beneficio será estrictamente laboral ya que si se identifican los riesgos psicosociales en el personal docente se tendrá una base firme para que el departamento de Seguridad y Salud de la Universidad de Cuenca realice las intervenciones necesarias para evitar posibles enfermedades a futuro, realizando programas de prevención o promoción.

- El estudio no tiene costo económico para el participante en el estudio, ni tampoco va a recibir compensación económica por el mismo.
- Que los datos obtenidos son de confidencialidad absoluta y que los mismos se usarán solo para la investigación.

3.9 Descripción del proceso de consentimiento informado

Se realizó una entrevista a los docentes seleccionados, esta lista de docentes se ha obtenido por la autorización del señor rector de la Universidad de Cuenca. Se obtuvo la firma del consentimiento informado y se aplicó la encuesta de estudio.

Conflictos de interés

No presenta conflictos de interés



CAPITULO 4. RESULTADOS

4.1 CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS DEL GRUPO DE ESTUDIO

Tabla 4.1

*Características sociodemográficas del grupo de estudio.
Docentes Universidad de Cuenca. 2020*

VARIABLES	Frecuencia (n=237)	Porcentaje %
Sexo		
Hombre	112	47.3
Mujer	125	52.7
Facultad		
Ciencias Médicas	94	39.7
Economía	48	20.3
Artes	41	17.3
Arquitectura	20	8.4
Jurisprudencia	18	7.6
Lenguas	13	5.5
Escuela Salvador Allende	2	0.8
Educación Física	1	0.4
Jornada Laboral		
Tiempo completo	154	65
Medio tiempo	83	35

Se realizó el estudio en 237 docentes de las facultades participantes, la mediana para la edad es de 42.72 con un mínimo de 27 y máxima de 68 con un DS 9.641. El 47.3 % (112) son hombres y el 52.7 % (125) son mujeres. Teniendo un 65% (154) jornada completa. Se realizó la prueba para ver si hay **diferencias entre los grupos de sexo obteniéndose un valor p 0.436** que nos indica que el ser hombre o ser mujer no tiene una diferencia en la identificación de los riesgos. Si encontramos un **diferencia de grupos entre facultades al tener una p 0.000** y en la jornada laboral también existe una **diferencia importante entre tiempo completo y medio tiempo p 0.000**.

**4.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE RIESGO**

Tabla 4.2

Frecuencia de los niveles de riesgos de los factores psicosociales intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las facultades de Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física, 2020

Nivel de riesgo Factores	SA %	RM %	RE %	RME %	TOTAL %
Tiempo de Trabajo	56	16	12	16	100
Autonomía	87	6	5	2	100
Carga de trabajo	40	9	13	38	100
Demandas psicológicas	46	13	14	27	100
Variedad/contenido de trabajo	85	9	5	1	100
Participación / Supervisión	34	6	18	42	100
Interés por el trabajador/ compensación	90	2	6	2	100
Desempeño de rol	54	24	9	13	100
Relaciones y apoyo social	49	8	15	28	100

Nota: SA= Situación adecuada RM= Riesgo moderado RE= Riesgo elevado RME= Riesgo muy elevado

Fuente: INSHT, F-psico 3.1

En este cuadro del riesgo total de las diferentes facultades de estudio destacamos dos riesgos: **Riesgo muy elevado**: 16% en el factor tiempo de trabajo, 38% carga de trabajo, 27 % demandas psicológicas, 42% participación social, 13% en desempeño de rol y 28 % relaciones y apoyo social. **Riesgo elevado**: 12 en tiempo de trabajo, 13% en carga de trabajo, 18% en participación social, 9 % en desempeño de rol y 15 % relaciones y apoyo social.

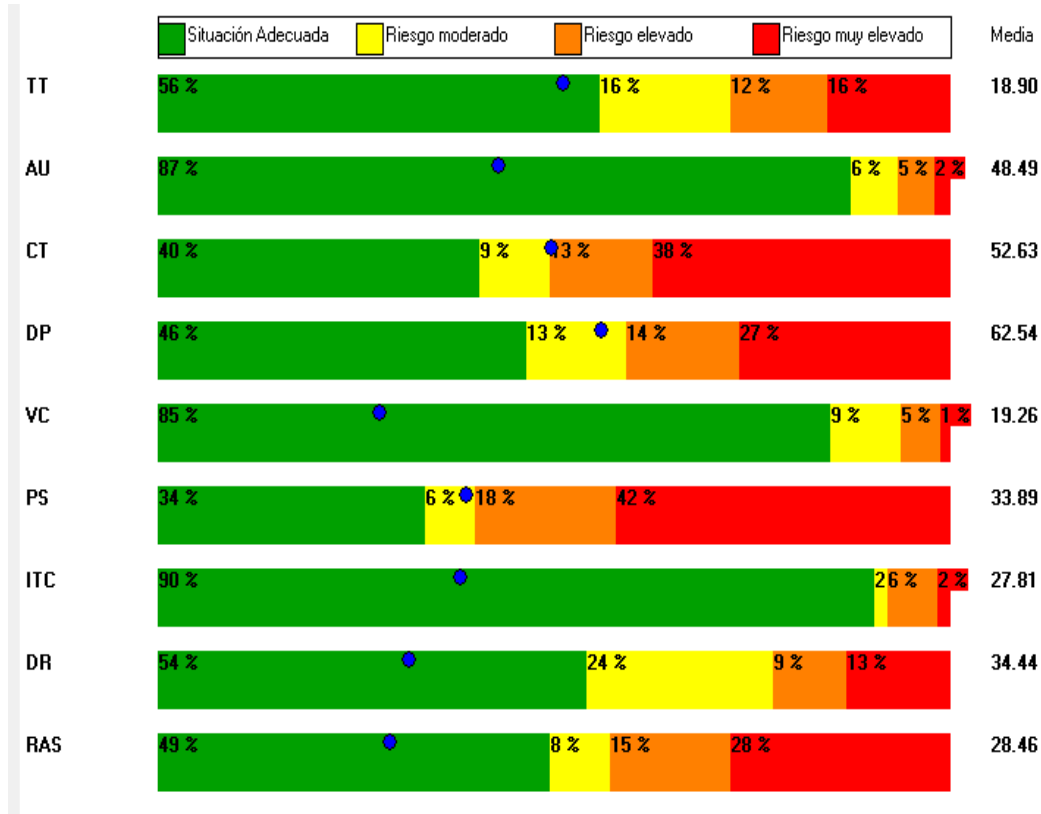


Gráfico 1. Niveles de riesgos en el personal docente de la Universidad de Cuenca en las facultades de Ciencias Médicas, Económicas, Artes, Jurisprudencia, Arquitectura, Lenguas, Escuela Salvador Allende, Educación Física, 2020.

Fuente: INSHT, F-psico 3.1

Codificación para los siguientes cuadros:

Facultades	Abreviación
Ciencias Medicas	CM
Economía	E
Artes	Ar
Arquitectura	A
Jurisprudencia	J
Lenguas	L
Escuela Salvador Allende	ESA
Educación Física	EF

**Factores**

Tiempo de trabajo	TT
Autonomía	AU
Carga de trabajo	CT
Demandas psicológicas	DP
Variedad/contenido del trabajo	VC
Participación/supervisión	PS
Interés por el trabajador y compensación	ITC
Desempeño de rol	DR
Relaciones y apoyo social	<u>Ras</u>

Tabla 4.3

*Factores de riesgo intralaborales en cada facultad participante de la Universidad Estatal de Cuenca según el **nivel de riesgo situación adecuada**. 2020*

Facultades	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
Factores	94	48	41	20	18	13	2	1
TT	41	45	80	75	66	69	100	100
AU	82	96	90	85	88	84	100	100
CT	32	44	48	45	44	38	100	100
DP	37	60	45	65	38	31	100	100
VC	82	92	95	70	100	54	50	100
PS	24	38	34	50	55	23	50	100
ITC	84	92	98	90	94	100	100	100
DR	50	62	51	80	22	62	50	100
Ras	45	62	32	90	23	54	100	100

Fuente: INSHT, F-psico 3.1

En este cuadro observamos que las facultades de Ciencias Médicas (CM) y Economía (E) tienen una menor situación adecuada en relación con el nivel de riesgo en comparación con las otras facultades.



Tabla 4.4

Factores de riesgo intralaborales en cada facultad participante de la Universidad Estatal de Cuenca según el nivel de riesgo moderado. 2020

Facultades	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
Factores	94	48	41	20	18	13	2	1
TT	21	23	3	15	17	8	0	0
AU	7	0	7	10	6	8	0	0
CT	4	6	17	10	28	0	0	0
DP	11	11	20	25	6	8	0	0
VC	11	8	3	10	0	23	50	0
PS	6	8	7	5	0	8	50	0
ITC	4	0	0	0	0	0	0	0
DR	18	15	37	10	66	23	0	0
Ras	7	7	7	0	22	8	0	0

Fuente: INSHT, F-psico 3.1

En este cuadro el nivel de riesgo moderado presente en todas las facultades, siendo una alerta para las facultades de la Universidad de Cuenca.

Tabla 4.5

Factores de riesgo intralaborales en cada facultad participante de la Universidad Estatal de Cuenca según el nivel de riesgo elevado. 2020

Facultades	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
Factores	94	48	41	20	18	13	2	1
TT	19	15	12	0	17	0	0	0
AU	7	2	3	5	0	8	0	0
CT	15	12	15	15	6	8	0	0
DP	18	10	20	0	17	8	0	0
VC	7	0	2	15	0	8	0	0
PS	23	19	15	15	6	8	0	0
ITC	9	8	0	10	6	0	0	0
DR	12	11	7	10	6	0	0	0
RAS	14	12	27	0	22	15	0	0

Fuente: INSHT, F-psico 3.1



El nivel de riesgo elevado para la facultad de Ciencias Médicas en tiempo de trabajo es del 19%, en contenido de trabajo es el 15 %, en demandas psicológicas es el 18%, en participación social el 23% y relaciones y apoyo social 14%. En Economía el nivel de riesgo elevado en tiempo de trabajo es 15%, en contenido de trabajo es 12%, participación social 19% y relaciones y apoyo social es 12%. Observando los factores más afectados son tiempo de trabajo, contenido del trabajo, demandas psicológicas, participación social y relaciones y apoyo social, lo que se puede analizar es que el área de la salud y de la economía presentan altas cargas de trabajo emocional y social.

