



# **UNIVERSIDAD DE CUENCA**

## **Facultad de Ciencias Químicas**

### **Maestría en Seguridad e Higiene Industrial**

**Evaluación de factores de riesgos psicosociales del personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca.**

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

Modalidad: Proyecto de investigación.

**Autor:**

Ing. Christian Leonardo Hurtado Calle

CI: 0104782230

chrish2907@hotmail.com

**Directora:**

Ing. Ana Angélica García García, Mg.

CI: 0201894466

**Cuenca, Ecuador**

16-Diciembre-2020



## RESUMEN

La docencia universitaria se está convirtiendo en una ocupación de un elevado nivel de riesgo psicosocial debido a, los altos niveles de sobrecarga al requerir elevada concentración, precisión y atención, sumados a los insuficientes recursos laborales que son necesarios para el logro de las metas. Por lo que este estudio evaluó los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca, mediante la aplicación del cuestionario del INSST diseñado para el efecto. Se realizó un estudio descriptivo transversal que consistió en la recopilación de información a través de la encuesta y análisis en el programa FPSICO 4.0, donde se encontró que los docentes de mencionadas facultades están expuestos a niveles de riesgo elevado y muy elevado en los siguientes factores: Participación/Supervisión (53.98%), Carga de Trabajo (45.57%), Demandas Psicológicas (28.31%), Desempeño de Rol (21.68%), Relación apoyo social (21.68%), Tiempo de Trabajo (21.24%), Interés por el trabajo Compensación (8.85%), Variedad contenido (5.75%) y Autonomía (1.77%). Además, en el factor Carga de Trabajo existió un porcentaje significativamente mayor de docentes mujeres con riesgo elevado y muy elevado en comparación con los docentes hombres ( $p = 0.005$ ). En conclusión, la Participación/Supervisión y la Carga de Trabajo fueron los más factores de riesgo psicosociales más importantes en esta población, estando las docentes del sexo femenino mayormente expuestas a este último.

**Palabras Claves:** Factores de riesgo psicosocial. Docentes. Método fpsico.



## ABSTRACT

University teaching is becoming an occupation with a high level of psychosocial risk due to the high levels of overload as it requires high concentration, precision, and attention, added to the insufficient labor resources that are necessary to achieve the goals. Therefore, this study evaluated the psychosocial risk factors that affect the teaching staff of the Faculties of Philosophy, Chemical Sciences, Engineering, Agricultural Sciences, Hospitality Sciences, Psychology, Odontology and Research Directorate of the University of Cuenca, through the application of the INSST questionnaire designed for this purpose. A descriptive cross-sectional study was carried out that consisted of collecting information through the survey and analysis in the FPSICO 4.0 program, where it was found that teachers from the aforementioned faculties are exposed to high and very high risk levels in the following factors: Participation / Supervision (53.98%), Workload (45.57%), Psychological Demands (28.31%), Role Performance (21.68%), Relationship social support (21.68%), Work Time (21.24%), Interest in work Compensation (8.85%), Variety content (5.75%) and Autonomy (1.77%). Furthermore, in Workload factor there was a significantly higher percentage of female teachers with high and very high risk compared to male teachers ( $p = 0.005$ ). In conclusion, Participation / Supervision and Workload were the most important psychosocial risk factors in this population, being the female teachers most exposed to the latter.

**Keywords:** Psychosocial Risk Factors. Teachers. FPSICO Method.



## ÍNDICE

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN .....	13
1.1. Problema y Justificación. ....	13
1.2. Objetivos.....	15
1.2.1. Objetivo General. ....	15
1.2.2. Objetivos Específicos. ....	15
1.3. Hipótesis. ....	16
1.4. Antecedentes de la Universidad de Cuenca.....	16
1.4.1. Historia. ....	16
1.4.2. Principios.....	17
1.4.3. Misión.....	17
1.4.4. Visión. ....	18
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Introducción. ....	19
2.2. Factores de Riesgo.....	20
2.3. Factores de Riesgo Psicosociales. ....	20
2.4. Importancia de los Factores Psicosociales. ....	21
2.5. Características de los Factores Psicosociales de Riesgo. ....	23
2.6. Metodología de evaluación de factores de riesgo psicosocial. ....	24
2.6.1. Método de evaluación de factores de riesgo psicosocial FPSICO. ....	25
2.6.2. Método del Instituto Navarro de Salud Laboral. ....	25
2.6.3. Método ISTAS – 21. ....	26
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO .....	27
3.1. Línea de investigación. ....	27
3.2. Diseño de estudio. ....	27
3.3. Participantes.....	27
3.4. Criterios de inclusión y exclusión. ....	28
3.5. Instrumentos empleados.....	29
3.5.1. Tiempo de Trabajo (TT).....	30
3.5.2. Autonomía (AU).....	30
3.5.3. Carga de Trabajo (CT).....	31
3.5.4. Demandas psicológicas (DP).....	33



3.5.5. Variedad/ contenido de trabajo (VC).....	34
3.5.6. Participación / supervisión (PS).....	35
3.5.7. Interés por el trabajador / compensación (ITC).....	36
3.5.8. Desempeño de rol (DR).....	37
3.5.9. Relaciones y apoyo social (RAS).....	38
3.5.10. Distribución de ítems por factores del FPSICO.....	39
3.5.11. Interpretación de resultados FPSICO.....	41
3.6. Procedimiento de recolección de datos.....	41
3.7. Plan de análisis y métodos estadísticos.....	42
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	43
4.1. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Filosofía.....	44
4.1.1. Valoración de la exposición a factores de riesgo psicosocial de la Facultad de Filosofía, por género y edad.....	45
4.2.- Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Químicas.....	46
4.2.1. Valoración de la exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Químicas, por género y edad.....	47
4.3. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ingeniería.....	48
4.3.1. Valoración de la exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ingeniería, por género y edad.....	50
4.4. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias.....	51
4.4.1. Valoración de la exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, por género y edad.....	52
4.5. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad.....	53
4.5.1. Valoración de la exposición a Factores de riesgo psicosocial de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad, por género y edad.....	54
4.6. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Psicología.....	54
4.6.1. Valoración de la exposición a factores de riesgo psicosocial de la Facultad de Psicología, por género y edad.....	56
4.7. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Odontología.....	56
4.7.1. Valoración de la exposición a factores de riesgo psicosocial de la Facultad de Odontología, por género y edad.....	58
4.8. Factores de riesgos psicosociales en Dirección de Investigación.....	58
4.8.1. Valoración de la exposición a factores de riesgo psicosocial de Dirección de Investigación, por género y edad.....	60



4.9. Comparación de la exposición a los factores de riesgos psicosociales entre docentes hombres y docentes mujeres. ....	61
CAPITULO 5: DISCUSIÓN .....	62
CONCLUSIONES .....	64
RECOMENDACIONES.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	70
Anexo 1. Consentimiento Informado.....	70
Anexo 2. Cuestionario FPSICO. ....	72
Anexo 3. Programa FPSICO 4.0.....	82

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra de estudio.....	28
Tabla 2. Distribución de ítems de los factores psicosociales.....	40
Tabla 3. Niveles de riesgo según método de evaluación de factores psicosociales INSST FPSICO 4.0.....	41
Tabla 4. Factores de riesgo psicosocial global de los docentes de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca. ....	44
Tabla 5. Comparación de los factores de riesgos psicosociales entre docentes hombres y docentes mujeres. ....	61

### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Cuenca.....	45
---	----



Figura 2. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Filosofía (Edad/Hombre). ..... 45

Figura 3. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Filosofía (Edad/Mujer). ..... 46

Figura 4. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Ciencias Químicas de la Universidad de Cuenca..... 47

Figura 5. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Químicas (Edad/Hombre). ..... 47

Figura 6. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Químicas (Edad/Mujer). ..... 48

Figura 7. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Cuenca. .... 49

Figura 8. Exposición a factores d riesgos psicosociales de la Facultad de Ingeniería (Edad/Hombre). ..... 50

Figura 9. Exposición a factores d riesgos psicosociales de la Facultad de Ingeniería (Edad/Mujer). ..... 50

Figura 10. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la Universidad de Cuenca. .... 51

Figura 11. Exposición a factores d riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias (Edad/Hombre)..... 52

Figura 12. Exposición a factores d riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias (Edad/Mujer). ..... 52

Figura 13. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad de la Universidad de Cuenca. .... 53



Figura 14. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad (Edad/Hombre). .....	54
Figura 15. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad (Edad/Mujer). .....	54
Figura 16. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca. ....	55
Figura 17. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Psicología (Edad/Hombre). .....	56
Figura 18. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Psicología (Edad/Mujer). .....	56
Figura 19. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cuenca. ....	57
Figura 20. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Odontología (Edad/Hombre). .....	58
Figura 21. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Odontología (Edad/Mujer). .....	58
Figura 22. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca. ....	59
Figura 23. Exposición a factores de riesgos psicosociales en Dirección de Investigación (Edad/Hombre). .....	60
Figura 24. Exposición a factores de riesgos psicosociales en Dirección de Investigación (Edad/Mujer). .....	60



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio  
Institucional

---

Hurtado Calle Christian Leonardo en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Evaluación de factores de riesgos psicosociales del personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca.", 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 16 de Diciembre del 2020

---

Hurtado Calle Christian Leonardo

C.I: 0104782230



### Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Hurtado Calle Christian Leonardo, autor del trabajo de titulación "Evaluación de factores de riesgos psicosociales del personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca.", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca 16 de Diciembre del 2020

---

Hurtado Calle Christian Leonardo

C.I: 0104782230



## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mis padres Medardo y Narcisa, y en especial a mi abuelo Elías que no pudo superar esta pandemia y fue mi gran apoyo para poder conseguir esta meta en mi vida.



## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Cuenca, a los profesores de la maestría de Seguridad e Higiene Industrial quienes me hicieron crecer profesionalmente y a mi directora de tesis, Ana Angélica García principal colaboradora en este proceso quien con su conocimiento y dirección permitió la elaboración de este trabajo.



## CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Problema y Justificación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo contribuyen a una serie de daños para la salud, crean una amenaza a la persona y provocan trastornos a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento (Organización Internacional del Trabajo, s. f.). Es así que en ambientes laborales de los trabajadores administrativos de una Universidad de Costa Rica, se ha observado un aumento de visitas al Departamento de Bienestar Universitario, en donde se brinda ayudas orientativas psicológicas, por medio de las cuales se ha visto el aumento de trabajadores con manifestaciones de estrés de gran significancia y consecuentes patologías médicas relacionadas que varían de una persona a otra (Romero-Díaz et al., 2016).

La OIT, además, menciona que las actividades educativas, generan diversos problemas ya que la gama de riesgos es amplia dependiendo de las dimensiones y el carácter de la institución, el tipo de programas académicos ofrecidos o la naturaleza de las actividades. Los principales factores a los que está expuesto el docente son la multiplicidad de funciones, la reducción de presupuesto, la mala infraestructura, los problemas de comunicación entre compañeros, las relaciones conflictivas con los alumnos y grupos muy numerosos (Unda et al., 2016). Numerosos autores reconocen que las elevadas demandas cognitivas derivadas del desempeño de tareas complejas, que requieren altos niveles de concentración, precisión y emocionales las que emergen de los requerimientos de interacción y vinculación emocional con diferentes actores, tales como estudiantes, directivos, colegas y subordinados a las



que deben hacer frente los docentes durante el ejercicio de su rol, han convertido la profesión académica en una ocupación muy demandante (Kinman & Wray, 2013).

Un estudio que se realizó en la Unión Europea (UE) concluyó que la exposición a factores de riesgos psicosociales son generadores de estrés laboral el cual es un problema importante y que produce costos económicos. El estrés laboral ocupó el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud informados por los trabajadores de la UE. Un 22,3% de los trabajadores manifestaron que lo sufrían, según la Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Además, un 8,7% respondieron tener problemas de sueño y un 7,8% problemas de ansiedad derivados del trabajo. Por sectores, la mayor frecuencia de problemas psicológicos la presentan los trabajadores de la educación, los de la sanidad, y los trabajadores de la administración pública en general (Agnès Parent-Thirion et al., 2007). En otro estudio a nivel europeo, se indica que los empleados académicos británicos son, por un amplio margen, los menos satisfechos en Europa, un 61% describieron su trabajo como una fuente considerable de tensión. El estudio también menciona que el 55% los docentes trabajan más de 45 horas y un 21% más de 55 horas, sobre todo los fines de semana (Kinman & Wray, 2013).

