



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**

**Proyecto de investigación y desarrollo en opción al Grado Académico de Magister en  
Gestión de la Producción**

**EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS DE LA ESPOCH Y SU IMPACTO  
EN EL RENDIMIENTO LABORAL**

**AUTOR: ING. DANIEL MAURICIO BELTRÁN DEL HIERRO**

**TUTOR: Ing. MsC. PhD. MEDARDO ÁNGEL ULLOA ENRÍQUEZ**

**LATACUNGA – ECUADOR**

**JUNIO 2015**

## **AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO**

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe del Proyecto de Investigación y Desarrollo de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el posgraduado: BELTRAN DEL HIERRO DANIEL MAURICIO, con el título de tesis: **EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS DE LA ESPOCH Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga julio 28, 2015.

Para constancia firman:

.....  
MSc. Giovana Parra Gallardo  
PRESIDENTE

.....  
MSc. Cevallos Polanco Adolfo Polivio  
MIEMBRO

.....  
PhD. La Calle Domínguez Juan José  
MIEMBRO

.....  
MSc. Navas Olmedo Hernán Bladimir  
OPONENTE

## **PÁGINA DE RESPONSABILIDAD DEL AUTOR**

Yo, DANIEL MAURICIO BELTRÁN DEL HIERRO, con cédula de identidad Nro. 040157942-0, en calidad de autor (es) y titular (es) de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica de Cotopaxi, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá(n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Latacunga, julio 28 del 2015

.....  
DANIEL MAURICIO BELTRAN DEL HIERRO

040157942-0

## **AGRADECIMIENTO**

A TODAS LAS PERSONAS QUE HAN ESTADO A MI LADO A PESAR DE HABERLES DEFRAUDADO UNA Y TANTAS VECES, EN ESPECIAL A MI MADRE A MI MUJER Y A MI PADRE QUIENES NUNCA HAN DEJADO DE APOYARME Y DE CREER EN MI, A LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI POR HABERME ABIERTO LAS PUERTAS PARA FORMARME PROFESIONALMENTE Y APOYARME EN ESOS CONOCIMIENTOS APRENDIDOS PARA QUE SEAN EL SUSTENTO DE MIS HIJOS A QUIENES ME DEBO, A TODOS Y CADA UNO DE LOS DOCENTES QUE CONFORMAN LA PLANTA DOCENTE DE LA UTC, UN CARÍÑO ESPECIAL A MI TUTOR DE TESIS MEDARDO ULLOA Y A LIDIA CARRERA BRACHO QUIENES LLEGARON A SER MIS AMIGOS Y MIS GUÍAS EN ESTE PROCESO DE FORMACIÓN.

## **DEDICATORIA**

POR TODO LO QUE SIGNIFICAN EN MI VIDA, Y QUE FRUTO AL ESFUERZO HOY SE CUMPLE UNA META MAS PARA ASEGURAR SU FUTURO CON TODO MI SER DEDICO ESTE TRABAJO A MI MUJER KERLY CHÁVEZ, A MIS HIJOS, ALISSON, CHRISTOPHER Y DANIELA, A MIS PADRES, HERMANOS Y FAMILIARES.

## ÍNDICE

PÁGINA DE RESPONSABILIDAD DEL AUTOR .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA.....	v
ÍNDICE.....	vi
LISTA DE CUADROS .....	x
LISTA DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I.....	1
MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO.....	1
1.1.    Caracterización detallada del objeto.....	1
1.2.    Marco Teórico de la Investigación.....	1
1.2.1.    Términos y definiciones .....	2
1.2.1.1.    Salud.....	2
1.2.1.2.    Riesgo laboral.....	2
1.2.1.3.    Incidente laboral.....	3
1.2.1.4.    Accidente.....	3
1.2.1.5.    Enfermedad ocupacional .....	3
1.2.1.6.    Gestión técnica .....	3
1.2.1.7.    Identificación de factores de riesgo.....	3
1.2.1.8.    Factor de riesgo psicosocial .....	4
1.2.1.9.    Sociedad y sociología.....	4
1.2.1.10.    Psicología y conducta humana .....	4
1.2.1.11.    El estrés .....	5
1.2.2.    Descripción de los factores psicosociales.....	5
1.2.2.1.    Carga mental .....	5

1.2.2.2.	Autonomía temporal.....	6
1.2.2.3.	Contenido del trabajo .....	6
1.2.2.4.	Supervisión-participación.....	7
1.2.2.5.	Definición del rol .....	7
1.2.2.6.	Interés por el trabajador.....	7
1.2.2.7.	Relaciones personales .....	8
1.2.3.	El proceso de evaluación e intervención en los factores psicosociales .....	8
1.2.3.1.	Identificación de los factores de riesgo y grupos de análisis .....	9
1.3.	Fundamentación de la Investigación. ....	11
1.4.	Bases teóricas particulares de la Investigación.....	12
CAPÍTULO II.....		15
METODOLOGÍA.....		15
2.1.	Tipo y métodos de investigación .....	15
2.1.1.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	15
2.2.	Hipótesis .....	16
2.3.	Operacionalización de las variables .....	16
2.4.	Población y muestra .....	23
2.5.	Procedimiento de la investigación .....	24
2.5.1.	Contextualización de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH....	24
2.5.1.1.	Reseña histórica.....	24
2.5.1.2.	Misión.....	25
2.5.1.3.	Visión .....	25
2.5.1.4.	Objetivos institucionales .....	25
2.5.2.	procedimiento investigativo .....	26
2.5.3.	Elección de la metodología, técnicas e instrumentos de investigación que se han de aplicar.....	26
2.5.4.	Planificación y realización del trabajo de campo .....	31
2.5.4.1.	Acuerdo de aplicación de trabajo y petición de Información previa.....	32
2.5.4.2.	Procedimiento de recopilación de la información.....	34

2.5.5.	Análisis de los resultados y elaboración del informe .....	37
2.5.5.1.	Manejo de la Aplicación Informática.....	37
2.5.5.2.	Análisis de los datos.....	39
2.5.5.3.	Perfil Valorativo.....	39
2.5.5.4.	Informe.....	40
2.5.6.	Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención .....	42
2.5.7.	Seguimiento y control de las medidas adoptadas .....	42
CAPÍTULO III .....		44
ANÁLISIS Y SUSTENTACIÓN DE RESULTADOS.....		44
3.1.	Análisis y sustentación del objetivo 1 .....	44
3.2.	Análisis y discusión de resultados para la sustentación del objetivo 2 .....	46
3.2.1.	Supervisión/participación .....	49
3.2.2.	Carga de trabajo.....	49
3.2.3.	Desempeño del rol.....	49
3.2.4.	Tiempo de trabajo.....	49
3.2.5.	Interés por el trabajador/compensación.....	49
3.2.6.	Demandas psicológicas.....	49
3.3.	Análisis y discusión de resultados para la sustentación del objetivo 3 .....	50
3.3.1.	Participación / Supervisión.....	50
3.3.2.	Carga de trabajo.....	53
3.3.2.1.	Presiones de tiempos.....	54
3.3.2.2.	Esfuerzo de atención.....	54
3.3.2.3.	Cantidad y dificultad de la tarea.....	56
3.3.3.	Desempeño de rol .....	57
3.3.4.	Tiempo de trabajo.....	60
3.4.	Resumen del análisis y sustentación de resultados.....	62
3.4.1.	Participación/supervisión .....	62
3.4.2.	Carga de trabajo.....	63

3.4.3. Desempeño del rol .....	63
3.4.4. Tiempo de trabajo .....	63
CAPITULO IV .....	64
PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS .....	64
4.1. Justificación .....	64
4.2. Objetivos.....	64
4.3. Alcance .....	64
4.4. Estructura de la propuesta.....	65
4.5. Desarrollo de la propuesta .....	68
4.5.1. Participación/supervisión .....	68
4.5.2. Carga de trabajo, tiempo de trabajo.....	69
4.5.3. Desempeño del rol .....	69
CONCLUSIONES GENERALES.....	71
RECOMENDACIONES .....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	73
BIBLIOGRAFÍA .....	76
ANEXOS .....	79
ANEXO 1. MÉTODOS DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL.....	79
ANEXO 2. INFORME FACTORES PSICOSOCIALES FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS .....	80

## LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 1. Operacionalización de las variables .....	16
Cuadro N° 2. Comparación de grupos de dimensiones de los métodos ISTAS, F-PSICO Y NAVARRA .....	29
Cuadro N° 3. Planificación y trabajo de campo .....	31
Cuadro N° 4. Ficha de identificación de condiciones previas.....	32
Cuadro N° 5. Ficha de posibles indicadores de efectos sobre la organización .....	34
Cuadro N° 6. Nivel valorativo de riesgos.....	40
Cuadro N° 7. Análisis de pertinencia de los grupos de dimensiones psicosociales en el personal docente. ....	45
Cuadro N° 8. Datos descriptivos .....	47
Cuadro N° 9. Participación/supervisión .....	50
Cuadro N° 10. Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales .....	51
Cuadro N° 11. Participación en la introducción de métodos de trabajo.....	51
Cuadro N° 12. Participación en el lanzamiento de nuevos servicios .....	51
Cuadro N° 13. Participación en la reorganización de áreas de trabajo .....	51
Cuadro N° 14. Participación en la introducción de cambios en la dirección .....	52
Cuadro N° 15. Participación en contrataciones de personal.....	52
Cuadro N° 16. Participación en la elaboración de normas de trabajo .....	52
Cuadro N° 17. Supervisión sobre los métodos .....	52
Cuadro N° 18. Supervisión sobre la planificación .....	52
Cuadro N° 19. Supervisión sobre el ritmo.....	53
Cuadro N° 20. Supervisión sobre la calidad.....	53
Cuadro N° 21. Carga de trabajo .....	53
Cuadro N° 22. Tiempo asignado a la tarea.....	54
Cuadro N° 23. Tiempo de trabajo con rapidez .....	54
Cuadro N° 24. Aceleración del ritmo de trabajo .....	54
Cuadro N° 25. Tiempo de atención .....	55
Cuadro N° 26. Intensidad de la atención .....	55
Cuadro N° 27. Atención múltiples tareas .....	55
Cuadro N° 28. Interrupciones en la tarea .....	56
Cuadro N° 29. Efecto de las interrupciones .....	56