Tabla 4.6

Factores de riesgo intralaborales en cada facultad participante de la Universidad Estatal de Cuenca según el nivel de riesgo muy elevado. 2020

Facultades	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
Factores	94	48	41	20	18	13	2	1
TT	19	17	5	15	17	23	0	0
AU	4	2	0	0	6	0	0	0
CT	4	38	20	30	22	54	0	0
DP	34	19	15	10	39	53	0	0
VC	0	0	0	5	0	15	0	0
PS	47	35	44	30	39	61	0	0
ITC	3	0	2	0	0	0	0	0
DR	20	12	5	0	6	15	50	0
Ras	34	19	34	10	33	23	0	0

Fuente: Base de datos INSHT, F-psico 3.1

El nivel de riesgo muy elevado para los factores tiempo de trabajo, demandas psicológicas, participación social, desempeño de rol y relaciones y apoyo social es más evidente en el siguiente orden: facultad de Ciencias Médicas, instituto de Lenguas, Economía, Artes, Arquitectura, Jurisprudencia y sin riesgo elevado la Escuela de Educación Física. Es importante mencionar que los participantes en Ciencias Médicas son 94 docentes y al presentar un riesgo muy elevado es la primera en la que se puede intervenir con medidas de prevención y promoción para los factores de riesgos psicosociales.

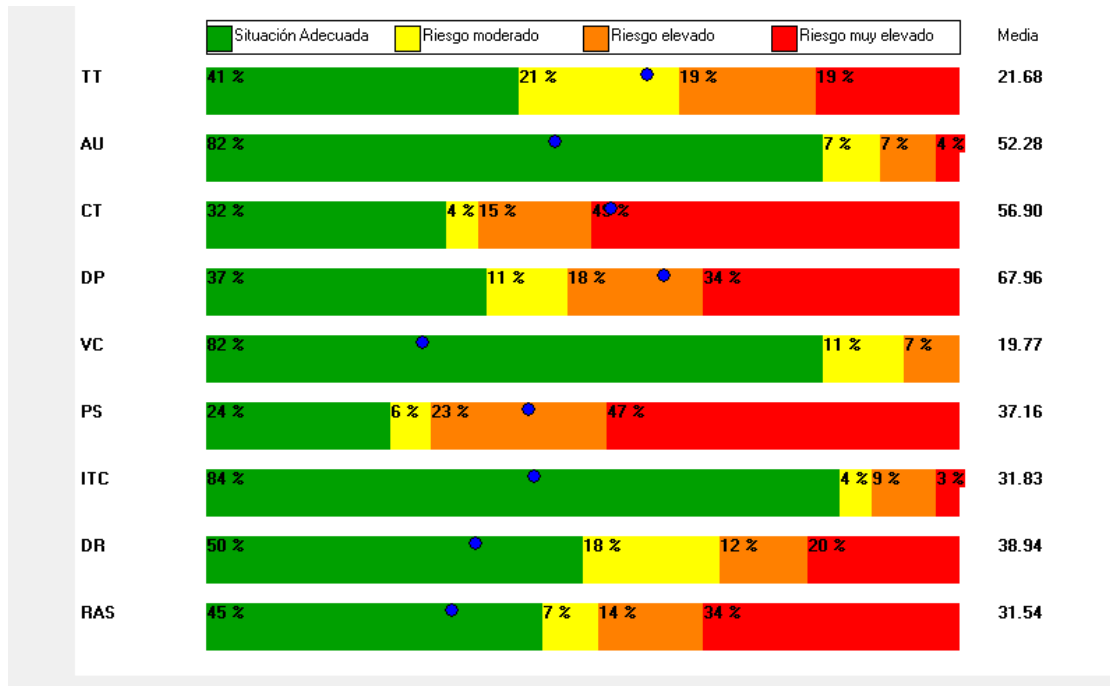


Gráfico 2. Niveles de riesgos de los factores psicosociales intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en la facultad de Ciencias Médicas, 2020

Fuente: Base de datos INSHT, F-psico 3.1

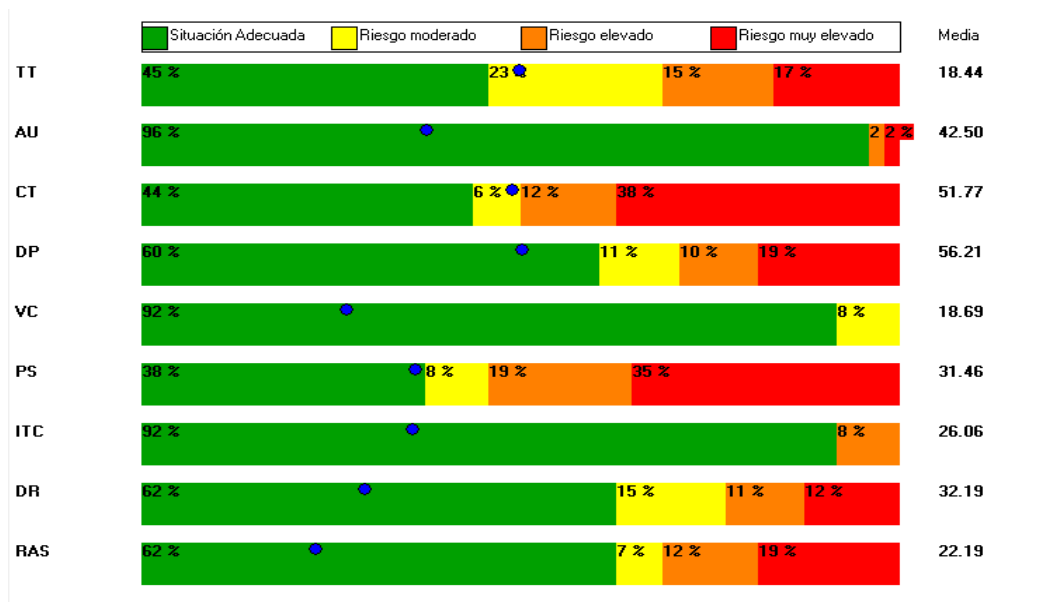


Gráfico N°3: Niveles de riesgos de los factores psicosociales intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en la facultad de Economía, 2020

Fuente: INSHT, F-psico 3.1

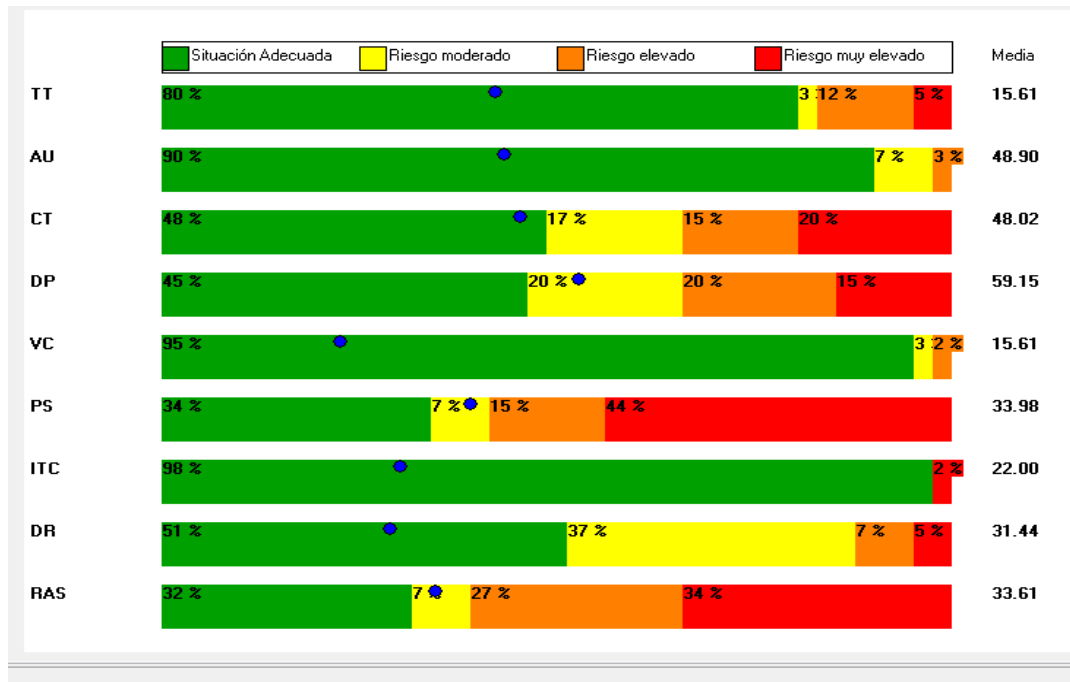


Gráfico N°4: Niveles de riesgos de los factores psicosociales intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en la facultad de Artes, 2020

Fuente INSHT, F-psico 3.1

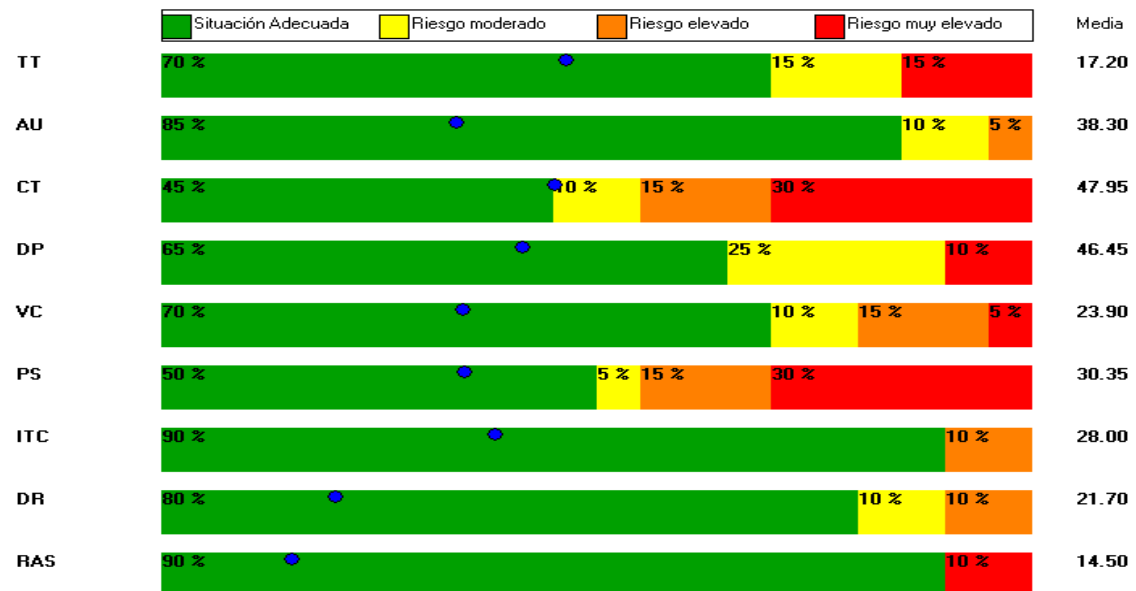


Gráfico N°5: Niveles de riesgos de los factores psicosociales intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en la facultad de Arquitectura, 2020.