La profesión docente está sujeta a diversos cambios que se han ido imponiendo cada vez con mayor fuerza en el actual sistema educativo, pues se opta por una universidad integradora que además de responder a las necesidades de los alumnos, también responda a las necesidades de un mundo globalizado y competitivo como la investigación, la innovación, transferencia y administración estratégica, que dentro del contexto organizacional universitario tienen el potencial de causar deterioro en la salud, lo cual puede manifestarse en determinadas enfermedades de orden



psicofisiológico que puede llegar a repercutir en costos económicos por concepto de tiempo perdido, incapacidades médicas y ausentismo laboral (Botero Alvarez, 2013a).

Sin embargo, a pesar de los efectos negativos que causan los factores de riesgos psicosociales en los docentes universitarios existen pocos estudios que los evalúen, además muchas de las investigaciones se han llevado a cabo en Europa con mayor énfasis en los riesgos psicosociales y no en los factores que los producen (Kinman & Wray, 2013). Por lo que es de gran importancia identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales que se encuentran presentes en los docentes de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca para que se establezcan medidas preventivas y/o correctivas eficaces.

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. *Objetivo General.***

Evaluar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los docentes de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca según el método FPSICO 4.0 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

### **1.2.2. *Objetivos Específicos.***

Describir el nivel de los factores de riesgo psicosocial en el personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca.



Identificar los factores de riesgo psicosocial que más afectan al personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca, por género.

### **1.3. Hipótesis.**

Los docentes de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca presentan niveles de riesgo psicosocial elevado y muy elevado.

Las docentes mujeres de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca están más expuestas a factores de riesgo psicosocial que los docentes hombres.

### **1.4. Antecedentes de la Universidad de Cuenca.**

#### **1.4.1. Historia.**

La Universidad de Cuenca tiene su sede en la capital de la provincia del Azuay, creada por decreto legislativo del 15 de octubre de 1867, denominada inicialmente como Corporación Universitaria del Azuay con las facultades de Jurisprudencia, Medicina y Farmacia, Filosofía y Literatura y de Teología. Bajo el impacto de la Revolución Liberal de 1895, la Ley de Instrucción Pública, en junio de 1897 consagra el reconocimiento de la condición propiamente universitaria de la Corporación del Azuay, que por un tiempo se llama Universidad del Azuay. Por aquella época surge un nuevo actor social, el estudiante, figura difundida en el continente por la reforma



argentina de Córdoba en 1918, y una representación estudiantil es admitida en la Universidad en octubre de 1919. Desde 1926, ahora con su nombre definitivo de Universidad de Cuenca, incorpora plenamente el principio de autonomía (*Inicio | Universidad de Cuenca, s. f.*). En la actualidad la Universidad de Cuenca está constituida por 12 facultades y oferta 49 carreras de pregrado en todas las áreas del conocimiento.

#### **1.4.2. Principios.**

La Universidad de Cuenca se rige por principios establecidos en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador, por el humanismo, la libertad, la inclusión y la no discriminación, la equidad de género, el pensamiento creativo y plural, la gratitud de la educación hasta el tercer nivel, la rendición de cuentas y la igualdad de oportunidades para los profesores, investigadores, estudiantes, servidores y trabajadores (*Inicio | Universidad de Cuenca, s. f.*).

#### **1.4.3. Misión.**

La Universidad de Cuenca es una universidad pública, cuya misión es formar profesionales y científicos comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida, en el contexto de la interculturalidad y en armonía con la naturaleza. La Universidad fundamenta en la calidad académica, en la creatividad y en la innovación, su capacidad para responder a los retos científicos y humanos de la época y sociedad regional, nacional e internacional equitativa, solidaria y eficiente (*Inicio | Universidad de Cuenca, s. f.*).



#### **1.4.4. Visión.**

La Universidad de Cuenca se proyecta como una institución con reconocimiento nacional e internacional por su excelencia en docencia con investigación y vinculación con la sociedad; comprometida con los planes de desarrollo regional y nacional; que impulsa y lidera un modelo de pensamiento crítico en la sociedad (Inicio | Universidad de Cuenca, s. f.).



## CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Introducción.

Las condiciones de trabajo han cambiado rápidamente en las últimas décadas. Los entornos laborales de hoy en día se caracterizan por poner un énfasis creciente en el conocimiento y en el trabajo basado en la información y una mayor adaptación hacia las nuevas tecnologías. Las universidades no han sido ajenas a estos cambios lo que ha producido un impacto en la concepción y la realización de las actividades. Estos cambios en la enseñanza superior exigen un constante esfuerzo de adaptación de los docentes para garantizar la calidad de enseñanza. Esto se traduce en un incremento de demandas y exigencias para los profesores lo que conlleva a la aparición de factores de riesgos psicosociales en su entorno laboral (Dollard et al., 2007).

Las cambiantes condiciones de nuestra sociedad generan una evolución constante de los lugares de trabajo. Esta situación está conduciendo a la aparición de nuevos riesgos relacionados al modo en que se organiza el trabajo en las instituciones educativas y a las relaciones socio laborales. Factores como el nivel de atención cuando se realiza una actividad, la carga y el ritmo de trabajo, la comunicación ineficaz o a la monotonía de la tarea, contribuyen a desencadenar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Spencer-Silva et al., 2018). Eijkemans (2003) menciona que las condiciones de trabajo para los empleados no reúnen los estándares de la Organización Mundial de la Salud y la OIT. Exclusivamente un 10-15% tienen acceso a unas condiciones estándares mientras que el resto se expone a diario a factores psicosociales en el trabajo que conducen a riesgos laborales (Eijkemans, 2003).



Los factores de riesgo psicosocial están presentes en una parte significativa de establecimientos en la UE cuando se trata con pacientes, clientes y alumnos. Estos factores de riesgo psicosocial son más difíciles de manejar que otros riesgos, es así que la encuesta realizada en la UE muestra que el poco trato sobre estos temas parece ser la principal dificultad para abordar los factores de riesgos psicosociales. Esto sumado a las otras dificultades consideradas como falta de conciencia entre el personal y la falta de experiencia, agravan el escenario (European Agency for Safety and Health at Work, 2019).

Estas situaciones han generado nuevas exigencias en los docentes de la actualidad con nuevos enfoques tecnológicos y metodológicos. Las transformaciones que están teniendo lugar afectan a las relaciones personales y a las condiciones salariales, auspiciadas por continuas evaluaciones, y ejercen gran influencia sobre las condiciones de trabajo, el bienestar psicológico y la salud física y mental (Fernández Victoria et al., 2015)

## **2.2. Factores de Riesgo.**

El concepto factor de riesgo hace referencia a cualquier condición de trabajo que aumente la probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. El riesgo se produce por la exposición de un trabajador a un peligro, esto es, a una condición de trabajo peligrosa. La materialización de ese riesgo daría lugar a las consecuencias en forma de daños (Robledo Alfredo, 2014).

## **2.3. Factores de Riesgo Psicosociales.**

La OIT en conjunto con la Organización Mundial de la Salud define que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización,



por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud, 1984).

Son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y a las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol etc. (Spencer-Silva et al., 2018).

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) define los factores psicosociales (factores de riesgo psicosocial) como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

#### **2.4. Importancia de los Factores Psicosociales.**

Los factores psicosociales han tomado relevancia en la actualidad debido a las siguientes características (Paspuel Benavides Ledy Esmeralda, 2014):



**Aumento del trabajo intelectual:** la evolución y desarrollo ha conseguido que el trabajo se cada vez más intelectual. La exigencia de mayor especialización de los trabajadores, y la presión de los tiempos de producción, el incremento del trabajo en equipo donde no son claros los límites de funciones y definiciones de puestos, ha contribuido a aumentar el estrés por la mayor intensificación del trabajo.

**Aumento de empresas pertenecientes al sector servicios:** Los factores de riesgos psicosociales aparecen en cualquier sector de producción pero las empresas de servicios han pasado a ser las grandes generadoras de nuevo empleo, con nuevas formas en sistemas de contratación, subcontratación, externalización, u organizaciones en forma de red, que limitan la jerarquía y aumentan la complejidad de las relaciones de trabajo, convirtiéndose en relaciones de mercado donde la calidad del servicio es el objetivo común de todas ellas.

**Uso generalizado de las nuevas tecnologías:** Los factores de riesgos también están muy ligados al uso de tecnologías de la información. La utilización de aparatos electrónicos, que en principio facilitan al trabajador la ejecución de tareas y su realización con más autonomía organizativa, ha significado también una mayor disponibilidad temporal y dependencia personal del trabajador a su empresario sin límite de horarios o de jornadas de trabajo. Desde otro punto de vista, el uso masivo de ordenadores como herramienta de trabajo ha pasado a ser indispensable, lo que en trabajadores que han dejado de ser jóvenes ha podido suponer una sobre exigencia y adaptación que no siempre ha sido fácil, con el temor añadido de que se pueda prescindir de ellos.

**Son riesgos emergentes:** Son factores de riesgos que siempre han estado presentes, pero es ahora cuando están saliendo a la luz. El campo de la seguridad y



salud siempre ha estado orientado a reducir la siniestralidad. En países que han logrado reducir considerablemente los accidentes laborales graves y mortales se ha visto que el absentismo laboral que aún se sigue produciendo depende en gran medida de estos factores, que hasta entonces no se habían tenido en cuenta prácticamente. Se trata de tener una consideración global de las condiciones de trabajo, que tenga en cuenta la organización y gestión de la empresa como elementos importantes en la protección de la salud de los trabajadores.

**La globalización:** Los factores de riesgos psicosociales también está relacionada con la economía globalizada y la feroz competitividad mundial, lo que repercute en los trabajadores en ritmos de trabajo o de tiempos a disposición del empresario, donde la flexibilidad está tomando un auge que está cambiando el concepto del trabajo.

## **2.5. Características de los Factores Psicosociales de Riesgo.**

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias (Moreno Jiménez, 2011), entre las que destacan:

**Se extienden en el espacio y tiempo:** Son características globales de la institución u organización. Incluso otros factores laborales como la carga de trabajo, roles o capacidad de control no tienen un lugar y un momento propios, sino que son elementos del propio puesto de trabajo o la tarea.

**Dificultad de objetivación.:** Un gran problema de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva. Por definición, se basan en “percepciones y experiencias” y en este caso, atendiendo al enfoque organizacional, a la experiencia intersubjetiva del colectivo organizacional.



**Pueden ocasionar otro tipo de riesgos.:** Un incremento de los factores de riesgo psicosociales, el estrés y la tensión, suelen generar conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician los errores, todo tipo de accidentes o incidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona. El incremento de los factores de riesgo psicosociales generan habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, salud y ergonomía.

**Tienen poca o nula cobertura legal:** La legislación en aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general relacionada con la prohibición de que puedan dañar a la salud, lo que no es inefectivo para los directivos, para los trabajadores y para la misma inspección del estado.

**Están contenidos por otros factores:** La carga de trabajo, la incertidumbre laboral no tiene el mismo efecto sobre toda la población de una institución, sino depende de las variables de cada persona, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación.

**Dificultad de intervención:** Un mal entorno laboral en la institución afecta a la salud de los trabajadores, y también a su misma productividad. Lo mismo ocurre con un liderazgo abusivo. Sin embargo, técnicamente la intervención no resulta tan clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco.

## **2.6. Metodología de evaluación de factores de riesgo psicosocial.**

Actualmente se dispone de varios instrumentos de tipo cuestionario, dirigidos a evaluar los factores de riesgo psicosocial. Los más conocidos y destacados han sido creados por universidades públicas o por organismos gubernamentales. Las



principales características de los instrumentos más importantes se presentan a continuación.

### **2.6.1. Método de evaluación de factores de riesgo psicosocial FPSICO.**

Este método fue creado por el INSST y permite realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de una institución o de áreas parciales de la misma. Se basa en la aplicación de un cuestionario individual a partir de la definición de factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación laboral relativas a la organización y el contenido del trabajo que pueden afectar tanto el desarrollo de las labores como a la salud (Charria Víctor et al., 2011).