Cuadro N° 30. Previsibilidad de las tareas .....	56
Cuadro N° 31. Cantidad de trabajo.....	56
Cuadro N° 32. Dificultad del trabajo.....	57
Cuadro N° 33. Necesidad de ayuda.....	57
Cuadro N° 34. Trabajo fuera del horario habitual .....	57
Cuadro N° 35. Desempeño del rol.....	57
Cuadro N° 36. Especificaciones de los cometidos .....	58
Cuadro N° 37. Especificaciones de los procedimientos .....	58
Cuadro N° 38. Especificaciones de la cantidad de trabajo .....	58
Cuadro N° 39. Especificaciones de la calidad e trabajo .....	59
Cuadro N° 40. Especificaciones de los tiempos de trabajo .....	59
Cuadro N° 41. Especificaciones de la responsabilidad del puesto .....	59
Cuadro N° 42. Tareas irrealizables.....	59
Cuadro N° 43. Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos .....	60
Cuadro N° 44. Conflictos morales.....	60
Cuadro N° 45. Instrucciones contradictorias.....	60
Cuadro N° 46. Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.....	60
Cuadro N° 47. Tiempo de trabajo.....	61
Cuadro N° 48. Trabajo en sábados .....	61
Cuadro N° 49. Trabajo en domingos y festivos .....	61
Cuadro N° 50. Tiempo de descanso semanal .....	61
Cuadro N° 51. Compatibilidad vida laboral-vida social .....	62
Cuadro N° 52. Planificación de actividades de gestión.....	66

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N°. 1. Las fases de la evaluación e intervención en los factores psicosociales.....	9
Gráfico N°. 2. Hilo conductor sistema de objetivos específicos y tareas.....	26
Gráfico N°. 3. Encuesta elaborada en Google Drive.....	35
Gráfico N°. 4. Correo recibido por docentes con enlace para ser encuestados .....	36
Gráfico N°. 5. Archivo de Excel para tabulación de datos.....	37
Gráfico N°. 6. Resumen de dimensiones psicosociales en personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH. ....	48

## RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo en la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH con el fin de determinar los riesgos psicosociales en el personal docente, para presentar una propuesta de gestión de los mismos, para este fin se compararon tres métodos para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en el personal docente, por las características propias de esta población en estudio y debido a la facilidad de interpretación de resultados y a la especificidad de cada uno de estos al momento de la interpretación se optó por utilizar el método FPSICO31, obteniendo los siguientes resultados, existen riesgos psicosociales en el personal docente, siendo el factor más significativo la supervisión/participación con una valoración del 50% de riesgo muy elevado, siguiéndole en importancia la carga de trabajo con un 34% de incidencia en el riesgo muy elevado, así también presentan una significancia de 31% el desempeño del rol y el tiempo de trabajo, para prevenir y controlar estos riesgos se plantea una propuesta de gestión en la cual se da prioridad a la actuación sobre los riesgos que presentan mayor significancia, así pues, la propuesta consta de la creación de una comisión de prevención y gestión de riesgos, una mayor participación del personal docente en la toma de decisiones, la creación de un sistema informático para el registro de las actividades académico-administrativas y charlas informativas acerca de las funciones y responsabilidades del personal docente.

**Palabras clave:** Riesgo, riesgo psicosocial, desempeño del rol

## ABSTRACT

This investigation took place at the Faculty of Livestock Sciences of the ESPOCH, with the purpose of determining the psychosocial risks of the teaching faculty employers, in order to present a proposal for the management of the same. For this end, three methods were compared for the identification and evaluation of psychosocial risks in teaching employers due to the characteristics of the population being studied and at the easy interpretation of results and of the specificity of each one of these. At the moment of interpretation, we opted for using the FPSICO31 method, obtaining the following results: Psychosocial risks there are in the teaching employers, supervision and participation being the most significant factors with a valuation of 50% of 'very high risk', followed in importance by the workload

with a 34% of incidence in the ‘very high risk’ range, it also shows a significance of 32% in performance role and time of work. To prevent and control these risks, we offer a management proposal in which we give priority to the intervention of the risks that present a major significance. This way, the proposal counts with the creation of a prevention and risk management commission, a greater participation of the teaching body in decision-making, the creation of an information system for the registry of the academic-administrative activities, and informational discussions regarding the functions and responsibilities of the teaching personnel.

**Keywords:** Risk, psychosocial risk, performance role

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un fenómeno que se incrementa día a día en la sociedad, fundamentalmente esto se debe a que los tipos de trabajo se han ido modificando. Esto afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

Pero no siempre las respuestas para hacer frente a las demandas de este mundo cambiante tienen un carácter negativo, ya que muchas veces son necesarias para poder enfrentar situaciones difíciles y para la supervivencia. Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Y los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés.

Por eso, se puede realizar la distinción entre eustrés o estrés positivo (nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en la vida cotidiana) que ejerce una función de protección del organismo y distrés o estrés negativo (nivel de activación del organismo excesivo o inadecuado a la demanda de la situación) que provoca disfunciones en la persona.

Llamamos estrés laboral a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

En el caso del personal docente de la organización universitaria los problemas de estrés son parte del cotidiano vivir, básicamente por el grado de complejidad de conocimientos que debe generar en el proceso de enseñanza, al cual se le suman factores como la inestabilidad laboral, los cambios en los que está inmersa actualmente la educación superior del país, tanto en estructura organizacional y funcional, así como en el avance tecnológico y científico que nos presenta este mundo globalizado.

La realidad de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH es que no existe una Estrategia que permita a sus docentes tener seguridad en el trabajo debido a que están expuestos a un sin número de factores de riesgo entre estos los más sobresalientes, los riesgos

psicosociales. Estos riesgos generan estrés, un bajo rendimiento laboral, problemas familiares y varias afectaciones a la salud.

Siendo la parte primordial del desarrollo de una sociedad la educación de su población, no se puede pasar por alto la salud de los educadores de la misma la cual puede estar siendo afectada en mayor o menor proporción por factores de riesgo psicosociales, debido a la naturaleza de sus actividades y a la exposición diaria de la ellos son objeto.

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores.

Por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar unas condiciones de trabajo adecuadas para el docente, y así ellos brinden una mejor atención a sus estudiantes y por ende profesionales de calidad a toda la sociedad.

El objeto de estudio de la investigación es el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH, en los cuales se evalúa los riesgos psicosociales, esto conlleva a formular una propuesta de solución a la interrogante de ¿Cómo solucionar los problemas relacionados con los riesgos psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH? Así, el objetivo a alcanzar es realizar una propuesta de gestión de riesgos psicosociales a partir de su evaluación para minimizar el impacto en los docentes de la facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH. Para alcanzar este objetivo el campo de acción es la seguridad y prevención de riesgos en el cual se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

- Analizar las metodologías de evaluación de riesgos para la elección de la adecuada en la población a evaluar.
- Identificar los factores de riesgo psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH.

- Evaluar los riesgos psicosociales y la determinación del grado de afectación, su influencia en el rendimiento laboral para la generación de una propuesta de gestión de los riesgos psicosociales

El enfoque de la presente investigación está basado en un análisis cuantitativo y socio crítico, teniendo un nivel integrativo y está dirigida a la población que se encuentra laborando en la docencia de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH, cubriendo los riesgos psicosociales de la misma.

Para un mejor entendimiento es preciso dividir el presente trabajo en cuatro capítulos:

**Capítulo I:** Trata de la Fundamentación teórica en la cual se encuentra la caracterización detallada del objeto de investigación, términos, definiciones, descripción de los factores psicosociales, los antecedentes investigativos es decir temas relacionados con el tema y posibles alternativas de gestión.

**Capítulo II:** En este capítulo se describe la metodología, el enfoque, la modalidad de investigación, el muestreo respectivo en el cual se define la población y se determina la muestra, operacionalización de variables, el plan de recolección de información que consiste en el uso de encuestas incluyendo la interpretación de datos con su respectivo análisis cuantitativo.

**Capítulo III:** El análisis y discusión de resultados se trata en este capítulo en donde se sustenta cada uno de los objetivos.

**Capítulo IV:** En este capítulo se expone la propuesta de gestión con sus objetivos, su alcance y su intención de desarrollo.

# CAPÍTULO I

## MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

### 1.1. Caracterización detallada del objeto

En la legislación ecuatoriana sobre seguridad y salud de los trabajadores el Decreto ejecutivo N° 2393 del año 2003 en su Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. En el numeral 2 expresa: “Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”.

La exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares (Benavides et al. 2002), partiendo de esta afirmación se asevera la necesidad de identificar los riesgos psicosociales presentes en cualquier puesto de trabajo del país para dar cumplimiento a la legislación ecuatoriana.

La actividad laboral se encuentra influenciada además de varios factores por el estado anímico y de salud de la persona, si una persona se encuentra insatisfecha o presionada esto se verá reflejado en su desempeño, sabiendo que los riesgos psicosociales influyen en la salud de las personas se deben controlar los mismos, esto es posible mediante una planificación y buena distribución de las actividades, esta planificación y distribución se plasma en un plan de gestión, el mismo que debe contemplar el factor sobre el que se actúa, la actividad que se plantea, el o los responsables, el indicador y el plazo de cumplimiento, mediante esta herramienta de gestión se puede prevenir la afectación de la salud de los docentes por riesgos psicosociales.