Fuente INSHT, F-psico 3.1

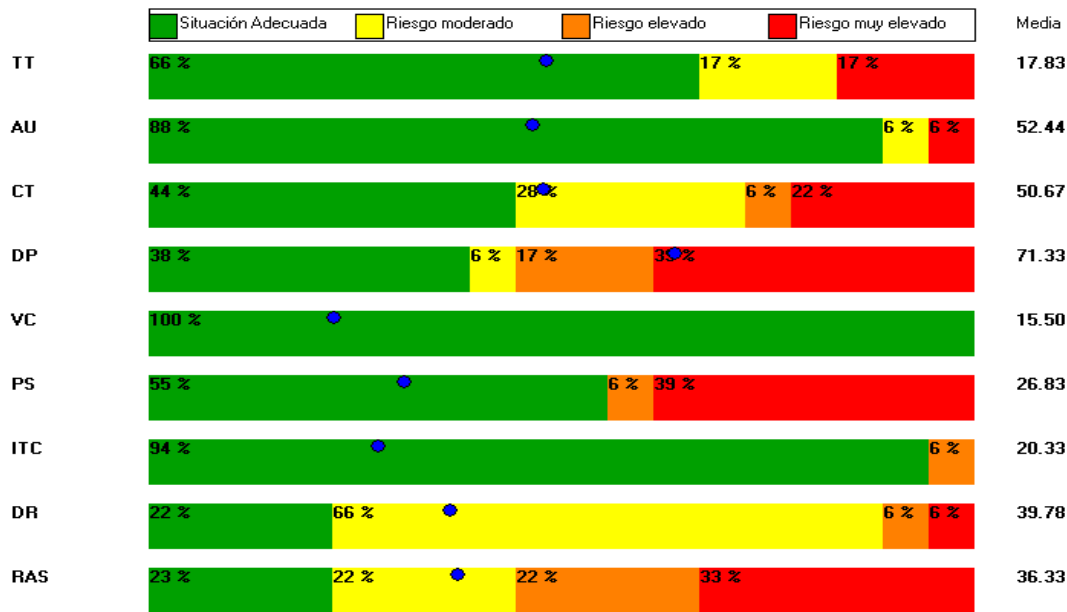


Gráfico N°6: Niveles de riesgos de los factores psicosociales intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en la facultad de Jurisprudencia, 2020.

Fuente: INSHT, F-psico 3.1

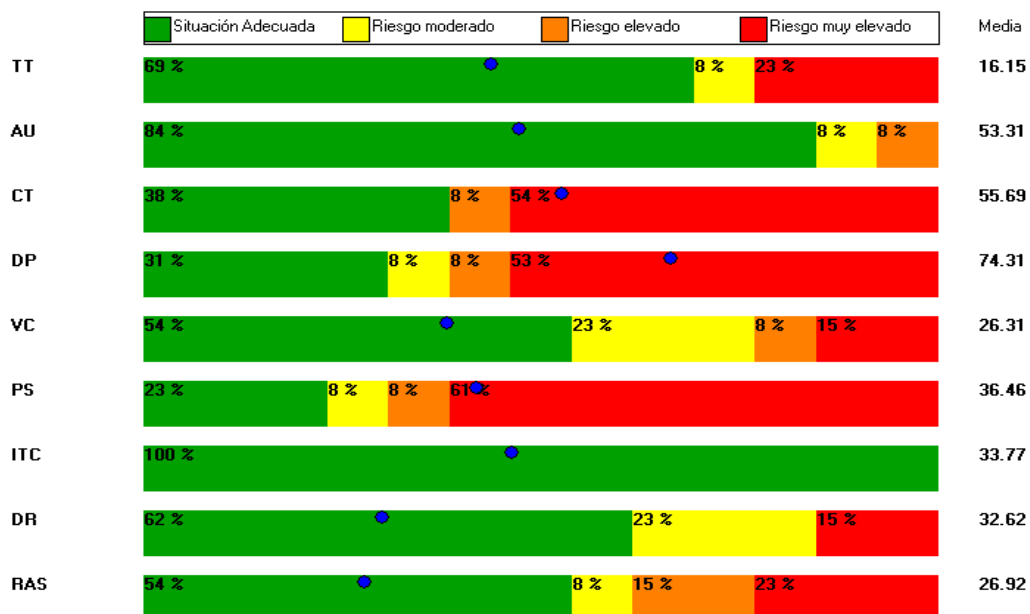


Gráfico N°7: Niveles de riesgos de los factores psicosociales intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en el Instituto de Lenguas, 2020.

Fuente: INSHT, F-psico 3.1

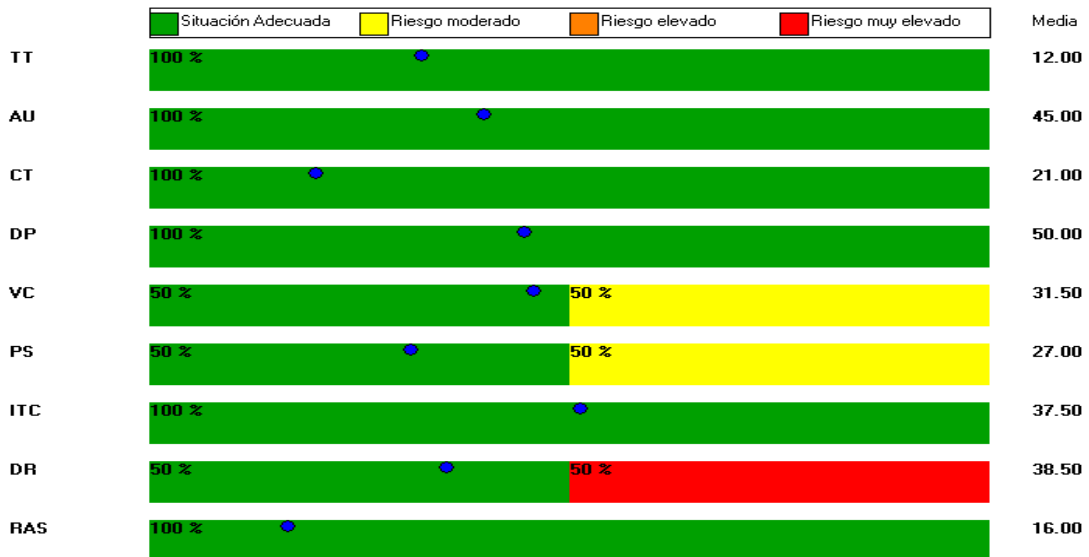


Gráfico N°8: Niveles de riesgos de los factores psicosociales intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en la Escuela Salvador Allende, 2020

Fuente: INSHT, F-psico 3.1



Gráfico N°9. Niveles de riesgos de los factores psicosociales intralaborales en el personal docente de la Universidad de Cuenca en la facultad de Educación Física, 2020.

Fuente: INSHT, F-psico 3.1



CAPITULO 5

DISCUSION

En el presente estudio los resultados de la investigación en caracterización sociodemográfica de la población, la mediana para la edad fue 42.72 con un mínimo de 27 y máxima de 68 con un DS 9.641. En género la participación es 47.3 % (112) son hombres y el 52.7 % (125) son mujeres. Presenta una similitud con el estudio realizado por Pujol (2019) en Argentina en docentes universitarios, que se realizó en 161 participantes el 71 % (115) son del género femenino y 29%(46) masculino, con una media de 42.25 y un DS 10.82 con un mínimo de 23 y un máximo de 65.

Se realizó las pruebas no paramétricas aplicando las siguientes **Pruebas**: en variable sexo se aplicó la prueba binomial de una muestra para ver si existen diferencias entre ser hombre o mujer obteniéndose un valor p 0.436, lo que nos indica que el sexo no afecta los resultados de identificación de factores de riesgo psicosocial. Se aplicó para la variable facultades la prueba de chi cuadrado de una muestra encontrando una diferencia entre facultades ya que tenemos un valor p 0.000 y en la variable jornada laboral entre tiempo completo y medio tiempo se aplicó la prueba binomial de una muestra tenemos un valor p 0.000 que indican que hay diferencias entre los dos grupos. Contrasta con el estudio realizado por Pan y colaboradores en el cual los hombres manifiestan mayor satisfacción en el trabajo que las mujeres ($p=0,001$) y presenta una similitud con los docentes en categoría de ayudantes mostraron niveles más altos de satisfacción en el trabajo que los profesores asociados a planta personal de la institución ($p < 0,001$).

En un estudio realizado por Acosta et al en el 2018 y por Pujol en el 2019 manifiestan que los factores encontrados en docentes son: estrés psicosocial, estrés fisiológico, relaciones afectivas y el componente social con un nivel de riesgo elevado. Los mismos que presentan una similitud con el presente estudio ya que afecta los factores cognitivos, afectivos, sociales y emocionales, valorando los factores de autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, participación social, desempeño de rol, relaciones y apoyo social presentando niveles de riesgo elevado y moderado



Bedoya y colaboradores en 2014 realizan un estudio en Colombia en docentes de la Universidad Autónoma Latinoamericana con un nivel de riesgo total intralaboral de 27,3 para riesgo medio afectando factores de liderazgo, control del trabajo, demandas del trabajo, recompensas, relaciones sociales del trabajo, demandas del trabajo, demandas de la jornada, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol, reconocimiento y recompensas. El único nivel de riesgo alto es la claridad del rol. Lo que se contrasta con el presente estudio debido a que se encontró factores con riesgos más elevados para los factores tiempo de trabajo, demandas psicológicas, participación social, desempeño de rol y relaciones y apoyo social, es importante mencionar de acuerdo con los datos obtenidos en orden de importancia las facultades afectadas son: el instituto de Lenguas, facultad de Ciencias Médicas, Economía, Artes, Arquitectura y sin riesgo elevado la Escuela Salvador Allende y Educación Física.

Gómez y colaboradores en el 2019 en Colombia en un estudio descriptivo de los factores psicosociales del trabajo académico en el factor condiciones del trabajo presenta riesgo medio alto de 20%, en carga de trabajo un riesgo medio alto de 83.6%, un contenido y características de la tarea un riesgo medio alto de 15%, en exigencias laborales un riesgo medio alto de 69.7%, y en remuneración un riesgo medio alto de 38.9%. Presentando una similitud con el presente estudio, tenemos un riesgo elevado: en el factor autonomía (16%), factor carga de trabajo (38%), para el factor demandas psicológicas (27%), para el factor participación social (42%), en desempeño de rol (13%) y relaciones y apoyo social (28%).