El cuestionario consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples de forma que el número de ítems asciende a 86 los cuales evalúan los factores: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido del trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajo/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social. Las posibles aplicaciones del método son:

- Evaluación de situaciones concretas.
- Localización de fuentes de problemas.
- Diseñar cambios y priorizar situaciones.
- Comparativa entre grupos o de un mismo grupo en diferentes momentos.
- Tomar conciencia de la situación.

### **2.6.2. Método del Instituto Navarro de Salud Laboral.**

Su primera publicación fue en el 2002, para su elaboración se basaron en los modelos de demanda – control y de esfuerzo – recompensa. El cuestionario consta de 30 preguntas los cuales evalúa participación, formación, gestión de tiempo y



cohesión de grupo, los resultados se presentan sumando las preguntas de cada factor consideran una situación inadecuada o muy inadecuada si se obtiene un porcentaje 40% o más de la puntuación máxima (Charria Víctor et al., 2011).

### **2.6.3. Método ISTAS – 21.**

Se trata de la versión al castellano del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Se elaboró para identificar y medir la exposición a riesgos psicosociales como doble presencia, exigencias psicológicas, trabajo activo, relación social en la empresa y falta de compensación. Los resultados se presentan gráficamente por colores, siendo el rojo el nivel de exposición más desfavorable, el amarillo el nivel intermedio y el verde el nivel de exposición más favorable para la salud (Charria Víctor et al., 2011).



## CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

### 3.1. Línea de investigación.

El presente trabajo es multidisciplinario, corresponde al área de las Ciencias Sociales, Humanas y de la Salud, dentro del ámbito de la Higiene Industrial.

### 3.2. Diseño de estudio.

El diseño de investigación es un estudio observacional descriptivo de corte transversal que se realizó durante los meses de noviembre 2019 y marzo 2020 en docentes de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca.

### 3.3. Participantes.

Para determinar el tamaño de la muestra para realizar el estudio se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 \times pq}$$

Donde:

n es el tamaño de la muestra.

N es el tamaño de la población =563.

Z = 1.96 (valor para un nivel de confianza del 95%)

p = 0.5

q = 0.5



E = 5% (Error de la estimación)

Con estos datos se obtuvo el tamaño de la muestra que fue de 229 docentes más una pérdida del 10% dando como resultado una muestra total de 252 docentes. Los participantes se distribuyeron de manera proporcional al porcentaje de docentes de cada facultad, según la tabla que se muestra a continuación,

Tabla 1. Distribución de la muestra de estudio.

<b>Facultad</b>	<b>Universo</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Muestra por Facultad</b>
<b>FILOSOFÍA</b>	149	26%	66
<b>CIENCIAS QUÍMICAS</b>	106	19%	48
<b>INGENIERÍA</b>	85	15%	38
<b>CIENCIAS AGROPECUARIAS</b>	79	14%	35
<b>CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD</b>	48	9%	23
<b>PSICOLOGÍA</b>	44	8%	20
<b>ODONTOLOGÍA</b>	42	7%	18
<b>DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN</b>	10	2%	4
<b>Total</b>	563	100%	
Tamaño de la Muestra	229	Pérdida del 10%	252

Elaborado por: El autor. Fuente: Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad de Cuenca

### 3.4. Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión: Personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad,



Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca de ambos sexos que acepte participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado (Anexo 1).

Criterios de exclusión: Personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca que no desee participar en el estudio.

### **3.5. Instrumentos empleados.**

Para identificar los factores de riesgo psicosocial en este estudio se eligió el cuestionario FPSICO (Anexo 2) ya que según la guía de análisis de la experiencia en materia de evaluación de riesgos psicosociales de España, este instrumento es el más utilizado, en un 61.76% de un total de 957 estudios y cuenta con el respaldo del INSST (Miguel Ángel Almendros González et al., 2013).

La fundamentación teórica al instrumento FPSICO, así como el desarrollo de la escala han sido llevados a cabo por profesionales del INSST expertos en la prevención de riesgos psicosociales. La contribución de los investigadores Dr. Ramon Ferrer, Dra. Georgina Guilera y Dra. Maribel Però del Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la Universidad de Barcelona se ha centrado exclusivamente en el asesoramiento metodológico e implementación de los análisis psicométricos correspondientes, trabajo que se ha extendido desde el diseño y realización de la prueba piloto en 2007 hasta el análisis detallado de las propiedades psicométricas del FPSICO en 2010. De forma resumida, en la prueba piloto se analizó el funcionamiento de los ítems del FPSICO a partir del cómputo del índice de discriminación (capacidad para diferenciar entre niveles de riesgo



psicosocial) y de validez de los ítems (capacidad para predecir una variable criterio), los resultados de los cuales fueron contrastados con la opinión de los expertos del INSST y finalmente se pasó de 104 ítems iniciales a la versión final del instrumento compuesto por 86 ítems, distribuidos en 9 factores que se explican a continuación (Puig et al., s. f.).

### **3.5.1. Tiempo de Trabajo (TT).**

Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad a lo largo de la semana de su cantidad y calidad.

- Trabajo los sábados.
- Trabaja los domingos y festivos.
- Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos).
- Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos

### **3.5.2. Autonomía (AU).**

Evalúa las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo, a la libertad concedida al trabajador para gestionar aspectos de la organización como carga de trabajo, descansos de alterarlos si fuera necesario y a la capacidad del trabajador para influir en el desarrollo del trabajo como desarrollo de procedimientos, resolución de incidentes.



- ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
- ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?
- Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
- ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
- ¿Puedes tomar decisiones relativas a:
  - 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 ocurren en tu trabajo
  - La distribución de los turnos rotativos
  - No trabajo en turnos rotativos.

### **3.5.3. Carga de Trabajo (CT).**

Evalúa el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador está expuesto y lo valora a partir de presiones de tiempo a partir de los tiempos asignados a las tareas y la velocidad con que las tienen que hacer, esfuerzos de atención por la intensidad



y el esfuerzo de atención requeridos para procesar la información, cantidad y dificultad de la tarea que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente.

- ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?
- El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado
- La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?
- ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?
- El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?
- ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?
- En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista
- En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?
- ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?
- En qué medida tu trabajo requiere:
  - 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, etc.)



- En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?
  - Tus superiores jerárquicos
  - Tus subordinados
  - Tus compañeros de trabajo
  - Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)

#### **3.5.4. Demandas psicológicas (DP).**

Evalúa las distintas exigencias a las que debe hacer frente en el trabajo tanto cognitivo y emocional.

Las exigencias cognitivas según el esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en sus labores como procesamiento de la información, conocimientos previos, memorización, razonamiento, búsqueda de soluciones la cual se va comprometiendo según la exigencia del trabajo.

Se produce exigencias emocionales en situaciones cuando el desempeño de la tarea obliga a reprimir los sentimientos o emociones y mantener la compostura para dar respuestas, dándose frecuentemente cuando se trata con clientes, pacientes, alumnos hacia los cargos superiores o por relaciones interpersonales.

- En qué medida tu trabajo requiere:
  - 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, etc.)
- En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?
  - Tus superiores jerárquicos
  - Tus subordinados
  - Tus compañeros de trabajo
  - Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)
- Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?
- 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.)

### **3.5.5. Variedad/ contenido de trabajo (VC).**

Este factor tiene que ver con la sensación de que el trabajo realizado tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, para la sociedad en general siendo este apreciado más allá de lo económico y con algunos aspectos del diseño de la tarea.

- El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?
- En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:
- ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?
- En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?



- Tus superiores
- Tus compañeros de trabajo
- El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)
- Tu familia y tus amistades

### **3.5.6. Participación / supervisión (PS).**

Este factor evalúa el control sobre el trabajo tanto el que ejerce el trabajador en su participación en aspectos del trabajo y el de la organización en el trabajador a través de la supervisión de sus labores designadas.

La participación conlleva de implicación, intervención y colaboración que el trabajador tiene con los distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

La supervisión es la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

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



- ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?
  - El método para realizar el trabajo
  - La planificación del trabajo
  - El ritmo de trabajo
  - La calidad del trabajo realizado

### **3.5.7. Interés por el trabajador / compensación (ITC).**

Este factor evalúa el grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador manifestándose en la preocupación por la formación, desarrollo.

- ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?
  - Las posibilidades de formación
  - Las posibilidades de promoción
  - Los requisitos para ocupar plazas de promoción
  - La situación de la empresa en el mercado
- ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, ...)?
- ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?
- En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:
- Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?



### **3.5.8. Desempeño de rol (DR).**

Este factor engloba todas aquellas cuestiones relacionadas con la definición de funciones, responsabilidades, objetivos de los puestos de trabajo así como las relaciones funcionales con otras unidades de la organización, es decir, con la definición de cometidos de cada puesto y comprende tres aspectos fundamentales:

La claridad de rol: definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto.

El conflicto de rol: demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto ético para el trabajador.

La sobrecarga de rol: responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas.

- Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?
  - Lo 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)
- Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo



- Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales
- Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos
- Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás 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

### **3.5.9. Relaciones y apoyo social (RAS).**

Este factor se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo contar con apoyo proveniente de jefes compañeros etc.

- Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:
  - Tus jefes
  - Tus compañeros
  - Tus subordinados
  - Otras personas que trabajan en la empresa
- ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?



- Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:
  - 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
- Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:
  - Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
  - Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
  - Tiene establecido un procedimiento formal de actuación
  - No lo sé
- En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)

### ***3.5.10. Distribución de ítems por factores del FPSICO.***

En la tabla 2 se muestra cómo se distribuyen cada uno de los ítems anteriormente mencionados de cada factor de riesgo psicosocial en la encuesta FPSICO.



Tabla 2. Distribución de ítems de los factores psicosociales

<b>FACTORES REVISADOS DEL FPSICO</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>Tiempo de trabajo (TT)</b>	Periodos descanso 1, 2, 5 y 6
<b>Autonomía (AU)</b>	Autonomía Temporal 3, 7, 8, 9 Autonomía Decisional 10a-h
<b>Carga de trabajo (CT)</b>	Presiones de Tiempos 23,24,25 Esfuerzo de Atención 21,22,27,30,31,32 Cantidad y Dificultad de la Tarea 26,28,29,4
<b>Demandas psicológicas (DP)</b>	Exigencias cognitivas 33a – 33e Exigencias Emocionales 33f, 34,35,36
<b>Variedad/contenido del trabajo (VC)</b>	Significado y utilidad 37, 38, 39, 40
<b>Participación/supervisión (PS)</b>	Control sobre trabajo 11a-g, 12a-d
<b>Interés por el trabajador/compensación (ITC)</b>	Preocupación formación 13a-d, 41, 42, 43, 44
<b>Desempeño de rol (DR)</b>	Definición de funciones 14a-f, 15a- e
<b>Relaciones y apoyo social (RAS)</b>	Relaciones entorno 16a-d, 17, 18a-d, 19, 20

Elaborado por: El autor. Fuente: INSST



### 3.5.11. Interpretación de resultados FPSICO.

La puntuación se otorga de forma automática a partir de la aplicación informática FPSICO 4.0, en función de la combinación de respuestas que se dan a cada cuestionario, esto permite determinar los distintos niveles de riesgo de cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados, que se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Éstos se sitúan en cuatro niveles:

Tabla 3. Niveles de riesgo según método de evaluación de factores psicosociales INSST FPSICO 4.0

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

Elaborado por: El autor. Fuente: INSST

### 3.6. Procedimiento de recolección de datos.

Se realizó un oficio dirigido a los decanos donde constaba la aprobación por parte del comité de bioética de la Universidad de Cuenca (código de aprobación 2019-040EO-PT-SHI) y el cuestionario de evaluación de los factores de riesgo psicosociales FPSICO (Anexo 2) informándoles que se aplicaría dicho cuestionario a los docentes de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca que acepten la participación. La aplicación de cuestionarios se realizó individualmente o cuando los docentes tenían reuniones académicas, de forma anónima para garantizar la confidencialidad y privacidad de los



participantes de la investigación. Los pasos para abordamiento a los docentes se describen a continuación.