### 1.2. Marco Teórico de la Investigación.

Los trastornos mentales y los problemas derivados de la ansiedad, depresión y estrés constituyen las principales causas de incapacidad laboral temporal o permanente en trabajos

con una alta carga mental. Esto reviste hoy mayor gravedad, dados los profundos cambios experimentados en el mundo del trabajo en las últimas décadas.

Han surgido nuevos riesgos que son cada vez más determinantes de la salud de las personas y que han dado lugar a un nuevo perfil de enfermedades que afectan a trabajadores y trabajadoras. Estos son los llamados riesgos psicosociales que están a la base de la mayor parte de los malestares emocionales y trastornos mentales que caracterizan a las sociedades contemporáneas de acuerdo a numerosos estudios y evidencias internacionales.

Esta realidad se mantiene en la invisibilidad y fuera de todo programa de vigilancia y control condiciones de trabajo que lenta y ocultamente causan daños persistentes en la salud de trabajadores y trabajadoras.

Estas consecuencias negativas afectan diferencialmente a los distintos grupos sociales, en posiciones de mayor subordinación, y manteniendo al mismo tiempo la carga de trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares.

### **1.2.1. Términos y definiciones**

Para entender lo que significan los riesgos psicosociales y lo que engloba este término, se deben analizar conceptos tanto de la Psicología, Sociología y Seguridad y Salud Ocupacional, para hacer más comprensible la investigación se parte de dichas definiciones.

#### **1.2.1.1. Salud**

Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

#### **1.2.1.2. Riesgo laboral**

Es la posibilidad de que ocurran: accidentes, enfermedades ocupacionales, daños materiales, incremento de enfermedades comunes, insatisfacción e inadaptación, daños a terceros y comunidad, daños al medio y siempre pérdidas económicas. (Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005).

#### **1.2.1.3. Incidente laboral**

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

#### **1.2.1.4. Accidente**

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

#### **1.2.1.5. Enfermedad ocupacional**

Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral. (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

#### **1.2.1.6. Gestión técnica**

Sistema normativo, herramientas y métodos que permite identificar, conocer, medir y evaluar los riesgos del trabajo; y, establecer las medidas correctivas tendientes a prevenir y minimizar las pérdidas a las organizaciones, por el deficiente desempeño de la seguridad y salud ocupacional. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2005).

#### **1.2.1.7. Identificación de factores de riesgo**

Proceso de identificación o reconocimiento de una situación de peligro existente y definición de sus características. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2005).

### **1.2.1.8. Factor de riesgo psicosocial**

Son los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneración, tipo de remuneración y relaciones interpersonales. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2005).

### **1.2.1.9. Sociedad y sociología**

Para estudiar los factores psicosociales, se debe entender el concepto de Sociedad Humana, que es para unos un fenómeno espontáneo y natural engendrado por el “appetitus societatis” con que el hombre viene al mundo, según la expresión de Hugo Grocio y, para otros en cambio, es un hecho esencialmente racional y artificial derivado de la necesidad que el hombre tiene de sus semejantes para dar viabilidad a su existencia (Borja, 2007).

Ya sea por instinto o por necesidad, el ser humano siempre se encontró en un grupo y sometido al complejo sistema de interrelaciones que ello entraña (Valdano, 2007).

La sociología representa un esfuerzo por aplicar los métodos científicos al estudio de la sociedad. Por eso Comte la llamó “ciencia positiva” (Borja, 2002).

### **1.2.1.10. Psicología y conducta humana**

Para entender el estudio de los factores psicosociales en el campo de la seguridad y salud ocupacional, se debe comenzar a estudiar el término de conducta o comportamiento, que fue incorporado a la psicología desde otros campos de conocimientos.

La conducta está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente

a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno. (Según Definición.DE, edición 2015).

La Psicología “estudia el conjunto de reacciones psíquicas, hechos o vivencias subjetivas, que forman nuestra experiencia interna y se manifiestan objetivamente, en forma dinámica e integral a través de la personalidad” (Mensías, 2006).

#### **1.2.1.11.El estrés**

El estrés en el trabajo ha sido definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o entorno del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación, y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada ante la situación.

Selye, define al estrés como una respuesta fisiológica no específica del organismo a los agentes estresores. Es decir, un estímulo estresor es el que desencadena un desequilibrio fisiológico, y como consecuencia del mismo se percibe tensión y se produce el descontrol de la conducta (Trechera, 2003).

A pesar de los distintos enfoques explicativos del estrés, si existe consenso en describir la situación de estrés como un desequilibrio entre las demandas que se presentan al organismo y los recursos del individuo, el cual puede ser momentáneo o persistente en el tiempo (Trechera, 2003).

### **1.2.2. Descripción de los factores psicosociales**

#### **1.2.2.1. Carga mental**

Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:

Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez (NTP 443, 1997).

Esfuerzo de atención, este viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de posibles incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador. Este aspecto es evaluado considerando la intensidad de la atención y el tiempo que debe mantenerse y aspectos que la incrementan como la frecuencia y las consecuencias de los errores (NTP 443, 1997).

La fatiga percibida es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.

El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información. La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo (NTP 443, 1997).

#### **1.2.2.2. Autonomía temporal**

Este factor se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos. (NTP 443, 1997)

#### **1.2.2.3. Contenido del trabajo**

Con el término "contenido del trabajo" se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a

una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo. (NTP 443, 1997)

Las preguntas referentes a este factor pretenden ver en qué medida el trabajo está compuesto por tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario. (NTP 443, 1997)

#### **1.2.2.4. Supervisión-participación**

Este factor define el grado de autonomía decisional: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección. (NTP 443, 1997)

#### **1.2.2.5. Definición del rol**

Según la NTP del año 1997, este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:

La ambigüedad de rol se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional. (NTP 443, 1997)

La conflictividad de rol se presenta cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. (NTP 443, 1997)

Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles. (NTP 443, 1997)

#### **1.2.2.6. Interés por el trabajador**

Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo. (NTP 443, 1997)

#### **1.2.2.7. Relaciones personales**

Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo. (NTP 443, 1997)

#### **1.2.3. El proceso de evaluación e intervención en los factores psicosociales**

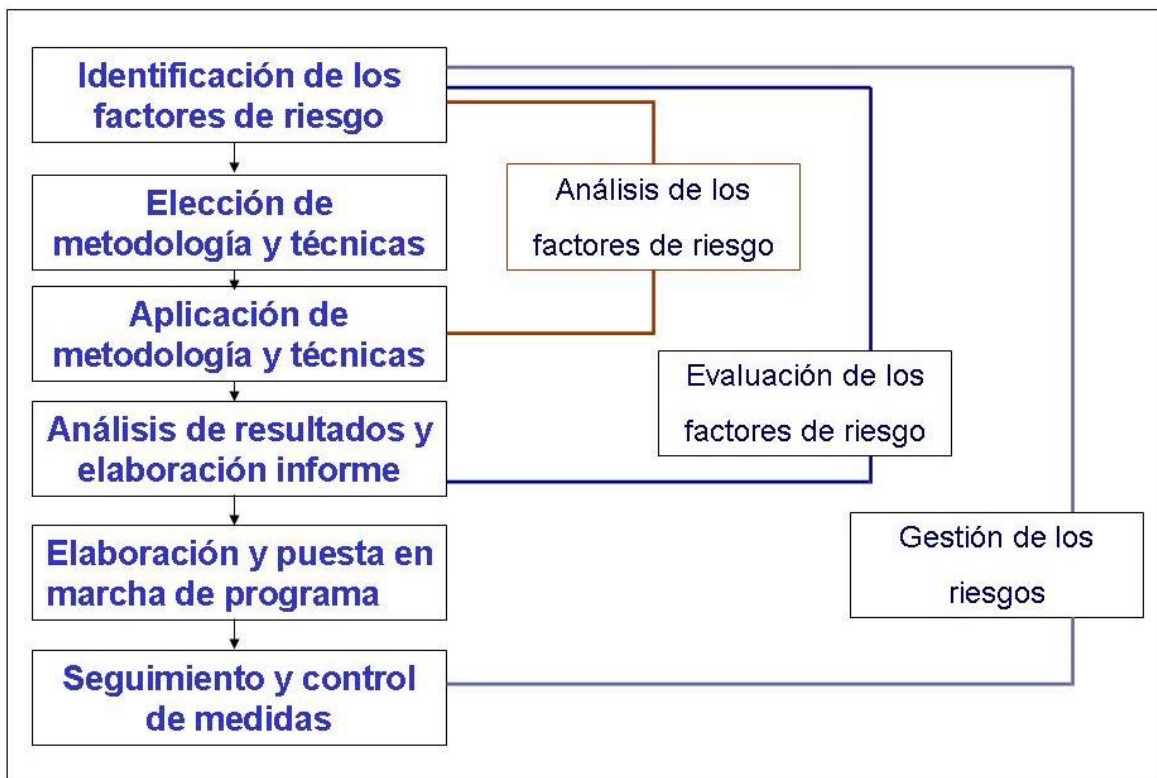
La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases:

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de emplear.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Las tres primeras fases constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados accedemos a la

dimensión evaluativa: las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor acerca de si son correctas o no son correctas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, si son adecuadas o no para los que realizan el trabajo y una definición de las prioridades de intervención. Por último, al conjunto de todas las fases, incluyendo las de intervención y su control, se le denomina gestión de los riesgos gráfico N° 1. (NTP 702, 2007)

**Gráfico N°. 1. Las fases de la evaluación e intervención en los factores psicosociales**



**Fuente:** (Nota Técnica de Prevención 702, 2007)

El esquema se completa destacando la importancia de la participación de todos los implicados. Para afianzar la viabilidad y validez del proceso, es crucial la implicación y compromiso de los trabajadores y sus representantes, de los mandos intermedios y de la alta dirección en cada fase del proceso.