En un estudio realizado por Monroy y Juárez en el 2019, se reportó la presencia de condiciones psicosociales negativas (nivel medio, 66%) se asoció para las carreras de enfermería y medicina, donde se destacan las exigencias laborales (44.1%) y remuneración al rendimiento (20.6%). Presentando una similitud con el presente estudio en el personal de la facultad de Ciencias Médicas se presenta en tiempo de trabajo un riesgo elevado y muy elevado de un 38%, la remuneración salarial muy satisfecho en un 21%.



CONCLUSIONES

Para la caracterización sociodemográfica, el presente estudio se realizó en 237 docentes de las facultades participantes, con una mediana para la edad de 42.72, con un mínimo de edad de 27 años y un máximo para la misma de 68, con un DS 9.641. Con un 52.7% (125) de participación de mujeres. Con un porcentaje de participación para cada facultad: Ciencias Médicas 39.7%, Economía 20.3%, Artes 17.3%, Arquitectura 8.4%, Jurisprudencia 7.6%, Lenguas 5.5%, Escuela Salvador Allende 0.8% y Educación física 0,4% y de acuerdo con el tiempo de jornada laboral el 65% de docentes trabaja a tiempo completo. De acuerdo a esto observamos que la facultad de Ciencias Médicas **puede ser** la más afectada por el número de trabajadores y ser personal de salud. Los factores psicosociales pueden llegar a producir daños a la salud psicosocial del docente universitario por su alta carga laboral. Además las personas del equipo de salud cumplen actividades extralaborales como atención de pacientes a nivel privado, lo que implica una responsabilidad enorme desde el punto de vista de la medicina ocupacional para controlar los posibles daños a la salud física y mental de los docentes.

Realizando la descripción de las facultades, se observa en cada facultad un nivel de riesgo muy alto en: Ciencias Médicas, Lenguas, Economía, Artes, Arquitectura, Jurisprudencia. Siendo de mucha importancia para las autoridades de la Universidad para realizar programas de prevención sobre factores de riesgo psicosocial.

Los resultados obtenidos en conjunto para las facultades participantes como riesgo elevado y muy elevado para los factores: tiempo de trabajo, carga de trabajo, demandas psicológicas, participación y supervisión, en desempeño de rol, relaciones y apoyo social, permitirán a las autoridades de la Universidad planificar sobre **prevención y promoción** de los factores y niveles de riesgo identificados a través de su departamento de seguridad y salud.

Las facultades que presentan una situación adecuada son la Escuela Salvador Allende y Educación Física. Debemos tener en cuenta que el número de participantes



puede ser un sesgo importante y las autoridades no deberían perder el punto de vista objetivo desde la perspectiva de seguridad e higiene industrial para realizar estudios focalizados en estas carreras universitarias.



RECOMENDACIONES

Para estos resultados se recomienda realizar evaluaciones periódicas de factores psicosociales por parte del departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional de la Universidad de Cuenca para delimitar la dimensión del problema de exposición a altos niveles de riesgo y plantear medidas de promoción y prevención de acuerdo con los niveles de riesgo encontrados en cada facultad.

En todas las facultades con niveles de riesgo alto se debe desarrollar planes de formación continua en materia `psicosocial y técnicas para el manejo y afrontamiento del estrés laboral y los riesgos psicosociales como el entrenamiento en habilidades sociales, mejora de la autoeficacia y programas para el fomento del apoyo social.

Realizar planes de contingencia para cada facultad, por ejemplo Técnicas de relajación y meditación (estrés laboral), programa de ejercicios físicos para disminuir el estrés, un plan de buena alimentación en la casa (disminuir carbohidratos), programa de capacitación de relaciones interpersonales.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, A., et al. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Vol. 17* N° 1: 24-31. Doi: doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595.
- Arriagada, M y Pujol, L. 2017. Congreso Nacional de estudios del trabajo: Salud laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, y riesgos psicosociales en la organización del trabajo. Buenos Aires – Argentina.
- Bedoya, E., Oquendo, S y Gallego, M. (2014). Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA). Medellín-Colombia. *Uni-pluri/versidad*, Vol. 14, N° 3: 102-113. Recuperado <https://www.researchgate.net/publication/311518586>
- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y burnout en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Colombia. Universidad del Valle. 28: 117-13
- Confederación de empresarios de Málaga (CEM, 2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Málaga- España.
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Colombia. *Revista CES Salud Pública*; 2(1): 80-84.
- Extremera, N; Bravo, M y Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la psicología organizacional positiva: hacia un enfoque más integrador en psicología del trabajo y de las organizaciones. Málaga-España. *Revista encuentros en psicología social*. Vol 6. 152-171. Recuperado <https://www.researchgate.net/publication/309549042>
- Fernández, V. et al. (2015) Evaluando la salud laboral en centros concertados: el cuestionario de salud docente. España. *Journal of work and organizational psychology* 31: 175-185. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231343095006>



- Ferrer, R et al (2011). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (FPSICO). Barcelona-España.
- Flores-Barocio, M. et al. (2011). Factores psicosociales y sintomatología psicológica en academia de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara. México. *Revista de educación y desarrollo*. 20: 45-52.
- García-García et al. (2013). Metodología de investigación en educación médica. Cálculo del tamaño de la muestra en investigación. *Elsevier. Inv. Ed. Med* 2(8): 217-224
- García, M. et al. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. España. *Journal of work and organizational psychology* 32: 173-182. Doi: doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001
- Garner et al. (2010). The impact of common mental disorders on the work functioning of nurses and allied health professionals: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(8), 1047–1061. Recuperado <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20444449>
- Garrido-Pinzón, J., y Uribe-Rodríguez, A. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14 (2), 27-34. Recuperado <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822611003>
- Gil-Monte, et al. (2016). Prevalencia de Riesgos Psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad de Valencia. España. *Revista Liberabit*. 22(1): 7-19. Recuperado <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68646348001>
- Gómez, V., Perilla-Toro, L y Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. Doi: doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu
- Henry, M. (2017). Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina. El estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público. *Cuadernos del CENDES*, vol. 34, N° 96, 109-128. Recuperado <http://hdl.handle.net/11336/57907>



Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. *Novena reunión. Ginebra*, 1984

Leka, S y Cox, T. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management: *PRIMA_EF*. Reino Unido. I-WHO publications.

Lemus et al. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas perspectivas en psicología*, 15(1), 61-72. Doi: doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05

Luceño, L et al. (2008). Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el cuestionario DECORE. *Revista de psicología y educación. Madrid- España. Vol 7. N°2:131-153.*

Millán, A., Calvanese, N., y D'Aubeterre, M. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15 (1), 195-218. Doi: doi.org/10.4995/redu.2017.6009

Moncada, S, et al (2006). La metodología COPSOQ de evaluación de riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Notas técnicas de prevención 703. Madrid-España. Recuperado de <http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual Copsoq 2>.

Moncada, S., Llorens, C y Andrés R. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas 21 para la evaluación y la prevención de riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona-España. Recuperado de www.copsoq.istas21.net

Monroy-Castillo, A., y Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: *Una revisión sistemática. Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-272. Doi: doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361

Moreno L, et al (2018). Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas. Quito- Ecuador. *Cienc Trab. Sep-Dic; 20 (63): 160-168*. Doi: doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160



- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Buenos Aires-Argentina. Ed 1ra. Libro digital. Recuperado: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgospsicosociales-trabajo.pdf>
- Neffa, J. (2017). Una reforma que no resuelve los problemas de los riesgos del trabajo en Argentina: debate interdisciplinario en la UMET. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Recuperado www.relats.org > *SST.ALC.Arg.Neffa.LRT2017.pdf*
- Neffa, J. (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo. Buenos Aires- Argentina. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo. N° 11.* 66-104. Recuperado <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1541>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS.
- Pando-Moreno, M., et al. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI. Vol. 12, N° 29:* 01-08. Doi: doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp01-08p
- Pérez, J y Nogareda, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Notas Técnicas de Prevención (NTP) 926.
- Pujol-Cols, L; Foutel, M y Porta, L. (2019). Riesgos psicosociales en la profesión académica: un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Revistas científicas. Argentina. Vol 20, N°33:* 197-223. Recuperado www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- Rivera-Porras, D. (2018). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. México. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería.*



Volumen 7: N°1, 26-30. Recuperado de <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Romero-Díaz, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborables en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31. 1-15. Doi: doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083

Salazar-Gómez, E y Tobón, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. México. *Revista Espacios*. Vol. 39: 17-32.

Salanova, M., Martínez, I y Llorens, S. (2014). Una mirada más positiva a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis. *Revista Papeles del psicólogo*. Vol 35 (1): 22-30. Recuperado <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184004>

Sánchez, E. (2017). Retos de la educación superior en América Latina: el caso de República Dominicana. *Ciencia y Sociedad*, 42(1), 9-23. Doi: [10.22206/cys.2017.v42i1.pp9-23](https://doi.org/10.22206/cys.2017.v42i1.pp9-23)

Terán, A y Botero Alvarez. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. Colombia. *Revista Iberoamericana de Psicología*. 5 (2): 95-106.

Unda, S. et al. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. México. *Journal of work and organizational psychology* 32: 67-74. Doi: doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004

Urrego, Y & Castro, J. (2019). Psychosocial risks factors: its relation with social cognition, emotional regulation and well-being. Colombia. *International journal of psychological research*. Vol 12 N° 2: 17-28. Doi:[10.21500/20112084.3741](https://doi.org/10.21500/20112084.3741)



Vieco, G y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Colombia. *Universidad del Norte*. Vol. 31 (2): 354-385.