- Explicación del protocolo y objetivos de estudio.
- Aceptación de la participación en el estudio mediante firma del consentimiento informado (Anexo 1).
- Recolección de datos demográficos y aplicación del cuestionario del método FPSICO 4.0 del INSST (Anexo 2).

### **3.7. Plan de análisis y métodos estadísticos.**

Una vez obtenidos los datos de la evaluación a cada docente, estos se ingresaron en el software FPSICO 4.0 del INSST (Anexo 3). Este programa permite la gestión de datos y generación de gráficos de las variables de estudio (factores de riesgo psicosocial) tanto por facultad como por género, edad, para su posterior análisis estadístico en el programa Microsoft Excel. Los datos descriptivos se presentaron en cantidad y porcentaje. Para establecer diferencias entre los factores de riesgo psicosocial de hombres y mujeres se realizó la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia del 5%.



## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

Participaron un total de 226 docentes (índice de aceptación del 89.68%). La exposición global a los 9 factores de riesgos psicosociales del personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca se indica en la tabla 4. Los docentes presentaron riesgo elevado y muy elevado en un 53.98% en Participación/Supervisión (PS), en un 45.57% en Carga de Trabajo (CT), en un 28.31% en Demandas Psicológicas (DP), en un 21.68% en Desempeño de Rol (DR), en un 21.68% en Relaciones apoyo social (RAS), en un 21.24% en Tiempo de Trabajo (TT), 8.85% en Interés por el trabajo/Compensación (ITC), en un 5.75% Variedad/ contenido del trabajo (VC) y en un 1.77% en Autonomía (AU).



Tabla 4. Factores de riesgo psicosocial global de los docentes de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca.

Factores de riesgo psicosocial	Valoración de la exposición			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
<b>Tiempo de Trabajo (TT)</b>	148 65.49%	30 13.27%	17 7.52%	31 13.72%
<b>Autonomía (AU)</b>	209 92.48%	13 5.75%	3 1.33%	1 0.44%
<b>Carga de Trabajo (CT)</b>	111 49.12%	12 5.31%	22 9.73%	81 35.84%
<b>Demandas Psicológicas (DP)</b>	132 58.41%	30 13.27%	22 9.73%	42 18.58%
<b>Variedad /Contenido (VC)</b>	192 84.96%	21 9.29%	8 3.54%	5 2.21%
<b>Participación / Supervisión (PS)</b>	82 36.28%	22 9.73%	45 19.91%	77 34.07%
<b>Interés por el trabajo/ Compensación (ITC)</b>	205 90.71%	1 0.44%	12 5.31%	8 3.54%
<b>Desempeño de Rol (DR)</b>	157 69.47%	20 8.85%	15 6.64%	34 15.04%
<b>Relaciones y apoyo social (RAS)</b>	153 67.70%	15 6.64%	28 12.39%	30 13.27%

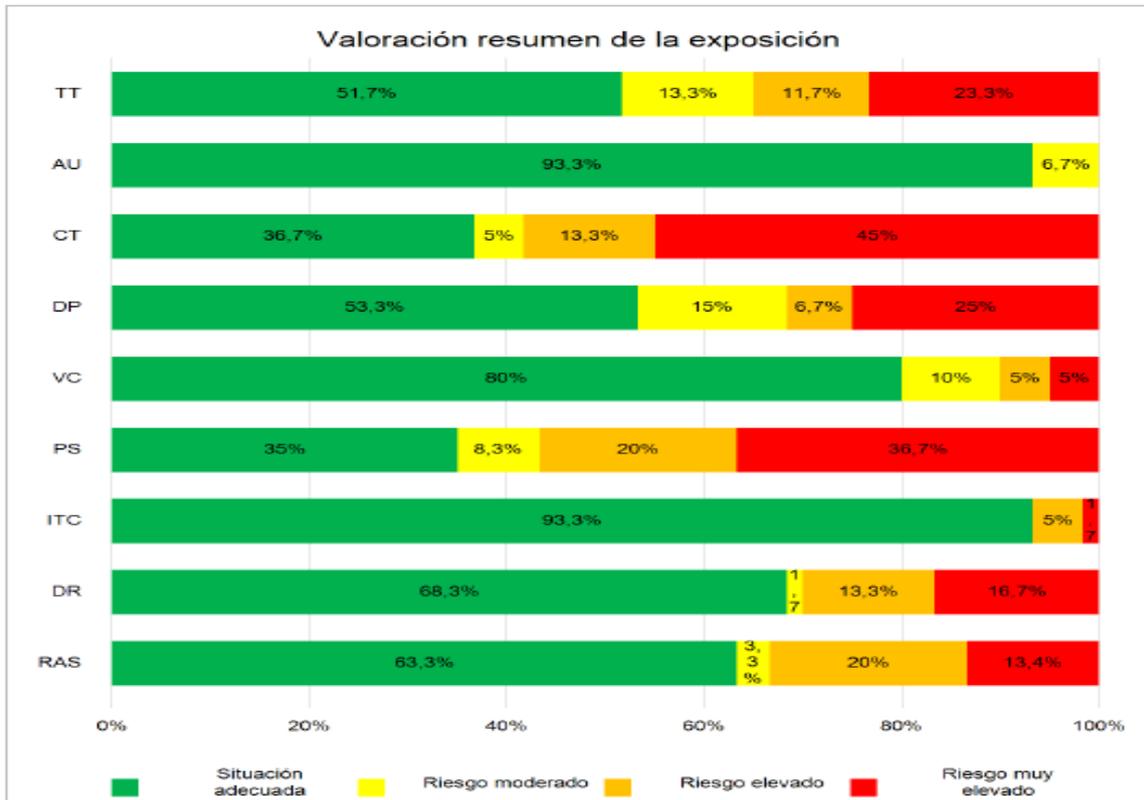
Elaborado por: El autor

#### 4.1. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Filosofía.

En la siguiente figura se muestra el resultado de la exposición a los factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Filosofía donde participaron 60 docentes, de los cuales, el 46.6% fueron hombres y el 53.3% fueron mujeres, con edades distribuidas de la siguiente forma: entre 20 a 30 años (6%), de 30 a 40 años (37%), de 40 a 50 años (37%) y de 50 a 60 años (20%).



Figura 1. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Cuenca.



Globalmente en la Facultad de Filosofía, los factores que presentaron una exposición de riesgo elevada y muy elevada fueron: carga de trabajo (58.3%), participación/supervisión (56.7%), tiempo de trabajo (35.0%), relaciones y apoyo social (33.4%), demandas psicológicas (31.7%), desempeño de rol (30.0%), variedad/contenido del trabajo (10.0%) e interés por el trabajo/ compensación (6.7%).

**4.1.1. Valoración de la exposición a factores de riesgo psicosocial de la Facultad de Filosofía, por género y edad.**

Figura 2. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Filosofía (Edad/Hombre).

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	66,7%	100%	100%	100%	100%	66,7%	100%	100%	100%
de 30 a 40 años	66,7%	100%	50%	83,3%	100%	66,7%	83,3%	100%	66,7%
de 40 a 50 años	58,3%	100%	58,3%	75%	100%	58,3%	91,7%	91,7%	66,7%
de 50 a 60 años	57,1%	100%	71,4%	100%	85,7%	57,1%	85,7%	71,4%	57,1%



Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

Los factores psicosociales con niveles importantes de riesgo elevado y muy elevado, en los docentes hombres de la Facultad de Filosofía fueron: CT (71.4%) y DR (71.4%) en edades de 50 a 60 años, y PS en edad de 20 a 30 años (66.7%) y de 50 a 60 años (57.1%).

Figura 3. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Filosofía (Edad/Mujer).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
de 30 a 40 años	68,8%	100%	81,2%	62,5%	87,5%	68,8%	93,8%	56,2%	62,5%
de 40 a 50 años	70%	100%	50%	70%	80%	60%	100%	60%	70%
de 50 a 60 años	60%	100%	60%	60%	80%	60%	100%	80%	60%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

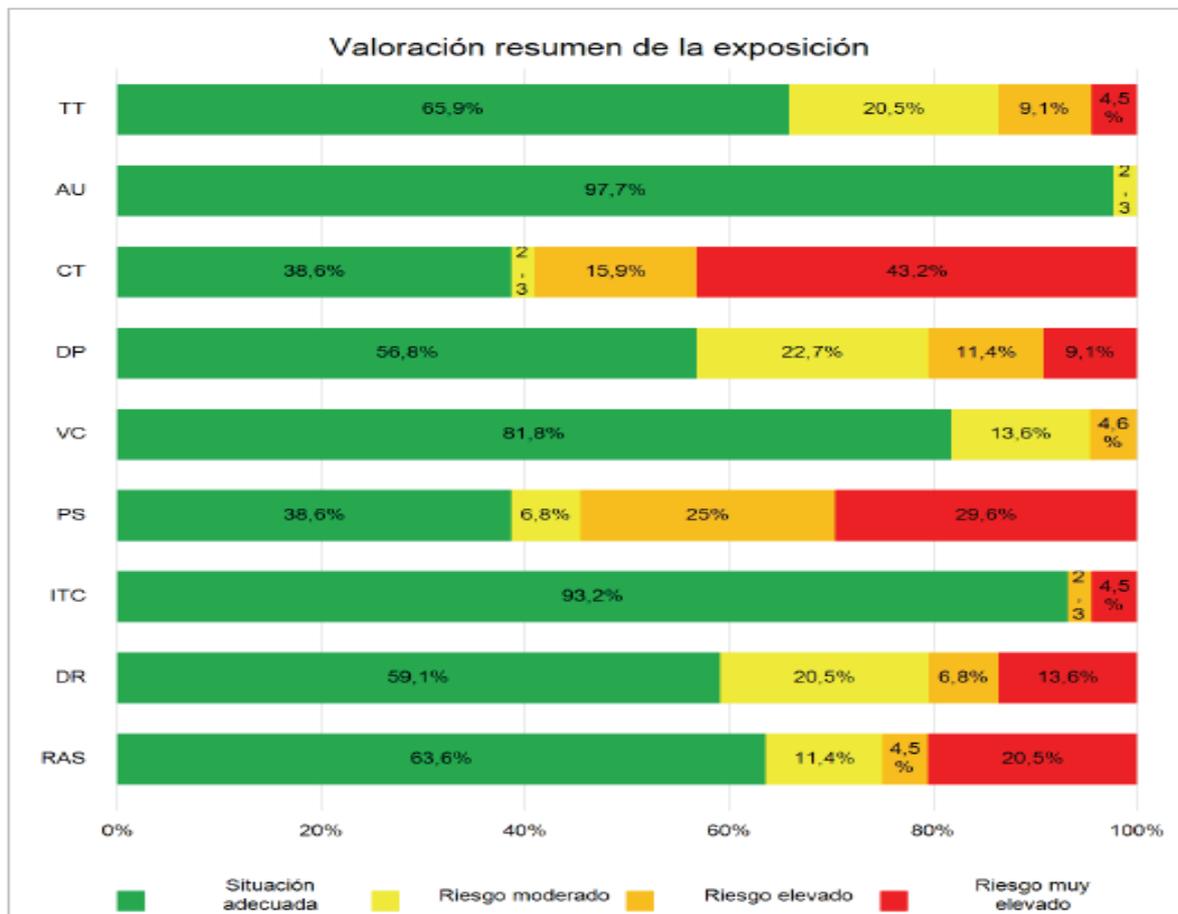
Los factores con niveles de riesgo psicosocial elevado y muy elevado más relevantes, en docentes mujeres de la Facultad de Filosofía fueron: CT y PS en edades de 20 a 30 años (100%), de 30 a 40 años (81.2% y 68.8%, respectivamente), y de 50 a 60 años (60.0%); así como DP (70.0%) y PS (60.0%) entre los 40 y 50 años.

#### 4.2.- Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Químicas.

En la figura 4 se muestra el resultado de la exposición a los factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Químicas donde participaron 44 docentes, de los cuales, el 36.4% fueron hombres y el 63.6% fueron mujeres, con edades comprendidas entre 20 a 30 años (2%), de 30 a 40 años (34%), de 40 a 50 años (60%) y de 50 a 60 años (4%).



Figura 4. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Ciencias Químicas de la Universidad de Cuenca.