### 1.2.3.1. Identificación de los factores de riesgo y grupos de análisis

En esta primera fase es necesario definir de la forma más precisa y menos ambigua posible el problema/s que se han de investigar y sus diferentes aspectos o facetas. Como en toda

evaluación de riesgos, hay que tener presente que los diferentes aspectos del trabajo interactúan entre sí, que están interrelacionados y que es necesario afrontar el tema/s de estudio conociendo sus implicaciones o relaciones con el resto de los factores intervinientes. Se trata, pues, de determinar de forma precisa los objetivos del estudio. (NTP 702, 2007)

Así, para partir de un conocimiento preciso de la situación se debe intentar conseguir toda la información posible que nos oriente en nuestro objetivo. Por otra parte, el conocimiento del contexto nos ayudará en las fases posteriores de interpretación de los datos y de determinación de acciones de mejora. Es fundamental emplear fuentes de información como, por ejemplo, las siguientes:

- La opinión de todos los grupos sociales implicados: dirección, delegados de prevención, departamento de personal, mandos directos, trabajadores, etc.
- La observación del trabajo mientras éste se está llevando a cabo y el registro de las posibles "desviaciones" entre los procedimientos de trabajo teóricos y los procedimientos reales, es decir, entre cómo se ejecuta el trabajo en la práctica y cómo se debería estar ejecutando. Documentos, estadísticas e informes que puedan aportar información y que puedan estar relacionados con el tema:
  - Datos generales sobre la empresa: antigüedad, organigrama, equipamientos y servicios, sistemas de horarios, estructura del salario, desarrollo de la carrera profesional, etc.
  - Características de la plantilla: sexo, edad, antigüedad en la empresa y en el puesto, etc.
  - Diferentes aspectos que afectan al personal: nivel de absentismo, declaraciones de incapacidad para ciertos puestos de trabajo, permisos personales, formación, siniestralidad, rotación del personal, solicitudes de cambios de puesto, sanciones, etc.
  - Diferentes aspectos que afectan a la producción: calidad de la producción, productividad, intervenciones de mantenimiento, averías, etc.
  - Actas e informes del comité de empresa, del comité de seguridad y salud, del servicio de prevención, etc.
  - La consulta de otros estudios, teorías y conocimientos existentes relacionados con el tema, sector o profesión, así como el asesoramiento de distintos especialistas en la medida en que se considere necesario. (NTP 702, 2007)

Por tanto, se encuentra la primera fase de definición y delimitación del problema/s a evaluar, por lo que se requiere estar atento a todos los posibles factores que estén asociados a él de manera directa o indirecta. Para ello, en esta fase puede ser conveniente aplicar técnicas poco estructuradas (entrevistas semidirigidas, observación poco estructurada, grupos de discusión, etc.). (NTP 702, 2007)

En esta primera toma de contacto también se podría determinar, al menos a un nivel básico, cuáles podrían ser las potenciales unidades de análisis de información que luego permitan segmentar adecuadamente la información general (desde el nivel más general como puede ser empresa u organización, a otros más concretos como centro de trabajo, departamento, puesto de trabajo, categoría profesional, etc.). (NTP 702, 2007)

En definitiva, se trata de definir a priori qué conjunto de personas tienen exigencias similares en la realización de la tarea y un contexto organizativo parecido (por ejemplo, colectivos de profesionales, horarios de trabajo, secciones). (NTP 702, 2007)

Por último, hay que tener en cuenta la importancia de conocer, por un lado, las características de los diferentes puestos de trabajo como por ejemplo las funciones, responsabilidades, requisitos de formación, etc. (las cuales quizá ya estén recopiladas en las evaluaciones de Seguridad, Higiene o Ergonomía), y por otro, conseguir información sobre los aspectos que pueden moderar o influir en las consecuencias de ciertos factores (los llamados factores moderadores), a fin de tomar en consideración las distintas variables que pueden influir en la situación psicosocial. (NTP 702, 2007)

### **1.3. Fundamentación de la Investigación.**

Al no existir una herramienta de gestión de riesgos en la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH es evidente que los riesgos que puedan existir pueden volverse críticos debido a la falta de importancia que se presenta a los mismos. Cuando se presta importancia a la salud de los docentes que laboran en esta dependencia lo primero que se ha planteado analizar el ambiente laboral en el cual se desenvuelven los mismos y para esto se utiliza

como herramienta la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en la cual se analizan los diferentes aspectos así como la persona, el entorno y la organización del trabajo.

Investigaciones semejantes a la presente han dado buenos resultados al aplicar herramientas de gestión, las mismas que permiten mejorar el ambiente laboral en su conjunto, en base a dichas investigaciones y basados en los resultados que se obtenga en la identificación y evaluación de riesgos, se pone en consideración un plan de gestión para los riesgos psicosociales de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH.

#### **1.4. Bases teóricas particulares de la Investigación**

El personal docente universitario es un grupo multidisciplinario de personas que se dedican a transmitir y generar conocimientos a los futuros profesionales de la sociedad. Este colectivo se caracteriza por tener exigencias mentales elevadas, debido a la naturaleza de sus actividades como son enseñar, generar y transmitir conocimientos especializados en las diferentes áreas, otra de las características del colectivo en estudio es que es un grupo heterogéneo en términos de tipo de contrato, sexo y edad entre los más significativos, sin dejar de ser importante sobre todo las responsabilidades familiares de cada uno de ellos.

En la Facultad de Ciencias Pecuarias el personal docente que labora tiene las mismas características, en cuanto al tipo de contrato los docentes tienen contrato ocasional y permanente (titular), dependiendo del tipo de contrato es la diferencia salarial, teniendo por obvias razones más beneficio los docentes titulares, como en la mayoría de puestos de trabajo en general el sexo y la edad son muy variados, caracterizando a cada persona más que estos parámetros las responsabilidades familiares, teniendo mucha más carga de responsabilidad aquella persona de la cual es dependiente todo su hogar.

Estas características propias del tipo de trabajo que desempeñan los docentes, sumadas a las propias de cada persona y además al entorno en el que diariamente laboran, generan un ambiente propio y característico del personal docente, en donde debido a dichas características existen riesgos psicosociales, para la identificación y evaluación de los mismos se consideran aquellas características independientes como son las propias de cada persona y que no se ven influenciadas por el entorno y dependen de la percepción de cada

individuo, así tenemos, la carga mental que depende de la demanda de conocimientos que debe manejar la persona para realizar su trabajo de docencia y problemas propios a los que esté relacionada, la autonomía tanto temporal para realizar su trabajo como para la toma de decisiones en cuanto a la distribución y forma de realizar el mismo, el contenido del trabajo que se refiere a la percepción que tiene la persona sobre la cantidad de trabajo a el encomendada, la definición del rol en el cual cada persona tiene la idea de lo que tiene que hacer y como lo debe hacer, el interés por el trabajador que tienen las autoridades la característica propia de su lugar de trabajo y las relaciones personales que son propias de la persona y del ambiente social en el que se desempeña.

Todas estas variables llegan a afectar directamente el estado de ánimo y así la salud de la persona, siendo esta la variable dependiente cuando se analiza, estudia o evalúa los riesgos psicosociales, en este caso se evalúa la salud del personal docente tomando en consideración la percepción que este tenga de la misma, no basándonos en un diagnóstico médico, por lo cual es un estudio cuantitativo que depende de la percepción del evaluador tomando en cuenta el punto de vista del evaluado, mediante la utilización de un método para evaluar dichos riesgos.

Dicho lo anterior el campo de la investigación es la seguridad y salud ocupacional centrándose específicamente en los riesgos psicosociales, los cuales serán evaluados con la utilización de un método, el cual se determina luego de realizar un análisis para establecer la utilidad y aplicabilidad de los métodos más utilizados en la medición de los riesgos psicosociales en el personal docente.

Basándonos en estudios realizados en los diversos países latinoamericanos, en donde se ha encontrado relevancia de elementos propios de la organización del trabajo y su realización. Por ejemplo, Sánchez y Mantilla (2005) en un estudio realizado con docentes de educación superior venezolanos, encontraron que las circunstancias estresantes para los docentes de ese país se relacionaban con la incertidumbre política, la percepción de falta de tiempo y los bajos recursos económicos, que en muchas situaciones no compensaban las demandas del trabajo. Mientras que las relaciones sociales de trabajo, el bajo salario, la multiplicidad de tareas y los espacios de trabajo inadecuados caracterizan las situaciones estresantes de los docentes argentinos según Carbay, Benedetti, Paoloni, Senn, y Wehbe (2001). En cuanto a

los docentes mexicanos, Martínez, Méndez y Zúñiga (2010), encontraron que los mayores índices de insatisfacción y posteriores generadores de estrés laboral crónico, se relacionaban con condiciones propias de la realización del trabajo como el sistema de estímulos implantado en las instituciones educativas y la sobrecarga laboral. Con respecto a los docentes colombianos el contenido específico del trabajo, su organización y la carga mental derivada de la ejecución de actividades laborales, parecen ser los inductores más sobresalientes que producen un estrés crónico en los contextos de trabajo (Velásquez y Bedoya, 2010). En este sentido cabe resaltar que el factor económico condiciona las actividades y la producción académica. Sin embargo, el incremento en los ritmos de trabajo y la presión por la diversificación de tareas concernientes a la actividad laboral docente, se han convertido en elementos que juegan un papel vital en la percepción del estrés laboral crónico en esta población.