**ANEXOS****ANEXO N° 1: OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

Variab le	Definici ón	Unidad es de medici ón	Procedimient o de medición	Operacione s matemática s o procedimie nto	Niveles de medición
Edad	Tiempo que lleva viviendo una persona desde que nació.	Temporal	Años cumplidos desde el nacimiento registrado en el formulario	Calcular la edad en años restando de la fecha actual de su fecha de nacimiento	En años cumplidos
Sexo	Situación orgánica que distingue al macho de la hembra.	Biológica	Condición de ser hombre o mujer referido por la persona	No requiere	-Hombre - Mujer
Jornada laboral	Función laboral asignada a cada trabajador	Social	Actividad laboral de cada trabajador registrado en el formulario	No requiere	Docentes Tiempo completo Medio tiempo



Variab le	Definici ón	Unidad es de medici ón	Procedimient o de medición	Operacione s matemática s o procedimie nto	Niveles de medición
Tiempo de trabajo	Años cumplidos en el lugar de trabajo	Temporal	Constatada en el formulario	No requiere	Nivel Riesgo Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Facultad en la que labora	Desempeña sus funciones	Temporal	Constatada en el formulario	No requiere	Ciencias médicas Economía Artes Arquitectura Jurisprudencia Lenguas Escuela Salvador Allende Educación Física
Autonomía	Función de una actividad laboral desempeñada por una persona	Temporal	Constatada en el formulario	No requiere	Nivel Riesgo Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada



Variab le	Definici ón	Unidad es de medici ón	Procedimient o de medición	Operacione s matemática s o procedimie nto	Niveles de medición
Cargas de trabajo	Activida d realizada laboral de acuerdo con su puesto de trabajo	Tempor al	Constatada en el formulario	No requiere	Nivel Riesgo Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Demanda s psicoló gicas	Se refiere a la naturaleza de las diferentes exigencias de la tarea. Puede ser cognitivo y emocional	Tempor al	Constatada en el formulario	No requiere	Nivel Riesgo Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Variedad/ contenido	El trabajo tiene un significado para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad, más allá de la prestación económica	Tempor al	Constatada en el formulario	No requiere	Nivel Riesgo Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada



Variab le	Definici ón	Unidad es de medici ón	Procedimient o de medición	Operacione s matemática s o procedimie nto	Niveles de medición
Participación/supervisión	La participación explora los diferentes niveles de implicación, intervención, y colaboración que el trabajador ejerce sobre el trabajo. La supervisión es realizada por los superiores	Temporal	Constatada en el formulario	No requiere	Nivel Riesgo Muy elevado Elevado Moderado Situación adecuada
Interés por el trabajador/compensación	La empresa muestra preocupación por el trabajador y por su formación	Temporal	Constatada en el formulario	No requiere	Nivel Riesgo Muy elevado Elevado Moderado Situación Adecuada
Desempeño del rol	Responsabilidades propias, contradictorias y las que se añaden a su trabajo	Temporal	Constatada en el formulario	No requiere	Nivel Riesgo Muy elevado Elevado Moderado Situación Adecuada



Variab le	Definici ón	Unidad es de medici ón	Procedimient o de medición	Operacione s matemática s o procedimie nto	Niveles de medición
Relacio nes y apoyo social	Son las relaciones interperson ales en el trabajo	Tempor al	Constatada en el formulario	No requiere	Nivel Riesgo Muy elevado Elevado Moderado Situación Adecuada

**ANEXO N°2: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

UNIVERSIDAD DE CUENCA

COMITÉ DE BIOÉTICA EN INVESTIGACION DEL ÁREA DE LA SALUD

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA EN LAS FACULTADES DE CIENCIAS MÉDICAS, ECONÓMICAS, ARTES, JURISPRUDENCIA, ARQUITECTURA, LENGUAS, ESCUELA SALVADOR ALLENDE, EDUCACIÓN FÍSICA, EN EL PERIODO MARZO 2019 A MARZO 2020.”**

Datos del equipo de investigación: *(puede agregar las filas necesarias)*

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Hugo Fabián Rodríguez Tenesaca	0102249638	Universidad de Cuenca

¿De qué se trata este documento? *(Realice una breve presentación y explique el contenido del consentimiento informado). Se incluye un ejemplo que puede modificar*

Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará en el personal docente de la Universidad de Cuenca. Para lo cual firmará este documento llamado "consentimiento informado", servirá para realizar una evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la institución en la cual labora, su participación será voluntaria, no tiene costo alguno y no recibirá ninguna compensación económica. El estudio no representa ningún riesgo para su salud. Usted puede retirarse del mismo en cualquier momento. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

Los factores de riesgo psicosocial involucran en su desempeño laboral el tiempo de trabajo, la autonomía para desarrollar sus funciones, el horario de trabajo (carga horaria), las demandas psicológicas, la variedad y el contenido de trabajo, su participación laboral, la supervisión que ejercen sus superiores, su interés por su trabajo y el tipo de compensación, si se desempeño es el asignado a sus funciones, finalmente si sus relaciones son buenas con sus compañeros y si usted tiene un apoyo social de parte sus otros colaboradores

Introducción

Este estudio se realizará porque no existen investigaciones previas sobre el tema, dada la importancia de una valoración sobre el personal de la institución, usted ha sido elegido mediante un muestreo aleatorio es decir al azar, cumpliendo con los requisitos para este estudio el ser trabajador de la institución.

Objetivo del estudio

Conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial en el personal docente de la Universidad de Cuenca

Descripción de los procedimientos



<p>Se realizará el estudio en 254 personas que trabajan como docentes en las facultades mencionadas que han sido seleccionados de manera al azar. Se aplicará una encuesta validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo.</p>
Riesgos y beneficios
<p>Riesgos: La aplicación de la encuesta no representa ningún peligro para la salud. Beneficios: Con la participación en el estudio usted contribuirá a conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial de los docentes de las diferentes facultades y se tomará las medidas necesarias para evitar los mismos.</p>
Confidencialidad en el manejo de sus datos
<p>Para nosotros es muy importante mantener su privacidad, por lo cual aplicaremos las medidas necesarias para que nadie conozca su identidad ni tenga acceso a sus datos personales. La información proporcionada se identificará con un código que reemplazará su nombre y guardaremos en un lugar seguro donde el investigador y el Comité de Ética de la Universidad de Cuenca tendrán acceso. Su nombre no será mencionado en los reportes o publicaciones</p>
Derechos de los participantes <i>(debe leerse todos los derechos a los participantes)</i>
<p>Usted tiene derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Recibir la información del estudio de forma clara;2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;7) Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio;8) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;9) El respeto de su anonimato (confidencialidad);10) Que se respete su intimidad (privacidad);11) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;12) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;13) Estar libre de retirar su consentimiento para utilizar o mantener el material biológico que se haya obtenido de usted, si procede;14) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;15) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.
Manejo del material biológico recolectado
No aplica
Información de contacto
Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0993243059 que pertenece a <i>Hugo Fabián Rodríguez Tenesaca</i> o envíe un correo electrónico a hfrt76md@yahoo.es
Consentimiento informado
Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

_____ Nombres completos del/a participante	_____ Firma del/a participante	_____ Fecha
_____ Nombres completos del testigo <i>(si aplica)</i>	_____ Firma del testigo	_____ Fecha
_____ Nombres completos del/a investigador/a	_____ Firma del/a investigador/a	_____ Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. José Ortiz Segarra, Presidente del Comité de Bioética de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico: jose.ortiz@ucuenca.edu.ec

**ANEXO N° 3: FORMULARIO DE RECOLECCION DE DATOS**

UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS QUIMICAS

DEPARTAMENTO DE POSTGRADO

MAESTRIA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

“EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA EN LAS FACULTADES DE CIENCIAS MÉDICAS, ECONÓMICAS, ARTES, JURISPRUDENCIA, ARQUITECTURA, LENGUAS, ESCUELA SALVADOR ALLENDE, EDUCACIÓN FÍSICA, EN EL PERIODO MARZO 2019 A MARZO 2020”.

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en su 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 conteste sinceramente a todas las preguntas.

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

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

De antemano: ¡MUCHAS GRACIAS POR LA COLABORACION!

N° _____

Fecha de recolección ____/____/____

Sexo	Hombre	<input type="checkbox"/>
	Mujer	<input type="checkbox"/>

indique su estado civil	Soltero	<input type="checkbox"/>
	Casado	<input type="checkbox"/>
	Viudo	<input type="checkbox"/>
	Divorciado	<input type="checkbox"/>
	Unión libre	<input type="checkbox"/>



indique en que facultad labora

Ciencias Médicas	<input type="checkbox"/>
Economía	<input type="checkbox"/>
Artes	<input type="checkbox"/>
Jurisprudencia	<input type="checkbox"/>
Arquitectura	<input type="checkbox"/>
Lenguas Salvador Allende	<input type="checkbox"/>
Educación Física	<input type="checkbox"/>

1.- ¿Trabaja los sábados?

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

2.- ¿Trabaja los domingos y festivos?

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

3.- ¿Tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

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

4.- ¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevar trabajo a casa?

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

5.- ¿Dispone 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

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

1

2

3

4

10.- Puedes tomar decisiones relativas a:

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

1	2	3	4
---	---	---	---



Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar				
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada				
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc)				
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)				
La cantidad de trabajo que tienes que realizar				
La calidad del trabajo que realizas				
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurre en tu trabajo				
La distribución de los turnos rotativos				

11.- ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
---------------	----------------	-------------------------	-----------------------

1	2	3	4
---	---	---	---

Introducción de cambios en los equipos y materiales				
Introducción de cambios en la manera de trabajar				
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios				
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo				
Cambios en la dirección o entre tus superiores				
Contratación o incorporación de nuevos empleados				
Elaboración de las normas de trabajo				



12.- ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo:

No interviene	Insuficiente	Adecuada	Excesiva
---------------	--------------	----------	----------

1	2	3	4
---	---	---	---

El método para realizar el trabajo				
La planificación del trabajo				
El ritmo de trabajo				
La calidad del trabajo realizado				

13.- ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa (universidad) sobre los siguientes aspectos?

No hay información	Insuficiente	Adecuada
--------------------	--------------	----------

1	2	3
---	---	---

La posibilidad de formación			
Las posibilidades de promoción			
Los requisitos para ocupar plazas de promoción			
La situación de la empresa en el mercado			

14.- Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

Muy clara	Clara	Poco clara	Nada clara
-----------	-------	------------	------------



	1	2	3	4
Los que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)				
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos procedimientos de trabajo)				
La cantidad de trabajo que se espera que hagas				
La calidad de trabajo que se espera que hagas				
El tiempo asignado para realizar el trabajo				
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)				

15.- Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

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

1	2	3	4
---	---	---	---

Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos y materiales				
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos				
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estés de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...				
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)				
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores				

16.- Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar



con:

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

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Tus jefes

--	--	--	--	--

Tus compañeros

--	--	--	--	--

Tus subordinados

--	--	--	--	--

Otras personas que trabajan en la empresa

--	--	--	--	--

17.- ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que deben trabajar?