Globalmente en la Facultad de Ciencias Químicas, los factores que presentaron una exposición de riesgo elevada y muy elevada fueron: CT (59.1%), PS (54.6%), RAS (25.0%), DP (20.5%), DR (20.4%), TT (13.6%) e ITC (6.8%).

**4.2.1. Valoración de la exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Químicas, por género y edad.**

Figura 5. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Químicas (Edad/Hombre).

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
de 30 a 40 años	80%	100%	60%	80%	100%	60%	100%	80%	80%
de 40 a 50 años	100%	100%	60%	70%	100%	60%	100%	100%	80%
de 50 a 60 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%



Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

No se presentaron factores psicosociales con niveles de riesgo elevado y muy elevado en los docentes hombres.

Figura 6. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Químicas (Edad/Mujer).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	60%	100%	90%	90%	90%	60%	80%	60%	60%
de 40 a 50 años	93,8%	100%	62,5%	81,2%	93,8%	62,5%	93,8%	75%	81,2%
de 50 a 60 años	100%	100%	50%	50%	100%	100%	100%	100%	50%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

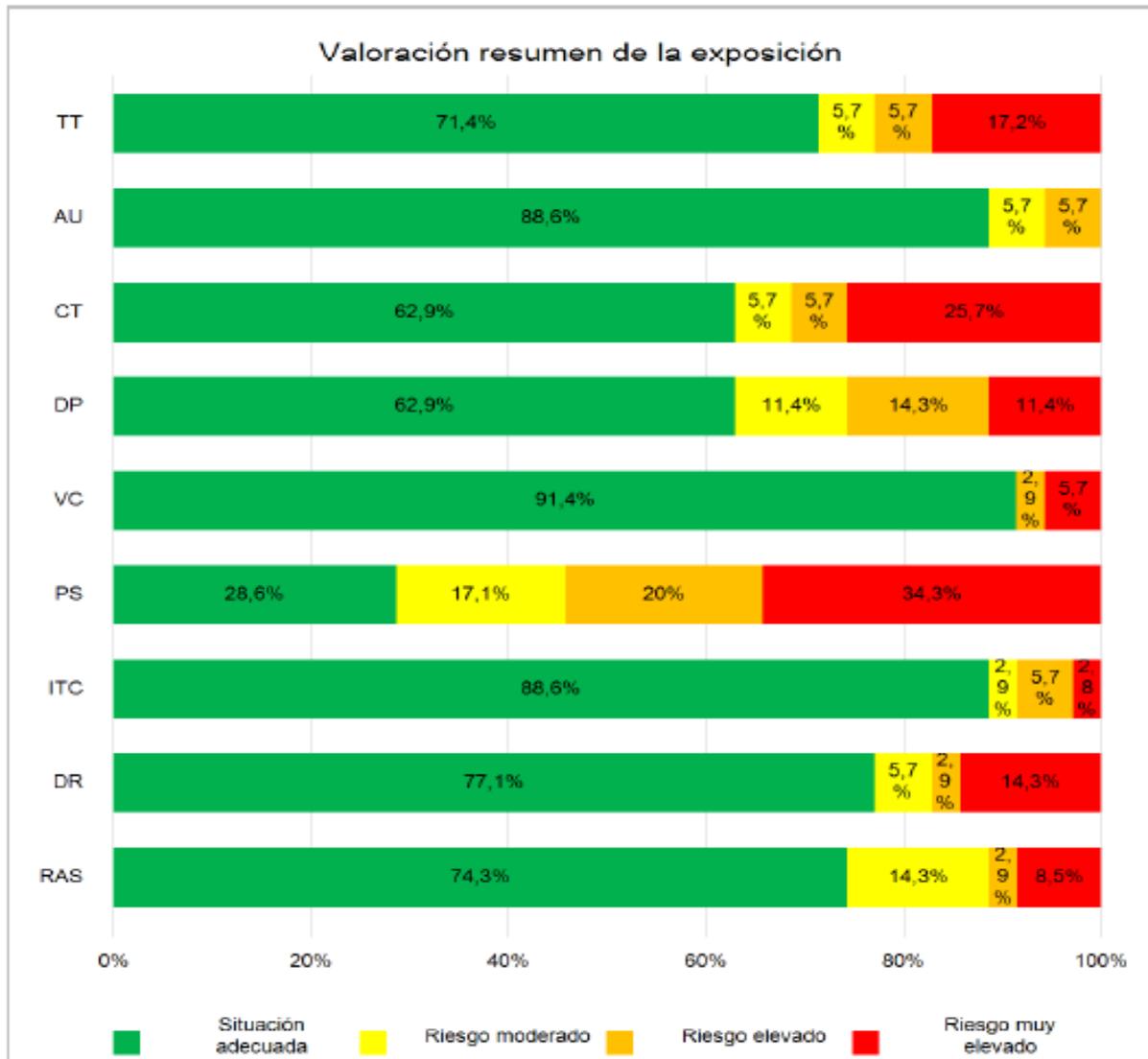
Los factores psicosociales con los más altos porcentajes en niveles de riesgo elevado y muy elevado, en docentes mujeres de la Facultad de Ciencias Químicas fueron: CT en edades de 30 a 40 años (90.0%) y de 40 a 50 años (62.5%); PS en edades de 30 a 40 años (60.0%), de 40 a 50 años (62.5%) y de 40 a 60 años (100%).

### 4.3. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ingeniería.

En la figura 7 se muestra el resultado de la exposición a los factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ingeniería donde participaron 35 docentes, de los cuales, el 74% fueron hombres y el 26% fueron mujeres, con edades comprendidas entre 30 a 40 años (28.5%), de 40 a 50 años (63%) y de 50 a 60 años (8.5%).



Figura 7. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Cuenca.



Globalmente en la Facultad de Ingeniería, los factores que presentaron una exposición de riesgo elevada y muy elevada fueron: PS (54.3%), CT (31.4%), DP (25.7%), TT (22.9%), DR (17.2%), RAS (11.4%), VC (8.6%), ITC (8.5%) y AU (5.7%).



**4.3.1. Valoración de la exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ingeniería, por género y edad.**

Figura 8. Exposición a factores d riesgos psicosociales de la Facultad de Ingeniería (Edad/Hombre).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	77,8%	100%	66,7%	77,8%	100%	55,6%	100%	100%	88,9%
de 40 a 50 años	78,6%	92,9%	78,6%	85,7%	92,9%	57,1%	85,7%	78,6%	85,7%
de 50 a 60 años	100%	66,7%	66,7%	66,7%	66,7%	100%	66,7%	66,7%	66,7%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

Los factores psicosociales con niveles importantes de riesgo elevado y muy elevado, en los docentes hombres de la Facultad de Ingeniería fueron: TT (100%), CT (66.7%), DP (66.7%), PS (100%) y DR (66.7%) en edades de 50 a 60 años; así como PS entre los 30 a 40 años (56.6%) y entre los 40 a 50 años (57.1%)

Figura 9. Exposición a factores d riesgos psicosociales de la Facultad de Ingeniería (Edad/Mujer).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
de 40 a 50 años	100%	100%	62,5%	75%	87,5%	75%	100%	87,5%	100%
de 50 a 60 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

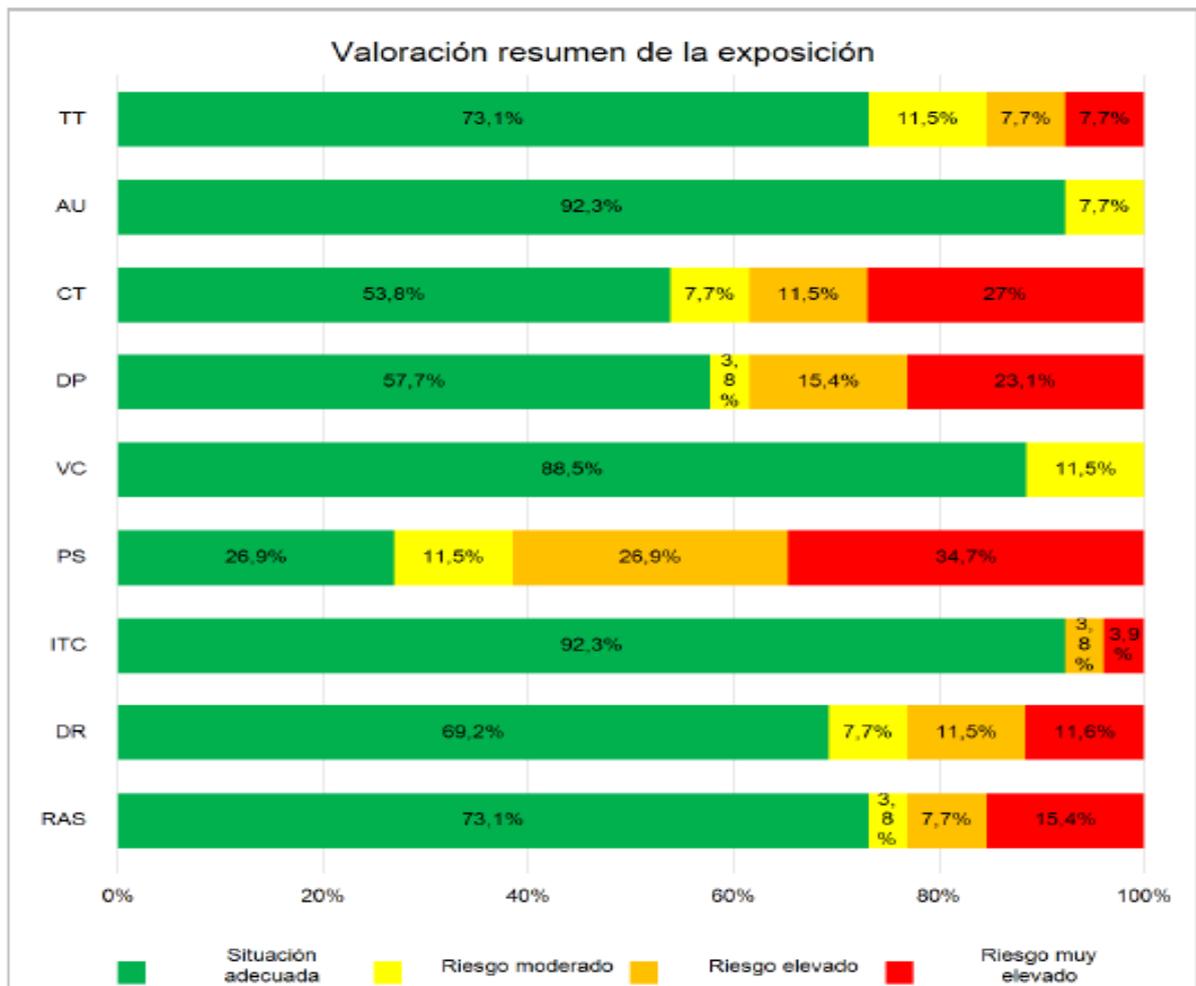
Los factores psicosociales con los más altos porcentajes en niveles de riesgo elevado y muy elevado, en docentes mujeres de la Facultad de Ingeniería fueron: DP (100%) y PS (100%) en edades de 30 a 40 años.



#### 4.4. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias.

En la figura 10 se muestra el resultado de la exposición a los factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias donde participaron 26 docentes, de los cuales, el 50% fueron hombres y el 50% fueron mujeres, con edades comprendidas entre 30 a 40 años (53.8%), de 40 a 50 años (42.3%) y de 50 a 60 años el (3.9%).

Figura 10. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la Universidad de Cuenca.





Globalmente en la Facultad de Ciencias Agropecuarias, los factores que presentaron una exposición de riesgo elevada y muy elevada fueron: PS (61.6%), CT (38.5%), DP (38.5%), DR (23.1%), RAS (23.1%), TT (15.4%) e ITC (7.7%).

**4.4.1. Valoración de la exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, por género y edad.**

Figura 11. Exposición a factores d riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias (Edad/Hombre).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	62,5%	100%	62,5%	62,5%	100%	75%	87,5%	62,5%	62,5%
de 40 a 50 años	100%	100%	50%	75%	100%	50%	100%	100%	100%
de 50 a 60 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

Los factores psicosociales con niveles importantes de riesgo elevado y muy elevado, en los docentes hombres de la Facultad de Ciencias Agropecuarias fueron: PS en edades de 30 a 40 años (75.0%) y en edades de 50 a 60 años (100%); y RAS en edades de 50 a 60 años (100%).