Jordi Longas, Andrés Chamarro, Jordi Riera y Ramón Cladellas (2012), encontraron en su estudio sobre la Incidencia del Contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el Trabajo en Profesionales de la Enseñanza, en el análisis de las combinaciones entre las dimensiones en riesgo del MBI de los 70 docentes de la muestra que se encuentran en situación de riesgo alto en dos dimensiones nos indica que la asociación más frecuente es agotamiento emocional y despersonalización (44.3%), seguida de agotamiento emocional y baja realización personal (30%) y de baja realización personal y despersonalización (25.7%).

Al ser un ambiente semejante el de todo el personal que se dedica a la docencia universitaria ya que la característica de esta población laboral es que tiene una gran carga mental debido a la cantidad de conocimientos que manejan, así como, otros factores que aumentan la posibilidad de generar niveles elevados de cansancio mental lo que deriva en problemas de salud, existe la certeza que al utilizar herramientas de gestión se puede reducir la afectación a la salud de la población en estudio.

Basándonos en las investigaciones mencionadas podemos identificar claramente que existe un problema recurrente en poblaciones semejantes a la objeto de esta investigación, lo cual nos sirve de base de comparación entre las soluciones dadas a dicho problema con la que se plantea en nuestra investigación.

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA

#### 2.1. Tipo y métodos de investigación

En la presente investigación se utilizó el *método inductivo* en el cual se estudió la problemática particular del personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias para poder generar una alternativa de gestión aplicativa a la población docente en general.

Por sus características esta es una *investigación exploratoria* misma que será usada para intentar resolver los problemas psicosociales del personal docente. Así pues esta investigación buscará la mejor alternativa para la gestión de dichos riesgos y el método de recogida de datos. “La investigación exploratoria a menudo se basa en la investigación secundaria como la revisión de la literatura disponible y / o datos, o enfoques cualitativos, como las discusiones informales con los estudiantes, los empleados , la gestión o instituciones similares, y enfoques más formales a través de entrevistas en profundidad, grupos de discusión , los métodos proyectivos , caso estudios o estudios piloto”. (Marín, 2014).

##### 2.1.1. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para llevar a cabo la presente investigación se analizaron las diferentes herramientas disponibles para la identificación y evaluación des factores de riesgo psicosociales que se presentan en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Para poder elegir el método adecuado se comparó entre los métodos de evaluación e identificación de riesgos psicosociales (ANEXO 1), aquellos que se han aplicado en estudios similares en poblaciones similares, obteniéndose así los métodos que se describen a continuación:

**El método COPSOQ-Istas21.** Es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales.

**FPSICO31.** Que permite generar las preguntas variables al estudio pormenorizado de las respuestas al cuestionario que se hayan implementado, así pues la ejecución de esta aplicación es previa a la respuesta a los cuestionarios, para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales.

**El método del INSL (Navarra) para la identificación y evaluación de factores psicosociales.** Este Método de Evaluación podrá ser de utilidad en todas aquellas actuaciones en las que sea preciso tener una visión general de la organización desde el punto de vista psicosocial.

## 2.2. Hipótesis

Existen riesgos psicosociales en el personal docente de la Facultad de la ESPOCH.

## 2.3. Operacionalización de las variables

**Cuadro N°. 1. Operacionalización de las variables**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
Independiente Factores de riesgos psicosociales	➤ Tiempo de trabajo (TT)	➤ Trabajo en sábados. ➤ Trabajo en domingos y festivos. ➤ Tiempo de descanso semanal. ➤ Compatibilidad vida laboral-vida social.	FPSICO31	➤ 1 ➤ 2 ➤ 5 ➤ 6

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Autonomía (AU)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Posibilidad de atender asuntos personales.</li> <li>➤ Distribución de pausas reglamentarias.</li> <li>➤ Adopción de pausas no reglamentarias.</li> <li>➤ Determinación del ritmo.</li> <li>➤ Actividades y tareas.</li> <li>➤ Distribución de tareas.</li> <li>➤ Distribución del espacio de trabajo.</li> <li>➤ Métodos, procedimientos y protocolos.</li> <li>➤ Cantidad de trabajo.</li> <li>➤ Calidad del trabajo.</li> <li>➤ Resolución de incidencias.</li> <li>➤ Distribución turnos.</li> </ul>	FPSICO31	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 3</li> <li>➤ 7</li> <li>➤ 8</li> <li>➤ 9</li> <li>➤ 10<sup>a</sup></li> <li>➤ 10b</li> <li>➤ 10c</li> <li>➤ 10d</li> <li>➤ 10e</li> <li>➤ 10f</li> <li>➤ 10g</li> <li>➤ 10h</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Carga de trabajo (CT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tiempo asignado a la tarea.</li> <li>➤ Tiempo de trabajo con rapidez.</li> <li>➤ Aceleración del ritmo de trabajo.</li> </ul>	FPSICO31	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 23</li> <li>➤ 24</li> <li>➤ 25</li> <li>➤ 21</li> <li>➤ 22</li> <li>➤ 27</li> <li>➤ 30</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tiempo de atención.</li> <li>➤ Intensidad de la atención.</li> <li>➤ Atención múltiples tareas.</li> <li>➤ Interrupciones.</li> <li>➤ Efecto de las interrupciones.</li> <li>➤ Previsibilidad de las tareas.</li> <li>➤ Cantidad de trabajo.</li> <li>➤ Dificultad del trabajo.</li> <li>➤ Necesidad de ayuda.</li> <li>➤ Trabajo fuera del horario habitual.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 31</li> <li>➤ 32</li> <li>➤ 26</li> <li>➤ 28</li> <li>➤ 29</li> <li>➤ 4</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Demandas psicológicas (DP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Requerimientos de aprendizajes.</li> <li>➤ Requerimientos de adaptación.</li> <li>➤ Requerimientos de iniciativas.</li> <li>➤ Requerimientos de memorización.</li> <li>➤ Requerimientos de creatividad.</li> <li>➤ Requerimientos de trato con personas.</li> <li>➤ Ocultación de emociones ante superiores.</li> </ul>	FPSICO31	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 33a</li> <li>➤ 33b</li> <li>➤ 33c</li> <li>➤ 33d</li> <li>➤ 33e</li> <li>➤ 33f</li> <li>➤ 34a</li> <li>➤ 34b</li> <li>➤ 34c</li> <li>➤ 34d</li> <li>➤ 35</li> <li>➤ 36</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ocultación de emociones ante subordinados.</li> <li>➤ Ocultación de emociones ante compañeros.</li> <li>➤ Ocultación de emociones ante clientes.</li> <li>➤ Exposición a situaciones de impacto emocional.</li> <li>➤ Demandas de respuesta emocional.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Variedad/contenido (VC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Trabajo rutinario.</li> <li>➤ Sentido del trabajo.</li> <li>➤ Contribución del trabajo.</li> <li>➤ Reconocimiento del trabajo por superiores.</li> <li>➤ Reconocimiento del trabajo por compañeros.</li> <li>➤ Reconocimiento del trabajo por clientes.</li> <li>➤ Reconocimiento del trabajo por familia.</li> </ul>	FPSICO31	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 37</li> <li>➤ 38</li> <li>➤ 39</li> <li>➤ 40a</li> <li>➤ 40b</li> <li>➤ 40c</li> <li>➤ 40d</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participación/Supervisión (PS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participación en la introducción de cambios en</li> </ul>	FPSICO31	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 11a</li> <li>➤ 11b</li> <li>➤ 11c</li> </ul>

		<p>equipos y materiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participación en la introducción de métodos de trabajo.</li> <li>➤ Participación en el lanzamiento de nuevos productos.</li> <li>➤ Participación en la reorganización de áreas de trabajo.</li> <li>➤ Participación en la introducción de cambios en la dirección.</li> <li>➤ Participación en contrataciones de personal.</li> <li>➤ Participación en la elaboración de normas de trabajo.</li> <li>➤ Supervisión sobre los métodos.</li> <li>➤ Supervisión sobre la planificación.</li> <li>➤ Supervisión sobre el ritmo.</li> <li>➤ Supervisión sobre la calidad.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 11d</li> <li>➤ 11e</li> <li>➤ 11f</li> <li>➤ 11g</li> <li>➤ 12a</li> <li>➤ 12b</li> <li>➤ 12c</li> <li>➤ 12d</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Interés por el trabajador/Compensación (ITC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Información sobre la formación.</li> </ul>	FPSICO31	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 13a</li> <li>➤ 13b</li> <li>➤ 13c</li> <li>➤ 13d</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Información sobre las posibilidades de promoción.</li> <li>➤ Información sobre requisitos para la promoción.</li> <li>➤ Información sobre la situación de la empresa.</li> <li>➤ Facilidades para el desarrollo profesional.</li> <li>➤ Valoración de la formación.</li> <li>➤ Equilibrio entre esfuerzo y recompensas.</li> <li>➤ Satisfacción con el salario.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 41</li> <li>➤ 42</li> <li>➤ 43</li> <li>➤ 44</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desempeño de rol (DR)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Especificaciones de los cometidos.</li> <li>➤ Especificaciones de los procedimientos.</li> <li>➤ Especificaciones de la cantidad de trabajo.</li> <li>➤ Especificaciones de la calidad del trabajo.</li> <li>➤ Especificaciones de los tiempos de trabajo.</li> </ul>	FPSICO31	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 14a</li> <li>➤ 14b</li> <li>➤ 14c</li> <li>➤ 14d</li> <li>➤ 14e</li> <li>➤ 14f</li> <li>➤ 15a</li> <li>➤ 15b</li> <li>➤ 15c</li> <li>➤ 15d</li> <li>➤ 15e</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Especificaciones de la responsabilidad del puesto.</li> <li>➤ Tareas irrealizables.</li> <li>➤ Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos.</li> <li>➤ Conflictos morales.</li> <li>➤ Instrucciones contradictorias.</li> <li>➤ Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relaciones y apoyo social (RAS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Apoyo social instrumental de distintas fuentes.</li> <li>➤ Calidad de las relaciones.</li> <li>➤ Exposición a conflictos interpersonales.</li> <li>➤ Exposición a violencia física.</li> <li>➤ Exposición a violencia psicológica.</li> <li>➤ Exposición a acoso sexual.</li> <li>➤ Gestión de la empresa de las</li> </ul>	FPSICO31	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 16a</li> <li>➤ 16b</li> <li>➤ 16c</li> <li>➤ 16d</li> <li>➤ 17</li> <li>➤ 18a</li> <li>➤ 18b</li> <li>➤ 18c</li> <li>➤ 19</li> <li>➤ 20</li> </ul>

		situaciones de conflicto. ➤ Exposición a discriminación.		
Dependiente Características personales	Características personales	➤ Edad. ➤ Sexo. ➤ Actividades en el hogar.	FPSICO31	➤ a ➤ b ➤ e
	Características laborales	➤ Relación laboral. ➤ Trabajo para diferentes empleadores	FPSICO31	➤ c ➤ d