Buenas

1

Regulares

2

Malas

3

No tengo compañeros

4

18.- Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

Raras veces	Con frecuencia	Constante mente	No existen
-------------	----------------	-----------------	------------

1	2	3	4
---	---	---	---

Los conflictos interpersonales

--	--	--	--

Las situaciones de violencia física

--	--	--	--

Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

--	--	--	--

Las situaciones de acoso sexual

--	--	--	--

19.- La universidad, 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 situación al problema	<input type="checkbox"/>	2
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>	3
No lo sé	<input type="checkbox"/>	4

20.- En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (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	<input type="checkbox"/>	4

21.- ¿A lo largo de la jornada de trabajo cuánto tiempo deben mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impide 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	<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.- El tiempo que dispone para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado

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



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

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

25.- ¿Con qué frecuencia debe acelerar el ritmo 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

26.- En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	<input type="checkbox"/>	1
Elevada	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Escasa	<input type="checkbox"/>	4
Muy escasa	<input type="checkbox"/>	5

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

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

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

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

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

33.- En qué medida tu trabajo requiere

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

1	2	3	4
---	---	---	---

Aprender cosas o métodos nuevos

--	--	--	--

Adaptarse a nuevas situaciones

--	--	--	--



Tomar iniciativas				
Tener buena memoria				
Ser creativo				
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes)				

34.- En tu trabajo ¿con qué frecuencia tiene que ocultar tus emociones y sentimientos ante

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

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Tus superiores jerárquicos					
Tus subordinados					
Tus compañeros de trabajo					
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)					

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

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

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



- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

37.- El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?

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

38.- En general ¿consideras que las tareas que realizan tienen sentido?

- Mucho 1
- Bastante 2
- Poco 3
- Nada 4

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

- No es muy importante 1
- Es importante 2
- Es muy importante 3
- No lo sé 4

40.- En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

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

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Tus superiores				
Tus compañeros de trabajo				
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)				



Tu familia y tus amistades

--	--	--	--	--

41.- ¿Te facilita la universidad el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, doctorado)?

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

43.- En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la universidad te proporciona es:

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| Muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

**ANEXO N°4. FACTORES DE RIESGO E ITEMS DE VALORACIÓN.**

TIEMPO DE TRABAJO (TT)
<ul style="list-style-type: none">• 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)
AUTONOMÍA (AU)
<ul style="list-style-type: none">• Autonomía temporal<ul style="list-style-type: none">- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)- Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9)• Autonomía decisional - Actividades y tareas (Ítem 10 a)<ul style="list-style-type: none">- 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)
CARGA DE TRABAJO (CT)
<ul style="list-style-type: none">• Presiones de tiempos<ul style="list-style-type: none">- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)• Esfuerzo de atención<ul style="list-style-type: none">- Tiempo de atención (Ítem 21)- Intensidad de la atención (Ítem 22)- Atención sobre 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<ul style="list-style-type: none">- Cantidad de trabajo (Ítem 26)- Dificultad del trabajo (Ítem 28)- Necesidad de ayuda (Ítem 29)- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)
<ul style="list-style-type: none">• Exigencias cognitivas<ul style="list-style-type: none">- Capacidades requeridas (p 33 a- 33 e)• Exigencias emocionales<ul style="list-style-type: none">- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34)- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
VARIEDAD/CONTENIDO (VC)
<ul style="list-style-type: none">• Trabajo rutinario (Ítem 37)• Sentido del trabajo (Ítem 38)• Contribución del trabajo (Ítem 39)• Reconocimiento del trabajo (Ítem 40)
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)
<ul style="list-style-type: none">• Grado de participación (Ítem 11)• Control ejercido por el inmediato superior(Ítem 12)
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)
<ul style="list-style-type: none">• Información proporcionada al trabajador (Ítem 13)• 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)
DESEMPEÑO DE ROL (DR)
<ul style="list-style-type: none">• Ambigüedad de rol (Ítem 14) • Conflicto de rol (Ítems 15 a - 15 d) • Sobrecarga de rol (Ítem 15 e)
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)
<ul style="list-style-type: none">• Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16)• Calidad de las relaciones (Ítem 17)• Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a)



- Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18 b-18d)
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) • Exposición a discriminación (Ítem 20)

Fuente: Norma técnica 926 del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad de España

ANEXO N°5 RESULTADOS DE LA BASE DE DATOS F-PSICO VERSION 3.1 DE CADA FACULTAD PARTICIPANTE

Codificación para los siguientes cuadros:

- CM= Ciencias Médicas
- E = Economía
- Ar = Artes
- A = Arquitectura
- J = Jurisprudencia
- L = Lenguas
- ESA = Escuela Salvador Allende
- EF = Educación Física

Tiempo de trabajo: la evaluación de la adecuación y de la calidad de tiempo de trabajo y tiempo de ocio, es valorado con los siguientes 4 ítems:

N° ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
1	Trabajo en sábados	Siempre o casi siempre	35	14	25	7	16	23	50	0
		A menudo	18	10	0	17	5	0	0	0
		A veces	15	43	55	21	38	23	0	100
		Nunca o casi nunca	30	31	20	53	38	53	50	0
2	Trabajo en domingos y festivos	Siempre o casi siempre	18	8	5	2	11	23	0	0
		A menudo	18	14	5	7	11	0	0	0
		A veces	26	33	40	14	5	7	50	0
		Nunca o casi nunca	37	43	50	75	72	69	50	100
5	Tiempo de descanso semanal	Siempre o casi siempre	5	14	5	21	33	15	0	0
		A menudo	24	20	35	19	0	15	100	0
		A veces	31	33	40	51	38	53	0	100
		Nunca o casi nunca	38	31	20	7	27	15	0	0
6	Compatibilidad vida laboral-vida social	Siempre o casi siempre	14	14	25	7	11	7	50	0
		A menudo	25	29	40	19	11	30	50	0
		A veces	40	54	25	51	38	61	0	100
		Nunca o casi	19	2	10	21	38	0	0	0



		nunca								
--	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Autonomía

Valora la capacidad y posibilidad del trabajador para gestionar y tomar decisiones de la estructura temporal de la actividad, procedimientos y organización del trabajo.

Autonomía Temporal. Valora la organización temporal de carga de trabajo, descansos y tiempo libre para atender cuestiones temporales. Se valora a partir de los siguientes 4 ítems:

N° ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
3	Posibilidad de atender asuntos personales	Siempre o casi siempre	5	8	5	7	5	0	0	0
		A menudo	17	18	35	29	5	23	50	0
		A veces	41	64	40	43	38	61	50	100
		Nunca o casi nunca	36	8	20	19	50	15	0	0
7	Distribución de pausas reglamentarias	Siempre o casi siempre	18	25	40	17	5	23	50	0
		A menudo	25	43	35	31	11	30	50	100
		A veces	42	25	20	34	61	7	0	0
		Nunca o casi nunca	13	6	5	17	22	38	0	0
8	Adopción de pausas no reglamentarias	Siempre o casi siempre	9	14	20	9	0	15	50	0
		A menudo	17	50	45	29	27	7	0	0
		A veces	53	25	30	41	44	46	50	100
		Nunca o casi nunca	20	10	5	19	27	30	0	0
9	Determinación del ritmo	Siempre o casi siempre	23	18	35	14	5	23	0	0
		A menudo	28	52	45	46	16	30	100	100
		A veces	28	29	20	36	72	46	0	0
		Nunca o casi nunca	19	0	0	2	5	0	0	0

Autonomía decisional. Capacidad del trabajador para influir en el desarrollo de su trabajo sobre las tareas, distribución, elección de procedimientos y métodos, La resolución de incidencias. Se valora a partir de los siguientes 7 ítems

N° ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
10 a	Actividades y tareas	Siempre o casi siempre	29	33	40	21	11	15	0	0



		A menudo	34	39	45	41	66	61	50	0
		A veces	30	27	15	36	16	23	50	100
		Nunca o casi nunca	5	0	0	0	5	0	0	0
10 b	Distribución de tareas	Siempre o casi siempre	23	35	30	14	16	7	0	100
		A menudo	42	39	35	46	61	53	50	0
		A veces	31	25	35	39	16	30	50	0
		Nunca o casi nunca	2	0	0	0	5	7	0	0
10 c	Distribución del espacio de trabajo	Siempre o casi siempre	19	22	35	12	5	7	0	0
		A menudo	29	45	25	48	66	38	0	100
		A veces	38	27	30	24	27	30	100	0
		Nunca o casi nunca	12	4	10	14	0	23	0	0
10 d	Métodos, procedimientos y protocolos	Siempre o casi siempre	37	22	45	14	16	30	0	0
		A menudo	29	45	35	60	66	46	50	100
		A veces	26	27	20	19	11	23	50	0
		Nunca o casi nunca	6	4	0	4	5	0	0	0
10e	Cantidad de trabajo	Siempre o casi siempre	20	35	15	17	11	7	0	0
		A menudo	30	39	40	51	72	46	0	100
		A veces	39	22	40	29	5	30	100	0
		Nunca o casi nunca	9	2	5	2	11	15	0	0
10 f	Calidad de trabajo	Siempre o casi siempre	36	35	60	24	16	46	0	0
		A menudo	34	39	30	46	66	38	50	100
		A veces	25	22	10	26	11	15	50	0
		Nunca o casi nunca	4	2	0	2	5	0	0	0
10 g	Resolución de incidencias	Siempre o casi siempre	22	27	20	9	0	15	0	0
		A menudo	37	33	55	46	88	30	100	100
		A veces	36	33	15	31	5	38	0	0
		Nunca o casi nunca	4	6	10	12	5	15	0	0
10 h	Distribución turnos	Siempre o casi siempre	19	20	25	19	0	15	50	0
		A menudo	23	14	25	46	77	7	0	100
		A veces	29	10	20	12	5	30	0	0
		Nunca o casi nunca	27	54	30	21	16	46	50	0
		No trabaja a turnos	0	0	0	0	0	0	0	0



Carga de trabajo. Es el nivel de demanda de trabajo, se valora la exigencia de la actividad laboral con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo.