Figura 12. Exposición a factores d riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Agropecuarias (Edad/Mujer).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	83,3%	100%	66,7%	50%	100%	66,7%	100%	50%	66,7%
de 40 a 50 años	100%	100%	57,1%	57,1%	100%	57,1%	85,7%	100%	100%
de 50 a 60 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

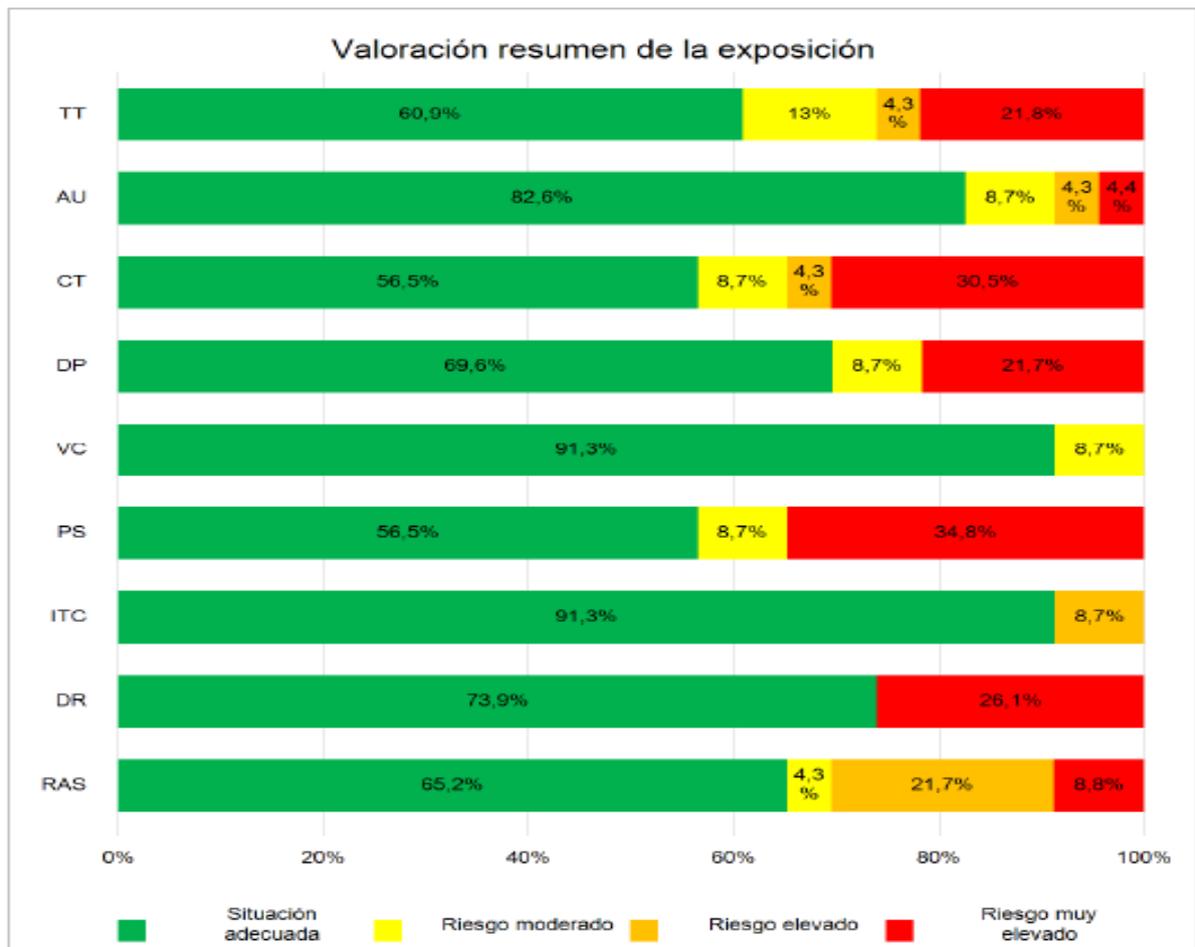
El único factor con nivel de riesgo psicosocial elevado y muy elevado en docentes mujeres de la Facultad de Ciencias Agropecuarias fue PS (66.7%) en edades de 30 a 40 años.



#### 4.5. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad.

En la figura 13 se muestra el resultado de la exposición a los factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad donde participaron 23 docentes, de los cuales, el 30.43% fueron hombres y el 69.57% fueron mujeres, con edades distribuidas de la siguiente forma: entre 30 a 40 años (60.86%) y de 40 a 50 años (39.14%).

Figura 13. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad de la Universidad de Cuenca.



Globalmente en la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad, los factores que presentaron una exposición de riesgo elevada y muy elevada fueron: PS (34.8%), CT (34.8%), RAS (30.5%), TT (26.1%), DR (26.1%), DP (21.7%), AU (8.7%) e ITC (8.7%).



#### 4.5.1. Valoración de la exposición a Factores de riesgo psicosocial de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad, por género y edad.

Figura 14. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad (Edad/Hombre).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	66,7%	100%	66,7%	66,7%	100%	66,7%	100%	66,7%	66,7%
de 40 a 50 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%
de 50 a 60 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

Los factores psicosociales con niveles importantes de riesgo elevado y muy elevado, en los docentes hombres de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad fueron: TT (66.7%), CT (66.7%), DP (66.7%), PS (66.7%), DR (66.7%), RAS (66.7%) en edades de 30 a 40 años.

Figura 15. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad (Edad/Mujer).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	81,8%	90,9%	63,6%	81,8%	100%	63,6%	90,9%	72,7%	81,8%
de 40 a 50 años	60%	80%	60%	80%	100%	60%	80%	80%	80%
de 50 a 60 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

No se presentaron factores psicosociales con niveles importantes de riesgo elevado y muy elevado en las docentes mujeres.

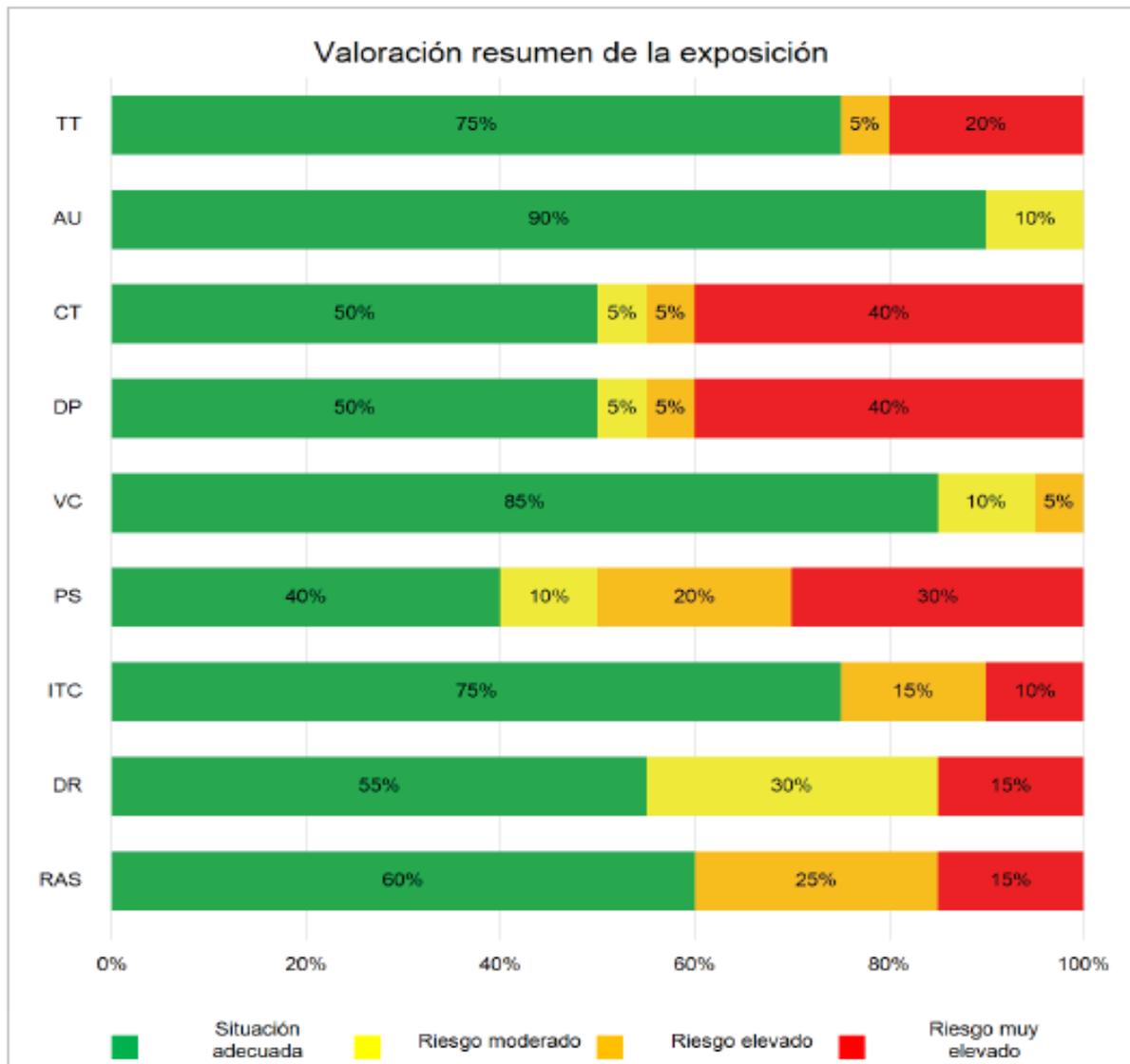
#### 4.6. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Psicología.

En la siguiente figura 16 se muestra el resultado de la exposición a los factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Psicología donde participaron 20 docentes, de los cuales, el 30% fueron hombres y el 70% fueron mujeres, con edades



distribuidas de la siguiente forma: entre 30 a 40 años (45%), de 40 a 50 años (50%) y de 50 a 60 años (5%).

Figura 16. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca.



Globalmente en la Facultad de Psicología, los factores que presentaron una exposición de riesgo elevada y muy elevada fueron: PS (50.0%), CT (45.0%), DP (45.0%), RAS (40.0%), TT (25.0%), ITC (25.0%), DR (15.0%) y VC (5.0%).



**4.6.1. Valoración de la exposición a factores de riesgo psicosocial de la Facultad de Psicología, por género y edad.**

Figura 17. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Psicología (Edad/Hombre).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
de 40 a 50 años	100%	100%	50%	50%	100%	50%	100%	100%	50%
de 50 a 60 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

No se presentaron factores psicosociales con niveles importantes de riesgo elevado y muy elevado en los docentes hombres.

Figura 18. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Psicología (Edad/Mujer).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	100%	100%	80%	80%	100%	100%	60%	100%	60%
de 40 a 50 años	50%	100%	62,5%	62,5%	87,5%	62,5%	62,5%	62,5%	50%
de 50 a 60 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

Los factores con niveles de riesgo psicosocial elevado y muy elevado más relevantes, en docentes mujeres de la Facultad de Psicología fueron: CT (80.0%), DP (80.0%), PS (100%), RAS (60.0%) en edades de 30 a 40 años; mientras que TT (100%), CT (100%), DP (100%) y PS (100%) en edades de 50 a 60 años.