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

#### 2.4. Población y muestra

Para fines de esta investigación se ha tomado como universo de estudio a todo el personal docente que labora en la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH según la planificación investigativa.

El personal docente que labora en la Facultad de Ciencias Pecuarias se encuentra conformado por una población total de 68 profesores tanto principales como auxiliares. Por ser una población relativamente pequeña la aplicación del método se debió aplicar a todo el

personal docente, pero esto no fue posible por diversas razones entre las cuales se encuentran: la ausencia de docentes por motivos de preparación profesional, en este grupo se encuentran 18 docentes que están fuera del país estudiando en programas de Doctorado, así también la falta de colaboración por parte del personal docente titular, mismos que pese a la insistencia por pedir colaboración y la firma del compromiso de confidencialidad se mostraron indispuestos a colaborar.

La aplicación de las encuestas se realizó al personal que se encuentra trabajando, sin tomar en cuenta el tipo de contrato que este tenga.

Finalmente el tamaño de la población estudiada corresponde a 32 docentes.

## **2.5. Procedimiento de la investigación**

### **2.5.1. Contextualización de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH**

#### **2.5.1.1. Reseña histórica**

La Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), tiene su origen en el Instituto tecnológico Superior de Chimborazo, creado mediante Ley No.6090, expedida por el Congreso Nacional, el 18 de abril de 1969. Inicia sus actividades académicas el 2 de mayo de 1972 con las Escuelas de Ingeniería Zootécnica, Nutrición y Dietética e Ingeniería Mecánica. Se inaugura el 3 de abril de 1972.

El 15 de agosto de 1995 a través de la resolución N° 167 del H. C. P. se crea la Escuela de Ingeniería en Industrias Pecuarias como parte de la Facultad de Ciencias Pecuarias, anteriormente llamada Facultad de Ingeniería Zootécnica.

En la actualidad la Facultad de Ciencias Pecuarias presta sus servicios a las y los jóvenes de nuestra patria para su formación profesional como Ingenieros en Industrias Pecuarias e Ingenieros Zootecnistas, contando con un número aproximado de 900 estudiantes divididos en sus dos carreras. Para la atención de este contingente estudiantil se cuenta con una planta Docente de 68 profesores entre docentes principales y docentes auxiliares.

#### **2.5.1.2. Misión**

Ser la institución líder de docencia con investigación, que garantice la formación profesional, la generación de ciencia y tecnología para el desarrollo humano integral, con reconocimiento nacional e internacional.

#### **2.5.1.3. Visión**

Formar profesionales e investigadores competentes, para contribuir al desarrollo sustentable del país.

#### **2.5.1.4. Objetivos institucionales**

Lograr una administración moderna y eficiente en el ámbito académico, administrativo y de desarrollo institucional.

Establecer en la ESPOCH una organización sistémica, flexible, adaptativa y dinámica para responder con oportunidad y eficiencia a las expectativas de nuestra sociedad.

Desarrollar una cultura organizacional integradora y solidaria para facilitar el desarrollo individual y colectivo de los politécnicos.

Fortalecer el modelo educativo mediante la consolidación de las unidades académicas, procurando una mejor articulación entre las funciones universitarias.

Dinamizar la administración institucional mediante la desconcentración de funciones y responsabilidades, procurando la optimización de los recursos en el marco de la Ley y del Estatuto Politécnico.

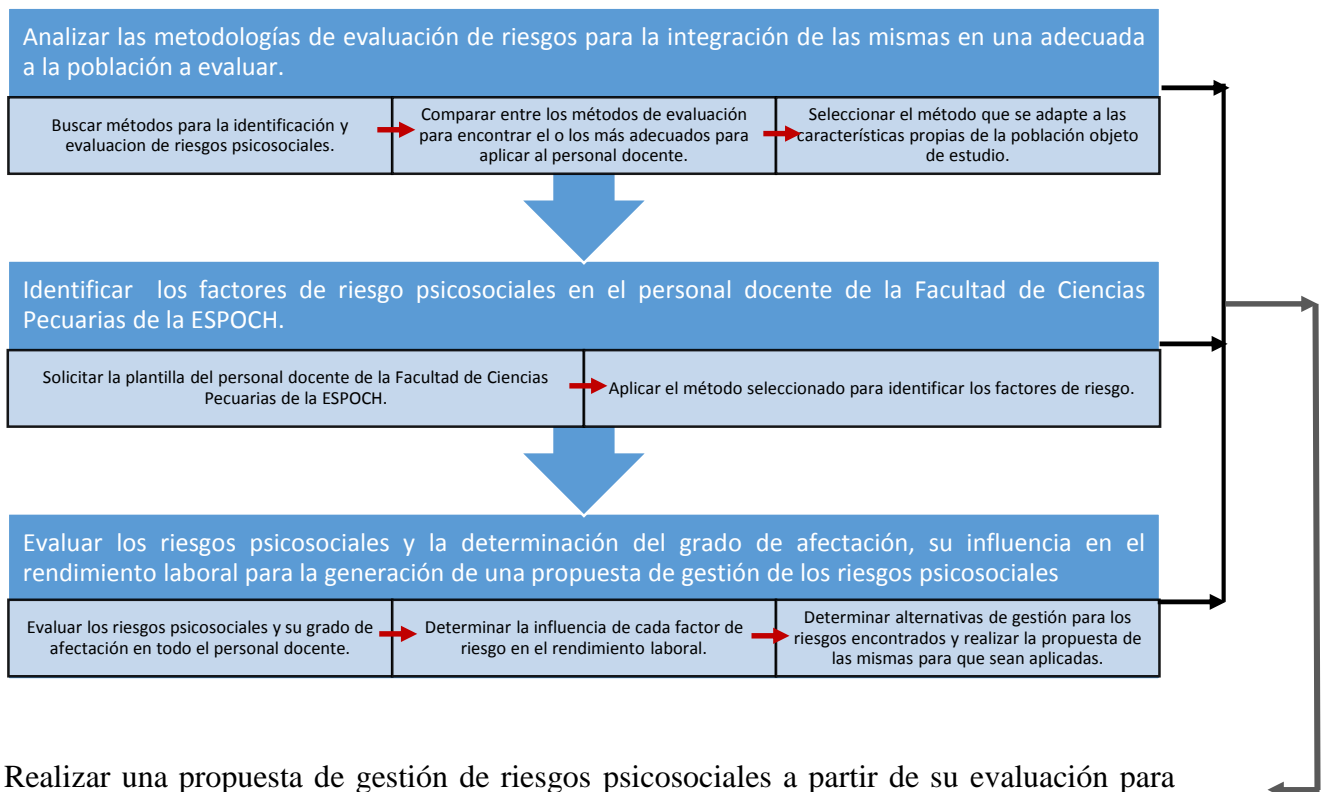
Impulsar la investigación básica y aplicada, vinculándola con las otras funciones universitarias y con los sectores productivos y sociales.

Promover la generación de bienes y prestación de servicios basados en el potencial científico-tecnológico de la ESPOCH.

Para la realización de la investigación se partió de un sistema de objetivos con sus respectivas tareas mismo que se presenta a continuación en el grafico N° 2.

### 2.5.2. procedimiento investigativo

**Gráfico N°. 2. Hilo conductor sistema de objetivos específicos y tareas.**



Realizar una propuesta de gestión de riesgos psicosociales a partir de su evaluación para minimizar el impacto en los docentes de la facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH.

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

### 2.5.3. Elección de la metodología, técnicas e instrumentos de investigación que se han de aplicar

Esta fase consiste en delimitar qué método, técnica e instrumento se va a emplear. La elección dependerá sobre todo de los aspectos concretos que se han de evaluar, pero también de otros aspectos como:

- Los objetivos que se persigan (si es una evaluación inicial o periódica, si es para la comprobación de la eficacia de ciertas medidas);
- El colectivo al que se vaya a aplicar (si tiene un bajo o alto nivel cultural, la facilidad o dificultad de reunir a todos);
- Si se pueden cumplir las exigencias marcadas en la licencia de uso;
- Si el tipo de instrumento a emplear han sido utilizados en numerosas ocasiones para hacer otro tipo de estudios (por ejemplo, estudios de clima o satisfacción desde recursos humanos) y esto pudiese provocar cierto rechazo en la población que tiene que contestarlos;
- Etc.