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

Presiones de tiempo. Valora las tareas, la velocidad de ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo. Abordan estas cuestiones los siguientes ítems:

N° ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
23	Tiempo asignado a la tarea	Siempre o casi siempre	21	20	35	39	66	23	100	100
		A menudo	36	41	30	39	16	46	0	0
		A veces	34	35	30	17	11	15	0	0
		Nunca o casi nunca	8	2	5	4	5	15	0	0
24	Tiempo de trabajo con rapidez	Siempre o casi siempre	26	18	30	14	16	15	0	0
		A menudo	37	37	35	53	16	30	0	0
		A veces	24	33	25	26	55	30	50	0
		Nunca o casi nunca	11	10	10	4	11	23	50	100
25	Aceleración del ritmo de trabajo	Siempre o casi siempre	29	27	15	24	11	30	0	0
		A menudo	38	33	45	36	16	38	0	100
		A veces	22	27	40	34	66	15	100	0
		Nunca o casi nunca	9	2	0	4	5	15	0	0

Esfuerzo de atención. Valora la atención requerida para procesar la información de la actividad laboral y elaborar una respuesta adecuada. Esto se valora en los siguientes ítems:

N° ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
21	Tiempo de atención	Siempre o casi siempre	27	20	10	17	16	30	0	0
		A menudo	22	33	50	31	16	30	50	0
		A veces	34	39	25	39	66	15	0	0
		Nunca o casi nunca	15	6	15	12	0	23	50	100
22	Intensidad de la atención	Muy alta	43	25	40	21	22	38	0	100
		Alta	40	66	55	48	16	46	50	0
		Media	11	6	5	26	55	7	50	0
		Baja	4	2	0	0	5	7	0	0



		Muy baja	0	0	0	2	0	0	0	0
27	Atención múltiples tareas	Siempre o casi siempre	31	16	35	34	66	38	0	0
		A menudo	37	29	40	21	5	30	0	100
		A veces	22	39	25	24	22	30	50	0
		Nunca o casi nunca	8	14	0	19	5	0	50	0
30	Interrupciones en la tarea	Siempre o casi siempre	9	2	0	2	5	7	0	0
		A menudo	26	29	20	29	44	38	0	0
		A veces	44	50	55	41	44	53	0	100
		Nunca o casi nunca	19	18	25	26	5	0	100	0
31	Efecto de las interrupciones	Siempre o casi siempre	7	2	5	0	5	7	0	0
		A menudo	20	29	5	9	11	61	0	0
		A veces	48	50	55	65	66	15	50	0
		Nunca o casi nunca	23	18	35	24	16	15	50	100
32	Previsibilidad de las tareas	Siempre o casi siempre	10	6	0	0	0	7	0	0
		A menudo	14	16	10	21	16	30	0	0
		A veces	47	41	45	48	50	38	50	0
		Nunca o casi nunca	26	35	45	29	33	23	50	100

Cantidad y dificultad de la tarea. Resuelve la cantidad de trabajo y el desempeño a las tareas. El método valora estos aspectos en los siguientes ítems:

N° ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
26	Cantidad de trabajo	Excesiva	24	8	5	21	61	15	0	0
		Elevada	50	45	50	36	16	46	50	100
		Adecuada	23	37	40	36	22	38	50	0
		Escasa	2	8	5	4	0	0	0	0
		Muy escasa	0	0	0	0	0	0	0	0
28	Dificultad de trabajo	Siempre o casi siempre	7	6	0	4	16	0	0	0
		A menudo	22	16	5	2	5	7	0	0
		A veces	46	52	35	43	61	84	50	0
		Nunca o casi nunca	23	25	60	48	16	7	50	100
29	Necesidad de ayuda	Siempre o casi siempre	4	4	0	0	11	0	0	0
		A menudo	19	12	5	19	50	23	0	0
		A veces	51	43	65	43	22	30	50	0
		Nunca o casi nunca	25	39	30	36	16	46	50	100



4	Trabajo fuera del horario habitual	Siempre o casi siempre	43	43	40	41	16	38	0	0
		A menudo	35	35	40	19	22	23	0	100
		A veces	14	20	20	26	16	30	100	0
		Nunca o casi nunca	6	0	0	12	44	7	0	0

Demandas psicológicas. Pueden ser exigencias de naturaleza cognitiva y emocional

Exigencias psicológicas se valoran en los siguientes ítems:

Nº ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
33 a	Requerimientos de aprendizaje	Siempre o casi siempre	63	33	25	34	50	61	0	0
		A menudo	26	43	40	46	38	15	0	100
		A veces	8	22	35	19	11	23	50	0
		Nunca o casi nunca	1	0	0	0	0	0	50	0
33 b	Requerimientos de adaptación	Siempre o casi siempre	41	27	20	26	33	46	0	0
		A menudo	40	50	35	48	50	15	0	100
		A veces	17	22	40	19	5	38	100	0
		Nunca o casi nunca	1	0	5	4	11	0	0	0
33 c	Requerimientos de iniciativas	Siempre o casi siempre	54	41	40	46	33	38	0	0
		A menudo	28	43	35	39	44	38	50	100
		A veces	15	14	25	14	16	23	50	0
		Nunca o casi nunca	1	0	0	0	5	0	0	0
33 d	Requerimientos de memorización	Siempre o casi siempre	62	50	40	48	38	84	50	0
		A menudo	26	39	45	34	44	15	50	100
		A veces	10	8	15	14	16	0	0	0
		Nunca o casi nunca	0	2	0	2	0	0	0	0
33 e	Requerimientos de creatividad	Siempre o casi siempre	61	39	45	51	44	69	50	0
		A menudo	25	45	50	34	50	23	50	100
		A veces	12	14	5	12	5	0	0	0
		Nunca o	0	0	0	2	0	7	0	0



		casi nunca								
--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Exigencias emocionales. Se valora en los siguientes ítems

Nº ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
33 f	Requerimientos de trato con personas	Siempre o casi siempre	57	35	45	34	33	53	0	0
		A menudo	23	29	25	24	50	23	0	100
		A veces	11	22	20	24	5	15	0	0
		Nunca o casi nunca	7	12	10	17	11	7	100	0
34 a	Ocultación de emociones ante superiores	Siempre o casi siempre	23	8	5	14	33	61	0	0
		A menudo	19	25	10	12	22	7	50	0
		A veces	30	27	30	34	22	15	50	0
		Nunca o casi nunca	21	33	60	36	22	15	0	100
		No tengo, no trato	5	6	0	2	0	0	0	0
34 b	Ocultación de emociones ante subordinados	Siempre o casi siempre	19	8	0	17	38	46	0	0
		A menudo	14	29	10	9	11	15	0	0
		A veces	36	20	30	34	22	15	100	0
		Nunca o casi nunca	20	33	60	26	5	15	0	100
		No tengo, no trato	9	8	0	12	22	7	0	0
34 c	Ocultación de emociones ante compañeros	Siempre o casi siempre	17	6	5	14	27	38	0	0
		A menudo	19	31	5	19	16	15	0	0
		A veces	31	29	30	41	44	23	100	0
		Nunca o casi nunca	25	27	60	21	11	23	0	100
		No tengo, no trato	6	6	0	2	0	0	0	0
34 d	Ocultación de emociones ante clientes	Siempre o casi siempre	21	6	5	21	27	46	0	0
		A menudo	14	31	5	24	16	15	0	0
		A veces	35	31	20	26	44	15	50	0



		Nunca o casi nunca	20	25	65	17	5	23	50	100
		No tengo, no trato	8	6	5	9	5	0	0	0
35	Exposición a situaciones de impacto emocional	Siempre o casi siempre	32	6	5	19	44	15	0	0
		A menudo	18	22	5	7	22	15	50	0
		A veces	28	33	40	19	16	46	50	0
		Nunca o casi nunca	20	37	50	53	16	23	0	100
36	Demandas de respuesta emocional	Siempre o casi siempre	23	2	10	19	44	23	0	0
		A menudo	37	29	10	31	22	23	50	0
		A veces	28	37	50	41	33	53	50	100
		Nunca o casi nunca	10	31	30	7	0	0	0	0

Variedad/Contenido del trabajo. El trabajo está diseñado con tareas que tengan sentido, sean importantes y ser reconocidas por el entorno laboral.

Los ítems que comprenden este factor son:

N° ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
37	Trabajo rutinario	No	27	39	0	41	61	23	0	0
		A veces	22	47	5	36	11	15	0	0
		Bastante	26	10	30	12	11	38	50	100
		Mucho	23	2	65	9	16	23	50	0
38	Sentido del trabajo	Mucho	64	45	75	48	38	30	50	100
		Bastante	32	45	25	48	55	61	50	0
		Poco	1	8	0	2	5	7	0	0
		Nada	1	0	0	0	0	0	0	0
39	Contribución del trabajo	No es muy importante	17	2	0	0	11	0	0	0
		Es importante	37	43	35	46	71	38	50	0
		Es muy importante	41	54	60	48	16	46	50	100
		No lo sé	4	0	5	4	0	15	0	0
40 a	Reconocimiento del trabajo por superiores	Siempre o casi siempre	30	27	35	39	16	23	0	100
		A menudo	26	27	35	34	55	30	50	0
		A veces	29	43	20	14	22	30	50	0
		Nunca o casi nunca	9	2	10	4	0	15	0	0



		No tengo, no trato	3	0	0	7	5	0	0	0
40 b	Reconocimiento del trabajo por compañeros	Siempre o casi siempre	32	18	20	41	55	30	0	100
		A menudo	29	35	35	34	44	15	50	0
		A veces	24	43	35	12	0	46	50	0
		Nunca o casi nunca	9	2	10	9	0	7	0	0
		No tengo, no trato	3	0	0	2	0	0	0	0
40 c	Reconocimiento del trabajo por clientes	Siempre o casi siempre	43	25	30	29	44	23	0	100
		A menudo	28	41	35	36	38	30	0	0
		A veces	18	27	20	29	16	46	100	0
		Nunca o casi nunca	7	4	15	2	0	0	0	0
		No tengo, no trato	2	2	0	2	0	0	0	0
40 d	Reconocimiento del trabajo por la familia	Siempre o casi siempre	73	47	60	73	61	30	50	100
		A menudo	19	52	25	21	27	30	0	0
		A veces	5	0	15	4	11	38	50	0
		Nunca o casi nunca	1	0	0	0	0	0	0	0
		No tengo, no trato	1	0	0	0	0	0	0	0

Participación / Supervisión. La participación ejerce control el mismo sobre su trabajo y la supervisión lo hace un superior

Los ítems que comprende este factor son:

Nº ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
11 a	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales	Puedo decidir	11	4	20	14	27	7	50	0
		Se me consulta	29	31	45	39	38	30	50	100
		Solo recibo información	43	45	20	24	27	23	0	0
		Ninguna participación	14	18	15	21	5	38	0	0
11 b	Participación en la introducción de métodos de trabajo	Puedo decidir	17	12	35	21	33	7	0	0
		Se me consulta	25	43	35	26	33	38	100	100
		Solo recibo información	43	39	25	31	27	46	0	0