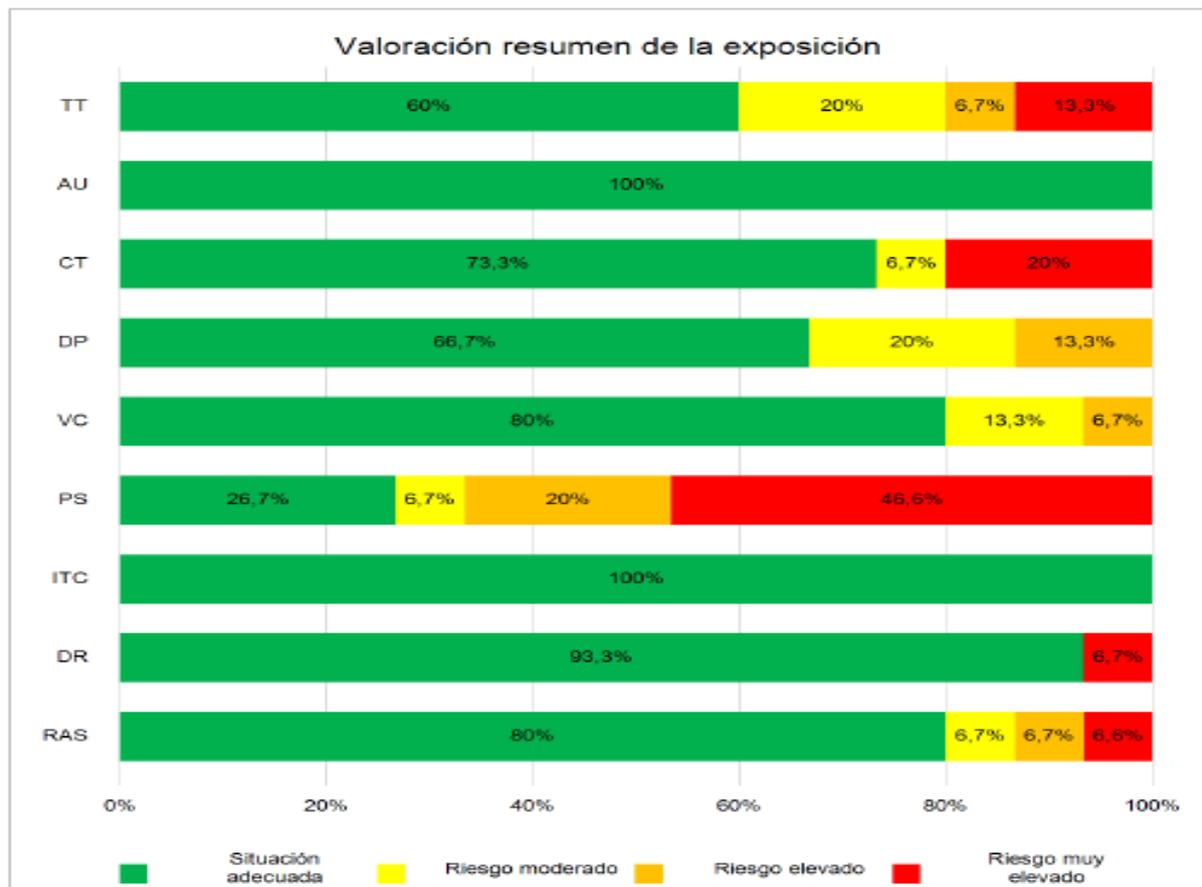
**4.7. Factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Odontología.**

En la siguiente figura 19 se muestra el resultado de la exposición a los factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Odontología donde participaron 15 docentes, de los cuales, el 53.3% fueron hombres y el 46.7% fueron mujeres, con



edades distribuidas de la siguiente forma: entre 30 a 40 años (26.6%), de 40 a 50 años (60%) y de 50 a 60 años (13.4%).

Figura 19. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cuenca.



Globalmente en la Facultad de Odontología, los factores que presentaron una exposición de riesgo elevada y muy elevada fueron: PS (66.6%), CT (20.0%), TT (20.0%), DP (13.3%), RAS (13.3%), DR (6.7%) y VC (6.7%).



#### 4.7.1. Valoración de la exposición a factores de riesgo psicosocial de la Facultad de Odontología, por género y edad.

Figura 20. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Odontología (Edad/Hombre).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	100%	100%	66,7%	66,7%	100%	66,7%	100%	100%	100%
de 40 a 50 años	100%	100%	100%	100%	100%	66,7%	100%	100%	100%
de 50 a 60 años	100%	100%	100%	100%	50%	50%	100%	50%	50%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

El único factor con niveles importantes de riesgo elevado y muy elevado, en los docentes hombres de la Facultad de Odontología fue: PS (66.7%) en edades de 40 a 50 años.

Figura 21. Exposición a factores de riesgos psicosociales de la Facultad de Odontología (Edad/Mujer).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
de 40 a 50 años	50%	100%	83,3%	100%	100%	83,3%	100%	100%	100%
de 50 a 60 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

Los factores con niveles de riesgo psicosocial elevado y muy elevado más relevantes, en docentes mujeres de la Facultad de Odontología fueron: CT (100%), DP (100%), PS (100%), RAS (100%) en edades de 30 a 40 años; mientras que PS (83.3%) en edades de 40 a 50 años.

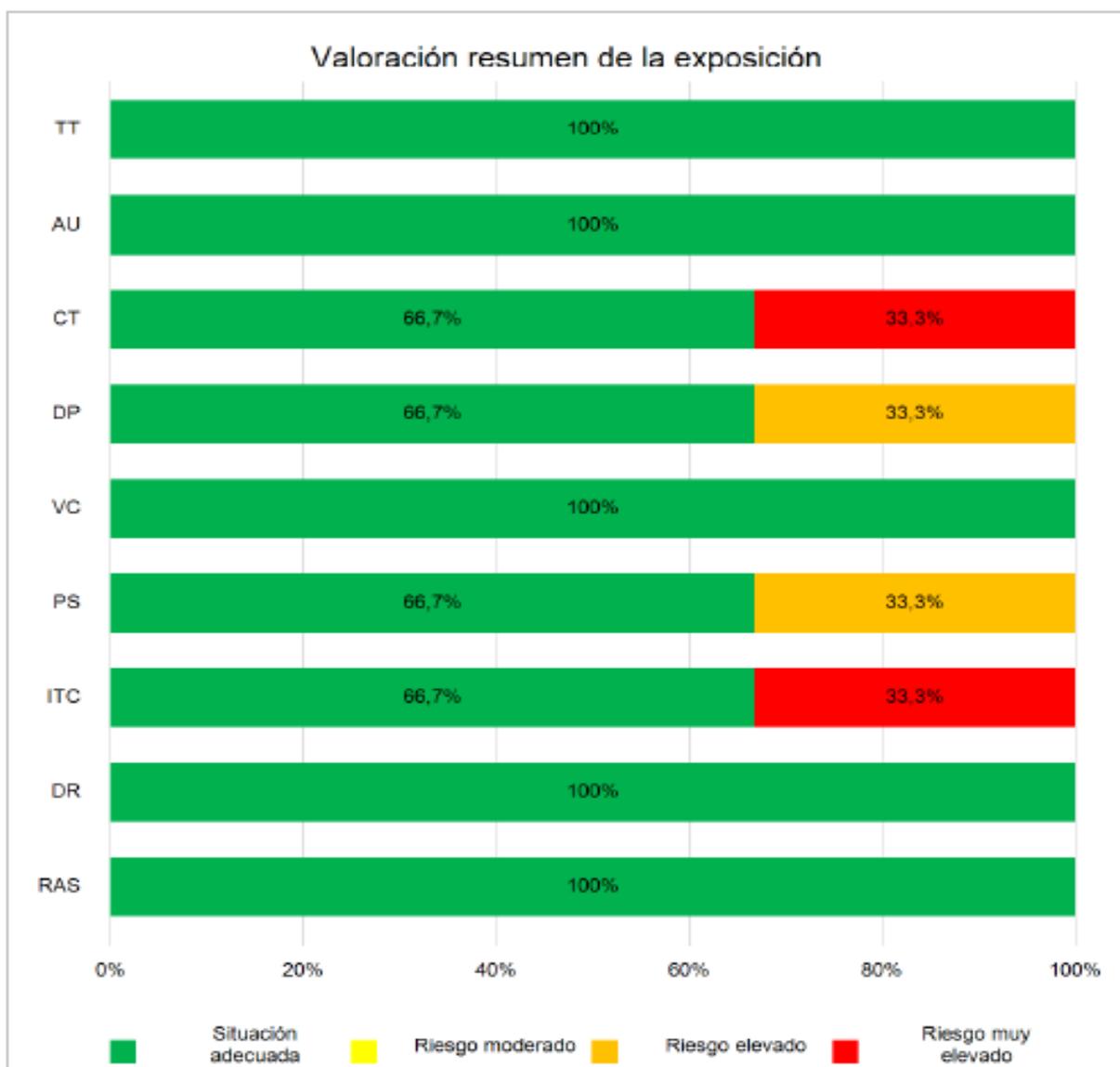
#### 4.8. Factores de riesgos psicosociales en Dirección de Investigación.

En la siguiente figura 22 se muestra el resultado de la exposición a los factores de riesgos psicosociales en Dirección de Investigación donde participaron 3 docentes,



de los cuales 33.4% fueron hombres y el 66.6% fueron mujeres, con edades distribuidas de la siguiente forma: entre 40 a 50 años (66.6%) y de 50 a 60 años (33.4%).

Figura 22. Exposición a los factores de riesgos psicosociales del personal docente de la Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca.



Globalmente en Dirección de Investigación, los factores que presentaron una exposición de riesgo elevada y muy elevada fueron: PS (33.3%), CT (33.3%), DP (33.3%), ITC (33.3%).



**4.8.1. Valoración de la exposición a factores de riesgo psicosocial de Dirección de Investigación, por género y edad.**

Figura 23. Exposición a factores de riesgos psicosociales en Dirección de Investigación (Edad/Hombre).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 40 a 50 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
de 50 a 60 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

Los factores psicosociales con niveles importantes de riesgo elevado y muy elevado, en los docentes hombres en Dirección de Investigación fueron: PS (100%) en edades de 40 a 50 años.

Figura 24. Exposición a factores de riesgos psicosociales en Dirección de Investigación (Edad/Mujer).

**Mapa de riesgos psicosociales: EDAD / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
de 20 a 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 30 a 40 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 40 a 50 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
de 50 a 60 años	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Verde: suma de situación adecuada con riesgo moderado; Rojo: suma de riesgo elevado con riesgo muy elevado.

Los factores psicosociales con niveles importantes de riesgo elevado y muy elevado, en docentes mujeres en Dirección de Investigación fueron: CT (100%), DP (100%) e ITC (100%) en edades de 50 a 60 años.



#### 4.9. Comparación de la exposición a los factores de riesgos psicosociales entre docentes hombres y docentes mujeres.

De los nueve factores de riesgo psicosocial en ocho se encontró que no existen diferencias significativas entre los docentes hombres y las docentes mujeres de las facultades. Sin embargo, en CT existe un porcentaje significativamente mayor de docentes mujeres con riesgo elevado y muy elevado en comparación con los docentes hombres ( $p = 0.0049$ ), es decir que las docentes mujeres son las más afectadas por este factor de riesgo psicosocial.

Tabla 5. Comparación de los factores de riesgos psicosociales entre docentes hombres y docentes mujeres.

Factor de riesgo psicosocial	Docentes Hombres				Docentes Mujeres				Valor p
	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Tiempo de Trabajo (TT)	71 67.61%	9 8.57%	9 8.57%	16 15.24%	77 63.63%	21 17.35%	8 6.61%	15 12.40%	0.259
Autonomía (AU)	98 93.33%	5 4.76%	2 1.90%	0 0	111 91.73%	8 6.61%	1 0.83%	1 0.83%	0.634
Carga de Trabajo (CT)	64 60.95%	5 4.76%	5 4.76%	31 29.52%	47 38.84%	7 5.78%	17 14.04%	50 41.31%	<b>0.0049*</b>
Demandas Psicológicas (DP)	71 67.61%	12 11.42%	9 8.57%	13 12.38%	61 50.41%	18 14.87%	13 10.74%	29 23.96%	0.052
Variedad Contenido (VC)	92 87.61%	9 8.57%	1 0.95%	3 2.85%	100 82.64%	12 9.91%	7 5.78%	2 1.65%	0.225
Participación/ Supervisión (PS)	39 37.14%	14 13.33%	20 19.04%	32 30.47%	43 35.53%	8 6.61%	25 20.66%	45 37.19%	0.325
Interés por el trabajo Compensación (ITC)	97 92.38%	1 0.95%	4 3.80%	3 2.85%	108 89.25%	0 0	8 6.61%	5 4.13%	0.512
Desempeño de Rol (DR)	82 78.09%	5 4.76%	5 4.76%	13 12.38%	75 61.98%	15 12.40%	10 8.26%	21 17.35%	0.051
Relaciones apoyo social (RAS)	74 70.47%	5 4.75%	12 11.43%	14 13.34%	79 65.29%	10 8.26%	16 13.22%	16 13.22%	0.7

SAD: Situación adecuada. RMO: Riesgo Moderado. RE: Riesgo Elevado RME: Riesgo muy Elevado. \* $p < 0.05$  significativo (chi cuadrado)

Elaborado por: El Autor



## CAPITULO 5: DISCUSIÓN

La docencia universitaria se está convirtiendo en una ocupación de un elevado nivel de riesgo psicosocial. Esto debido a que, la profesión académica exige del docente universitario altos niveles de sobrecarga al requerir elevada concentración, precisión y atención, pero también se ve afectada cuando los niveles de recursos laborales que son necesarios para el logro de las metas resultan insuficientes (Kinman & Wray, 2013).