Dicha elección, atenderá a lo recogido en el artículo 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención: "De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo".

En principio, ningún método, técnica o instrumento puede ser considerado el mejor, por lo que el análisis riguroso de las ventajas e inconvenientes que ofrece cada uno de ellos se convierte en un trabajo fundamental. En este análisis, además de los aspectos citados al principio de este apartado, se pueden considerar algunos aspectos más como los siguientes (Pérez, Rojas y Fernández, 1998):

- El nivel de rigor y calidad que proporcionará.
- Su posibilidad real de desarrollo:
- El acceso a las fuentes de información necesarias: a veces, decididos a emplear un método, justo cuando se ha de aplicar la técnica para la recogida de datos, es cuando uno se percata de que es imposible o muy difícil el acceso a la fuente de información.
- El tiempo: las evaluaciones pueden estar sujetas a plazos que cumplir, por lo que habrá que descartar aquellos métodos, técnicas o instrumentos que superen en su aplicación el tiempo del que se disponga.
- Los recursos disponibles: presupuesto, materiales, personal, etc.

- Los aspectos éticos: hay que elegir métodos, técnicas e instrumentos que sean muy cuidadosos con estos temas.

En cualquier caso es frecuente, en una misma evaluación de riesgos psicosocial, la utilización de varios métodos, técnicas o instrumentos. Por ejemplo, podría darse el caso de que en un instituto de educación secundaria se evaluaran las condiciones de trabajo del profesorado con un instrumento determinado y las del personal de administración y servicios con otro. O que dentro de una empresa, se decidiese que las condiciones de trabajo de un grupo de trabajadores fuesen evaluadas mediante cuestionarios estandarizados en formato papel por la facilidad para reunirlos a todos en un mismo lugar y hora y otro grupo fuese evaluado mediante entrevistas telefónicas dada la gran dificultad de contactar con ellos presencialmente (por ejemplo, trabajadores que desarrollan su trabajo en localizaciones geográficas cambiantes continuamente).

Finalmente, un principio que no hay que perder de vista es el de la "triangulación", el cual mantiene que para estar seguros, un potencial riesgo psicosocial u organizativo debe ser identificado mediante referencias cruzadas de, al menos, tres tipos distintos de pruebas. El grado de consenso entre estos puntos de vista diferentes proporciona alguna indicación de la fiabilidad de los datos y, dependiendo de las medidas utilizadas, de su validez concurrente (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2005).

La presente investigación es factible debido a que en la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH no existe una Estrategia que permita tener seguridad en el trabajo por tal motivo los trabajadores se encuentran expuestos a un sin número de factores de riesgo entre estos los más sobresalientes, los riesgos psicosociales. Estos riesgos generan estrés, un bajo rendimiento laboral, problemas familiares y varias afectaciones a la salud.

Siendo la parte primordial del desarrollo de una sociedad la educación de su población, no se puede pasar por alto la salud de los educadores de la misma la cual puede estar siendo afectada en mayor o menor proporción por factores de riesgo psicosociales, debido a la naturaleza de sus actividades y a la exposición diaria de la que ellos son objeto.

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores.

Por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar unas condiciones de trabajo adecuadas para el docente, y así ellos brinden una mejor atención a sus estudiantes y por ende profesionales de calidad a toda la sociedad.

Para poder determinar cuál de estas herramientas nos puede ser más útil y se adapta más a la población objeto del estudio se ha realizado un cuadro comparativo para poder observar las dimensiones de análisis de cada uno de los métodos y la utilidad que podríamos obtener de cada uno de ellos, esta comparación se presenta en Cuadro N°2.

**Cuadro N°. 2. Comparación de grupos de dimensiones de los métodos ISTAS, F-PSICO Y NAVARRA**

<b>GRUPOS DE DIMENSIONES PSICOSOCIALES Y NÚMERO DE PREGUNTAS INCLUIDAS EN LA VERSIÓN MEDIA DEL COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21)</b>		
<b>Grupo dimensiones</b>	<b>Dimensiones psicosociales</b>	<b>Número de preguntas</b>
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
	Exigencias sensoriales	4
Influencia y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Integración en la empresa	4
	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
Compensaciones	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo social	4
	Posibilidades de relación social	2
Doble presencia	Sentimiento de grupo	3
	Inseguridad	4
	Estima	4
	Doble presencia	4

<b>GRUPOS DE DIMENSIONES PSICOSOCIALES Y NÚMERO DE PREGUNTAS INCLUIDAS EN EL CUESTIONARIO DEL MÉTODO F-PSICO</b>		
<b>Grupo dimensiones</b>	<b>Dimensiones psicosociales</b>	<b>Número de preguntas</b>
Tiempo de trabajo	Afectación de la vida social y laboral por efecto del tiempo de trabajo	4
	Autonomía	4
Carga de trabajo	Autonomía temporal	4
	Autonomía decisional	8
	Precisiones de tiempos	3
Demandas psicológicas	Esfuerzo de atención	6
	Cantidad y dificultad de la tarea	4
Variedad/contenido	Exigencias cognitivas	5
	Exigencias emocionales	4
Participación/supervisión	Medida del trabajo	4
Interés por el trabajador/compensación	Implicación, intervención, colaboración y control	2
Desempeño del rol	Promoción, formación, equilibrio entre aporte y compensación	5
Relaciones y apoyo social	Claridad, conflicto y sobrecarga del rol	6
	Entorno laboral a nivel social	8

<b>GRUPOS DE DIMENSIONES PSICOSOCIALES Y NÚMERO DE PREGUNTAS INCLUIDAS EN EL CUESTIONARIO DEL MÉTODO NAVARRA INSL</b>		
<b>Grupo dimensiones</b>	<b>Dimensiones psicosociales</b>	<b>Número de preguntas</b>
Participación, implicación, responsabilidad	Autonomía	2
	Trabajo en equipo	1
	Iniciativa	1
	Control sobre la tarea	1
	Control sobre el trabajador	1
	Rotación	1
	Supervisión	1
	Enriquecimiento de tareas	1
Formación, información, comunicación	Flujos de comunicación	1
	Acogida	1
	Adecuación persona – trabajo	1
	Reconocimiento	1
	Adiestramiento	1
	Descripción de puesto de trabajo	1
Gestión del tiempo	Aislamiento	1
	Ritmo del trabajo	1
	Apremio del tiempo	1
	Cantidad y dificultad de la tarea	1
	Carga de trabajo	1
Cohesión de grupo	Autonomía temporal	1
	Fatiga	1
	Clima social	1
	Manejo de conflictos	1
	Cooperación	1
	Ambiente de trabajo	1
	Hostigamiento psicológico	3

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

En este cuadro comparativo se puede observar que las dimensiones a analizarse son prácticamente las mismas, pero debido a las características propias del personal docente, el método F-PSICO tiene una clasificación de las dimensiones de estudio que permite analizar más detalladamente en donde se encuentra la mayor afectación para la población y así poder elegir la mejor alternativa de gestión.

#### 2.5.4. Planificación y realización del trabajo de campo

Para la aplicación de la entrevista es necesario el planteamiento de aspectos como los siguientes:

- La factibilidad de evaluar a todos los trabajadores o por el contrario hacer un muestreo. A este respecto señalar que, al margen de consideraciones estadísticas, conviene incidir en la conveniencia de aplicar la escala a la totalidad de la plantilla y por tanto la recomendación de agotar todas las posibilidades para que así sea.
- Si se emplean cuestionarios: cómo se efectuará la entrega, relleno y devolución.
- Espacio y tiempo de realización (preferentemente durante la jornada laboral pero garantizando que la prestación de servicios queda asegurada. Por ejemplo, en un hospital los turnos no pueden quedar descubiertos de personal).
- Etc.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que en un buen número de los cuestionarios que suelen aplicarse (como es el caso del que se incluye en esta aplicación informática) se debe garantizar el anonimato, por lo que deberá evitarse incluir un número excesivo de variables identificativas o el hecho de formar unidades de análisis excesivamente pequeñas que puedan crear el temor a ser identificado entre quienes están respondiendo.

**Cuadro N°. 3. Planificación y trabajo de campo**

Documentación solicitada y entregada por la empresa	Ofrecimiento del técnico a firmar un escrito de garantías a la custodia y la confidencialidad pertinentes, especialmente de los datos personales a los que podría tener acceso.
---	---

Datos epidemiológicos de salud	Petición de la eliminación de todos los datos de identificación personal (nombre y apellidos). Se pueden registrar las iniciales o claves para analizar repeticiones de situaciones, recaídas, etc.
Informe de evaluación respecto a las fuentes	Redacción en términos tales como: «De las entrevistas mantenidas con los responsables de la empresa y responsable de Vigilancia de la Salud, así como con los Delegados de Prevención, representantes de los trabajadores, y de las entrevistas a los propios titulares de los puestos constan las siguientes consideraciones...».
Informe de evaluación	Reinterpretación y enmascaramiento de cualquier alusión personal identificable.

**Fuente:** (Niño, 2006)

#### 2.5.4.1. Acuerdo de aplicación de trabajo y petición de Información previa

Se mantuvo una reunión con el Decano de la Facultad Ing. Luis Hidalgo para un ofrecimiento verbal garantías a la custodia y la confidencialidad pertinentes, especialmente de los datos personales a los que podría tener acceso y la solicitud de la plantilla del personal docente.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales utilizamos el método FPSICO31 en el cual tenemos varias herramientas empezando por una ficha de identificación de condiciones previas la cual podemos observar en el cuadro N° 4.