		Ninguna participación	13	4	5	19	5	7	0	0
11 c	Participación en el lanzamiento de nuevos productos	Puedo decidir	9	10	15	17	50	7	0	0
		Se me consulta	25	43	35	21	11	15	100	100
		Solo recibo información	43	41	40	34	22	38	0	0
		Ninguna participación	21	4	10	26	16	38	0	0
11 d	Participación en la reorganización de áreas de trabajo	Puedo decidir	7	8	20	19	38	0	0	0
		Se me consulta	21	29	25	14	11	15	0	100
		Solo recibo información	43	45	25	31	22	38	100	0
		Ninguna participación	27	16	30	34	27	46	0	0
11 e	Participación en la introducción de cambios en la dirección	Puedo decidir	5	4	10	12	38	15	0	0
		Se me consulta	10	33	20	17	16	15	0	100
		Solo recibo información	48	50	45	29	16	38	50	0
		Ninguna participación	35	16	25	41	27	30	50	0
11 f	Participación en la contratación de personal	Puedo decidir	5	4	10	17	38	0	0	0
		Se me consulta	5	18	10	14	11	15	0	100
		Solo recibo información	41	52	50	17	11	23	0	0
		Ninguna participación	47	25	30	51	38	61	100	0
11 g	Participación en la elaboración de normas de trabajo	Puedo decidir	5	4	10	17	38	7	0	0
		Se me consulta	22	16	30	19	11	7	0	0
		Solo recibo información	32	62	30	17	22	38	100	100
		Ninguna participación	39	16	30	46	27	46	0	0
12 a	Supervisión sobre los métodos	No interviene	12	6	15	7	0	7	0	0
		Insuficiente	14	20	0	4	16	7	0	0
		Adecuada	71	72	80	78	83	76	100	100
		Excesiva	1	0	5	9	0	7	0	0
12 b	Supervisión sobre la planificación	No interviene	7	0	5	0	0	0	0	0
		Insuficiente	17	14	5	14	22	0	0	0
		Adecuada	12	85	85	82	72	100	100	100



		Excesiva	3	0	5	2	5	0	0	0
12 c	Supervisión sobre el ritmo	No interviene	5	4	15	2	0	7	0	0
		Insuficiente	18	6	0	4	22	7	0	0
		Adecuada	71	83	80	87	72	84	100	100
		Excesiva	5	6	5	4	5	0	0	0
12 d	Supervisión sobre la calidad	No interviene	4	4	5	0	0	7	0	0
		Insuficiente	13	6	0	7	16	0	0	0
		Adecuada	78	89	90	85	77	92	100	100
		Excesiva	3	0	5	7	5	0	0	0

Interés por el trabajador / Compensación. Es el interés de la empresa por la promoción, formación, seguridad en el empleo y su compensación por el aporte del trabajador.

Se valora en los siguientes ítems:

Nº ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
13 a	Información sobre la formación	No hay información	8	6	15	4	5	7	0	0
		Insuficiente	38	47	25	26	27	30	50	0
		Es adecuada	53	45	60	68	66	61	50	100
13 b	Información sobre las posibilidades de promoción	No hay información	9	10	5	9	5	7	0	0
		Insuficiente	57	47	50	36	38	61	100	0
		Es adecuada	32	41	45	53	55	30	0	100
13 c	Información sobre requisitos para la promoción	No hay información	18	12	10	19	11	15	0	0
		Insuficiente	51	39	50	29	33	61	50	0
		Es adecuada	32	47	40	51	55	23	50	100
13 d	Información sobre la situación de la empresa	No hay información	14	14	15	9	0	23	0	0
		Insuficiente	40	29	20	34	27	38	100	0
		Es adecuada	44	56	65	56	72	38	0	100
41	Facilidades para el desarrollo profesional	Adecuada	28	31	35	65	61	30	0	0
		Regular	38	60	10	19	22	23	50	100
		Insuficiente	20	8	50	9	5	46	50	0
		No existe	12	0	5	4	11	0	0	0
42	Valoración de la formación	Muy adecuada	26	25	35	46	61	23	0	100
		Suficiente	39	56	45	41	22	38	50	0
		Insuficiente	28	18	20	7	11	38	50	0
		Totalmente insuficiente	5	0	0	4	5	0	0	0
43	Equilibrio entre fuerzas y recompensas	Muy adecuada	19	25	20	36	38	15	0	100
		Suficiente	42	54	40	36	27	46	50	0



		Insuficiente	31	20	40	21	33	23	50	0
		Totalmente insuficiente	6	0	0	4	0	15	0	0
44	Satisfacción con el salario	Muy satisfecho	21	27	15	26	50	15	0	0
		Satisfecho	56	64	60	53	27	53	100	100
		Insatisfecho	21	8	25	17	11	23	0	0
		Muy insatisfecho	1	0	0	2	11	7	0	0

Desempeño de rol. Comprende la claridad de rol y el conflicto de rol.

Se valora con los siguientes ítems:

N° ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
14 a	Especificaciones de los cometidos	Muy clara	23	29	50	24	0	7	50	0
		Clara	57	56	40	65	88	69	0	100
		Poco clara	17	14	10	7	11	23	50	0
		Nada clara	2	0	0	2	0	0	0	0
14 b	Especificaciones de los procedimientos	Muy clara	19	22	40	19	5	15	0	0
		Clara	56	58	30	65	83	61	50	100
		Poco clara	22	18	25	9	11	23	50	0
		Nada clara	2	0	5	4	0	0	0	0
14 c	Especificaciones de la cantidad de trabajo	Muy clara	26	22	45	21	5	15	50	0
		Clara	51	66	55	63	88	53	50	100
		Poco clara	21	8	0	12	5	30	0	0
		Nada clara	1	2	0	2	0	0	0	0
14 d	Especificaciones de la calidad de trabajo	Muy clara	27	25	45	29	5	15	50	0
		Clara	53	60	55	60	88	61	0	100
		Poco clara	17	14	0	7	5	23	50	0
		Nada clara	2	0	0	2	0	0	0	0
14 e	Especificaciones de los tiempos de trabajo	Muy clara	20	14	40	19	5	23	50	0
		Clara	54	75	40	68	83	53	0	100
		Poco clara	23	6	20	9	5	23	50	0
		Nada clara	2	4	0	2	5	0	0	0
14 f	Especificaciones de la responsabilidad del puesto	Muy clara	19	14	40	24	5	7	50	0
		Clara	53	75	40	60	77	69	50	100
		Poco clara	23	10	20	12	16	23	0	0
		Nada clara	4	0	0	2	0	0	0	0
15 a	Tareas irrealizables	Siempre o casi siempre	6	0	5	0	5	0	0	0
		A menudo	12	12	0	4	5	0	0	0
		A veces	50	47	25	48	83	23	50	0
		Nunca o casi nunca	30	39	70	46	5	76	50	100
15 b	Procedimientos	Siempre o	5	2	5	0	5	0	0	0



	de trabajo incompatibles con objetivos	casi siempre								
		A menudo	17	16	5	9	0	23	50	0
		A veces	48	37	20	53	77	46	0	0
		Nunca o casi nunca	28	43	70	36	16	30	50	100
15 c	Conflictos morales	Siempre o casi siempre	3	2	5	0	0	0	0	0
		A menudo	18	16	5	7	11	0	0	0
		A veces	39	27	10	46	61	23	100	0
		Nunca o casi nunca	39	54	80	46	27	76	0	100
15 d	Instrucciones contradictorias	Siempre o casi siempre	4	4	10	0	0	0	0	0
		A menudo	15	14	0	4	16	15	50	0
		A veces	47	31	15	43	61	53	50	0
		Nunca o casi nunca	31	50	75	51	22	30	0	100
15 e	Asignación de tareas que excedan el cometido del puesto	Siempre o casi siempre	2	4	5	0	0	0	0	0
		A menudo	19	10	0	14	11	0	0	0
		A veces	40	33	20	43	66	30	50	0
		Nunca o casi nunca	38	52	75	41	22	69	50	100

Relaciones y apoyo social. Son las relaciones entre compañeros y su apoyo instrumental o ayuda de otras personas.

Los ítems que valoran son:

Nº ítem	Pregunta	Opción	CM	E	Ar	A	J	L	ESA	EF
16 a	Puedes contar con tus jefes	Siempre o casi siempre	31	37	70	34	0	23	0	0
		A menudo	23	35	20	21	27	7	100	100
		A veces	27	25	10	21	27	46	0	0
		Nunca o casi nunca	15	2	0	21	44	23	0	0
		No tengo, no hay otras personas	1	0	0	0	0	0	0	
16 b	Puedes contar con tus compañeros	Siempre o casi siempre	28	35	45	31	16	46	50	0
		A menudo	35	33	50	24	38	30	50	100



		A veces	28	25	5	39	22	23	0	0
		Nunca o casi nunca	5	6	0	4	22	0	0	0
		No tengo, no hay otras personas	2	0	0	0	0	0	0	0
16 c	Puedes contar con tus subordinados	Siempre o casi siempre	19	33	45	12	0	23	0	0
		A menudo	23	29	50	12	27	15	50	100
		A veces	20	14	5	43	44	38	0	0
		Nunca o casi nunca	26	14	0	17	16	15	0	0
		No tengo, no hay otras personas	10	8	0	14	11	7	50	0
16 d	Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa	Siempre o casi siempre	15	12	30	17	0	7	0	0
		A menudo	21	37	45	14	16	23	50	100
		A veces	28	27	15	39	72	38	50	0
		Nunca o casi nunca	25	14	10	19	0	7	0	0
		No tengo, no hay otras personas	8	8	0	9	11	23	0	0
17	Calidad de las relaciones	Buenas	65	89	85	58	66	84	100	100
		Regulares	29	10	15	36	16	15	0	0
		Malas	2	0	0	4	16	0	0	0
		No tengo compañeros	2	0	0	0	0	0	0	0
18 a	Exposición a conflictos interpersonales	Raras veces	52	81	75	56	50	61	100	100
		Con frecuencia	14	0	5	21	33	15	0	0
		Constante	11	2	5	4	16	15	0	0
		No existen	21	16	15	17	0	7	0	0
18 b	Exposición a violencia física	Raras veces	18	25	20	17	16	30	0	0
		Con frecuencia	1	2	0	7	0	0	0	0
		Constante	3	0	0	4	11	0	0	0
		No existen	77	72	80	70	72	69	100	100
18 c	Exposición a violencia psicológica	Raras veces	37	27	30	39	0	15	0	0
		Con frecuencia	9	0	0	7	22	7	0	0
		Constante	8	4	0	9	5	15	0	0
		No existen	44	68	70	43	72	61	100	100
18 d	Exposición a acoso sexual	Raras veces	17	16	10	24	5	7	0	0
		Con frecuencia	0	2	0	7	5	0	0	0
		Constante	2	0	0	4	0	0	0	0
		No existen	80	81	90	63	88	92	100	100



19	Gestión de la empresa ante las situaciones de conflicto	Deja que los implicados solucionen el problema	11	12	15	7	0	15	0	0
		Pide a los mandos de los afectados que traten el problema	13	18	10	17	44	15	50	0
		Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	10	29	15	14	11	7	50	0
		No lo se	63	39	60	60	44	61	0	100
20	Exposición a discriminación	Siempre o casi siempre	9	2	0	2	5	7	0	0
		A menudo	14	8	5	4	5	0	0	0
		A veces	31	31	10	31	27	15	100	0
		Nunca o casi nunca	43	58	85	60	61	76	0	100