Este es un estudio de factores de riesgos psicosociales en docentes de las facultades de una institución de educación universitaria. Al respecto, pocas investigaciones se han encontrado sobre este tema en Ecuador, que analicen específicamente los factores de riesgos psicosociales, sino que están más enfocados en analizar los riesgos psicosociales como el estrés y el burnout.

Los resultados de la presente investigación indican que los docentes de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca presentan niveles de riesgo psicosocial elevado y muy elevado, principalmente en los factores de Participación/Supervisión y Carga de Trabajo. Con los resultados se comprobó la hipótesis que los docentes de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca, presentan niveles de exposición a factores de riesgos psicosociales elevado y muy elevado en Participación/Supervisión y Carga de Trabajo, así como la hipótesis donde las docentes mujeres de las facultades están



significativamente más expuestas al factor de riesgo psicosocial carga de trabajo que los docentes hombres.

Con relación al factor Participación/Supervisión, los resultados son similares a un estudio (Ferrel & Pedraza, 2010) en el que se mencionó que este es un factor generador de riesgo psicosocial en docentes universitarios por la poca participación en la toma de decisiones y por una supervisión insuficiente o inadecuada, al igual que un estudio realizado en docentes de la facultad de ciencias pecuarias de la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo (ESPOCH), donde los docentes presentan un 50% de riesgo muy elevado a este factor (Hierro, 2016).

Los resultados de este estudio, también concuerdan con un estudio realizado en docentes universitarios de Latinoamérica (Botero Alvarez, 2013b) donde la Carga de Trabajo es uno de los mayores factores de riesgo elevado y muy elevado presente en los docentes de todas las facultades analizadas. Además, es similar a un estudio realizado en docentes de la facultad de ciencias pecuarias de la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo (Hierro, 2016) donde este factor está presente en un 34% de los participantes como riesgo muy elevado.

En el factor Carga de Trabajo existe un porcentaje significativamente mayor de docentes mujeres con riesgo elevado y muy elevado, esto puede deberse como menciona (Neffa & Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (Argentina), 2015), en su libro, por la mezcla de la vida laboral con la vida familiar que usualmente asumen las mujeres.

La limitación de este estudio reside en su carácter descriptivo, futuras investigaciones deberían abarcar el análisis de los efectos de la exposición a los factores de riesgo psicosocial.



## CONCLUSIONES

Globalmente los docentes de las facultades están expuestos a un nivel de riesgo elevado y muy elevado en mayor proporción en los factores: Participación/Supervisión y Carga de Trabajo. Además, se determinó que en el factor Carga de Trabajo existe un porcentaje significativamente mayor de docentes mujeres con riesgo elevado y muy elevado en comparación con los docentes hombres.

En concordancia con los resultados globales, en cada una de las facultades los factores de riesgo con niveles de riesgo elevado y muy elevado fueron Participación/Supervisión generado, posiblemente, por la poca participación que tienen los docentes en diferentes aspectos como la organización, así como, por una supervisión insuficiente o inadecuada; y Carga de Trabajo, debido a presiones de tiempo, esfuerzo de atención, y, cantidad y dificultad de la tarea.



## RECOMENDACIONES

Como se observó, el factor Participación/Supervisión es uno de los factores que más se encuentra presente en cada facultad y con un riesgo elevado y muy elevado ya que los docentes mencionan que solo reciben información o se limitaban a la consulta por lo que se recomienda indagar a fondo sobre este factor, para poder establecer intervenciones o medidas preventivas o correctivas.

Como se observó en los resultados, todos los factores de riesgo psicosocial evaluados están presentes en los docentes, algunos en menor o mayor porcentaje, por lo que la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad debería tomar en consideración estos aspectos, para los planes de acción en el ámbito psicosocial, enfocándose en disminuir la exposición de los que se encuentran en nivel elevado y muy elevado, y evitar que la exposición aumente en los docentes que se encuentran en situación adecuada y riesgo moderado.



## BIBLIOGRAFÍA

- Agnès Parent-Thirion, Enrique Fernández Macías, John Hurley, & Greet Vermeyleen. (2007). Fourth European Working Conditions Survey.pdf. *Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, 1(2), 8.*
- Botero Alvarez, C. C. (2013a). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración, 28(48)*, 118-133. <https://doi.org/10.25100/cdea.v28i48.460>
- Botero Alvarez, C. C. (2013b). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración, 28(48)*, 118-133. <https://doi.org/10.25100/cdea.v28i48.460>
- Charria Víctor, Kewy Sarsosa, & Felipe Arenas. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: Métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4)*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress, 21(1)*, 1-29. <https://doi.org/10.1080/02678370701254082>
- Eijkemans, D. G. (2003). *El Programa de Salud Ocupacional de la Oficina Central de la Organización Mundial de la Salud (OMS)*. 12.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2019). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*.  
<https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view>



Fernández Victoria, Jordi Longás Mayayo, Andrés Chamarro Luser, & Carles Virgili

Tejedor. (2015). *Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: El Cuestionario de Salud Docente—ScienceDirect*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000390>

Ferrel, R., & Pedraza, C. (2010). *El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios*. 7, 14.

Hierro, D. M. B. del. (2016). Evaluación y gestión de riesgos psicosociales en los docentes universitarios y su impacto en el rendimiento laboral. *Visión Empresarial*, 6, 218-237. <https://doi.org/10.32645/13906852.358>

*Inicio | Universidad de Cuenca*. (s. f.). Recuperado 20 de enero de 2020, de <https://www.ucuenca.edu.ec/>

Kinman, G., & Wray, S. (2013). *A survey of stress and well-being among staff in higher education*. 52.

Miguel Ángel Almendros González, Estefanía González Cobaleda, Sofía Olarte Encabo, & Pilar Rivas Vallejo. (2013). *Guía análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/new2013/GuiaEvaluacionRiesgos.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales:

Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

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



Universidad de Cuenca

Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Centro de Innovación para los Trabajadores ; Universidad Nacional del Nordeste, Facultad de Ciencias Económicas ; Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas ; Universidad Nacional de Moreno, Departamento de Economía y Administración. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

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

Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud. (1984, septiembre 18). *Factores Psicosociales en el Trabajo.pdf*. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Paspuel Benavides Ledy Esmeralda. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A.* <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>

Puig, R. F., Ferré, G. G., & Cebollero, M. P. (s. f.). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (fpsico)*. 22.

Robledo Alfredo. (2014). *Guía sobre la gestión empresarial de los riesgos psicosociales*. [https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevencion-y-salud/Riesgos-psicosociales/guia\\_gestion\\_rpsicosociales\\_ceim\\_def.pdf](https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevencion-y-salud/Riesgos-psicosociales/guia_gestion_rpsicosociales_ceim_def.pdf)

Spencer-Silva, C. J., Silva-Sánchez, M., Mederos-Machado, M. C., & Gutiérrez-Hinestroza, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones



Universidad de Cuenca

educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Killkana Social*, 2(4), 121-126. [https://doi.org/10.26871/killkana\\_social.v2i4.371](https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.371)

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016).

Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>



## ANEXOS

### Anexo 1. Consentimiento Informado.



#### UNIVERSIDAD DE CUENCA COMITÉ DE BIOÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL ÁREA DE LA SALUD

#### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS FACULTADES DE FILOSOFÍA, CIENCIAS QUÍMICAS, INGENIERÍA, CIENCIAS AGROPECUARIAS, CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD, PSICOLOGÍA, ODONTOLOGÍA Y DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.**

	Nombre Completo	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Hurtado Calle Christian Leonardo	0104762230	Universidad de Cuenca

Introducción
Con este estudio se va a evaluar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los docentes de las facultades de filosofía, ciencias químicas, ingeniería, ciencias agropecuarias, ciencias de la hospitalidad, psicología, odontología y dirección de investigación de la Universidad de Cuenca según el método F Psico.
Objetivo del estudio
El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales de su trabajo. El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.
Descripción de los procedimientos
Se aplicará un cuestionario y es necesario que conteste todas las preguntas para que el mismo sea válido.
Riesgos y beneficios
El llenado del cuestionario no representa ningún riesgo para el participante ya que la misma es anónima.

Derechos de los participantes
Usted tiene derecho a: 1) Recibir la información del estudio de forma clara; 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas; 3) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted; 4) El respeto de su anonimato (confidencialidad); 5) Que se respete su intimidad (privacidad); 6) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.
Información de contacto
Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0992447383 que pertenece a Ing. Christian Hurtado envíe un correo electrónico a <a href="mailto:chrish2907@hotmail.com">chrish2907@hotmail.com</a>



UNIVERSIDAD DE CUENCA  
COMITÉ DE BIOÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL ÁREA DE LA SALUD

**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.

\_\_\_\_\_  
Nombres completos de la participante

\_\_\_\_\_  
Firma de la participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombres completos de la investigadora

\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora

\_\_\_\_\_  
Fecha



## Anexo 2. Cuestionario FPSICO.



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

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

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

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



1. ¿Trabajas los sábados?  
siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?  
siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?  
siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?  
siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4
5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?  
siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?  
siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pauca para comida o bocadillo)?  
siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4
8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?  
siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	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)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> No trabajo en 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**16. 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 o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. Si tienes que realizar un trabajo deloadado o complicado y necesitas 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	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				

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

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

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

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





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

- deja que sean los implicados quienes solucionen el tema  1
- pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema  2
- tiene establecido un procedimiento formal de actuación  3
- no lo sé  4

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

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca  4

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

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  4

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

- muy alta  1
- alta  2
- media  3
- baja  4
- muy baja  5

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  4

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

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  4

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

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  4



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

- excesiva  1
- elevada  2
- adecuada  3
- escasa  4
- muy escasa  5

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

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  4

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

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  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  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  4

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

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  4

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

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  4

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

- siempre o casi siempre  1
- a menudo  2
- a veces  3
- nunca o casi nunca  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes 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	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>				

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	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

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

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- mucho  1
- bastante  2
- poco  3
- nada  4

38. ¿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	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>				
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>				

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

- adecuadamente  1
- regular  2
- insuficientemente  3
- no existe posibilidad de desarrollo profesional  4

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

- muy adecuada  1
- suficiente  2
- insuficiente en algunos casos  3
- totalmente insuficiente  4

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

- muy adecuada  1
- suficiente  2
- insuficiente en algunos casos  3
- totalmente insuficiente  4

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

- muy satisfecho  1
- satisfecho  2
- insatisfecho  3
- muy insatisfecho  4



### Anexo 3. Programa FPSICO 4.0.

FPSICO 4.0



BIENVENIDOS  
**FPSICO 4.0**

Español

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

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

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

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

**ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS**

Iniciar cuestionario

Aviso legal Acceso de administración NIPO: 276-18-055-3



## Listado de estudios

Importar estudio o respuestas

Nuevo estudio

← Cerrar sesión

Estudio	Estado	Respuestas	Población								
AGROPECUARIA	En diseño	26	26								
QUÍMICA	En diseño	44	44								
FILOSOFIA	En diseño	60	60								
HOSPITALIDAD	En diseño	23	23								
ODONTOLOGIA	En diseño	15	15								
PSICOLOGIA	En diseño	20	20								
INGENIERIA	En diseño	35	35								
DIRECCION DE INVESTIGACIÓI	En diseño	3	4								

[Aviso legal](#)

[Manual de uso](#)

[Cambiar contraseña](#)