**Cuadro N° 4. Ficha de identificación de condiciones previas**

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES PREVIAS	
GRUPO: DOCENTES FCP	
FECHA DE LA EVALUACIÓN: 03/03/2015	
	Mañana/tarde

Trabajo en turnos rotativos:	Mañana/tarde/noche
	Horario fijo
Trabajo fijo de noche	
Trabajo en cadena	
Trabajo en solitario	
Trabajo fuera del centro de trabajo (vendedores, representantes...)	
Teletrabajo	
Trabajo repetitivo	
Trabajo intelectualmente muy exigente (grado de atención elevado/continuidad de la misma)	
Exposición a violencia externa	
Falta de empoderamiento de su puesto de trabajo	
Existencia de protocolos para la gestión de conflictos o violencia interna	Acoso psicológico
	Discriminación
	Acoso sexual
	Otros (especificar si existen otro tipo de protocolos relacionados con la psicología)
Situación de la empresa	Crisis
	Inestabilidad
	Posibles fusiones
	Cambios de estrategia
	Reestructuración
	Otras (cualquier situación de la empresa que pueda influir y tenga relación con factores psicosociales)
Características del medio ambiente de trabajo	Ruido ambiental
	Temperatura
	Espacio disponible
	Falta de herramientas tecnológicas para facilitar trabajo
Características del equipo de trabajo: Profesionales con formación en diferentes áreas del conocimiento y con diferente situación laboral en cuanto a tipo de contrato.	

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

De la misma manera para la recopilación de datos referidos a algunos aspectos organizativos que pueden resultar útiles en el momento de definir los grupos de análisis y de interpretar los resultados obtenidos en el cuestionario, se utilizó la ficha de posibles indicadores de efectos sobre la organización que se presenta en el cuadro N° 5.

**Cuadro N°. 5. Ficha de posibles indicadores de efectos sobre la organización**

<b>FICHA DE POSIBLES INDICADORES DE EFECTOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN</b>		
<b>GRUPO: DOCENTES FCP</b>		
<b>FECHA DE LA EVALUACIÓN: 03/03/2015</b>		
Absentismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Médico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Por contingencias comunes</li> <li>○ Por contingencias profesionales</li> </ul> </li> <li>▪ <b>No médico:</b> otros (excluyendo explícitamente permisos por maternidad/paternidad /conciliación, horas sindicales, y cosas claramente no relacionadas con la exposición a los riesgos laborales)</li> </ul>	
Rotación de personal	Solicitud de cambio de puesto	
	Solicitud de cambio de servicio	
	Solicitud de cambio de turno	
	Otros indicadores	
Cambios internos		
Plantilla docente se renueva o se modifica según necesidad de la institución		
Conflictos		
Otros efectos	Registro de fallos	Retrasos
		Quejas
		Otros indicadores
	Retrasos en el servicio	
	Retrasos en la producción	
	Otros indicadores	

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

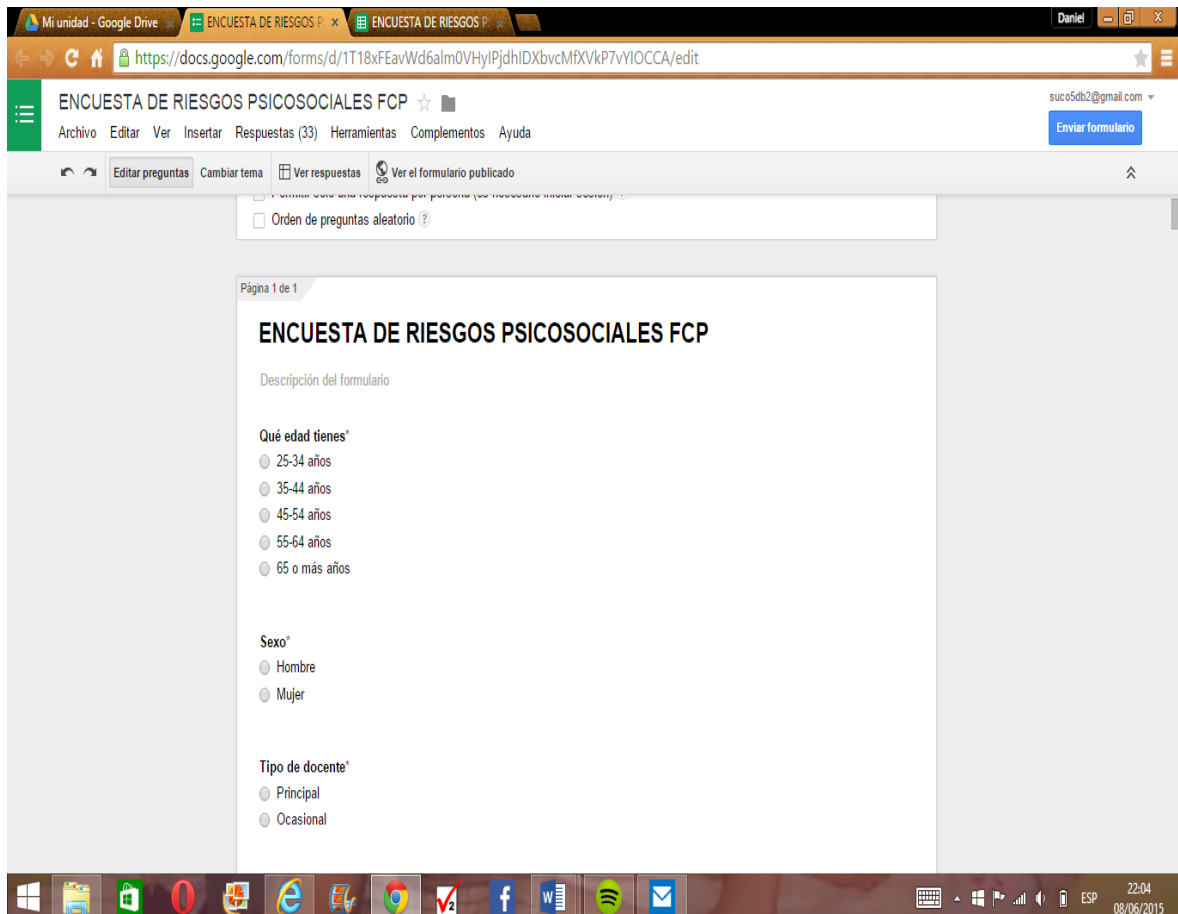
**2.5.4.2. Procedimiento de recopilación de la información**

Para la recopilación de la información lo primero que se realizó fue solicitar la autorización al Decano de la Facultad de Ciencias Pecuarias Ing. Luis Hidalgo, explicándole el uso que se daría a las mismas y el grado de confidencialidad que tendrán en esta instancia también se solicitó la plantilla del personal docente que trabaja en esta dependencia.

Una vez autorizada la aplicación de las encuestas se procedió a convocar a una reunión al personal docente para explicar la intención de la encuesta y despejar inquietudes que se presenten en la misma. Al no tener la acogida en las reuniones programadas por la falta de asistencia de los profesores se optó por la aplicación de las encuestas virtualmente, para lo cual solicitamos la colaboración del técnico informático de la Facultad, mismo que recomendó crear una encuesta en Google Drive con las preguntas para luego estas trasladar

a una plantilla de Excel y de aquí codificar en un archivo similar al que arroja el programa FPSICO31, así pues se procedió de esta manera creando la encuesta y enviando a los correos de los docentes para esperar su respuesta.

**Gráfico N° 3. Encuesta elaborada en Google Drive**



The image shows a screenshot of a Google Forms survey titled "ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES FCP". The survey is displayed on a computer screen with a Windows taskbar at the bottom. The browser address bar shows the URL: <https://docs.google.com/forms/d/1T18xFEavWd6alm0VHyIPjdhiDXbvcMfXVkp7vYIOCCA/edit>. The survey title is "ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES FCP" and it has 33 responses. The survey is currently in edit mode. The main content of the survey is a form with the following questions and options:

- Qué edad tienes\***
  - 25-34 años
  - 35-44 años
  - 45-54 años
  - 55-64 años
  - 65 o más años
- Sexo\***
  - Hombre
  - Mujer
- Tipo de docente\***
  - Principal
  - Ocasional

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

En el gráfico N° 3 se aprecia la elaboración de la encuesta en la plataforma de Google Drive en la cual se tuvo que transcribir el banco de preguntas que contiene el Método FPSICO31 con cada una de sus opciones de respuesta para luego enviar este enlace por medio de correo electrónico a todos los docentes de la Facultad para que procedan a llenar dicha encuesta como se puede observar en el gráfico N° 4 el envío de este enlace fue realizado desde el correo oficial del Vicedecanato para tener la acogida esperada y la aceptación de los docentes.

#### Gráfico N°. 4. Correo recibido por docentes con enlace para ser encuestados



**Fuente:** (Beltrán, 2015)

Para tener la seguridad de que las encuestas sean respondidas por la mayor cantidad de docentes posible se estableció un plazo de 15 días para que puedan responder la misma en el enlace, una vez que se comprobó la respuesta del número establecido de encuestas se procedió a trasladar esta información a un archivo de Excel como se puede apreciar en el grafico N° 5.

**Gráfico N°. 5. Archivo de Excel para tabulación de datos**

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal	Qué edad tienes	Sexo	Tipo de docente	Trabajas en otro lugar ap.	Ayudas en las tareas del	Trabajas los sábados	Trabajas los domingos y	Tienes la posibil
2	8/04/2015 12:19:05						A veces	A veces	
3	11/04/2015 15:22:48	25-34 años	Mujer	Ocasional	No	Parcialmente	siempre o casi siempre	siempre o casi siempre	a menudo
4	11/04/2015 15:25:43	45-54 años	Hombre	Ocasional	No	Totalmente	a menudo	a menudo	a menudo
5	11/04/2015 15:39:14	35-44 años	Hombre	Ocasional	No	Parcialmente	siempre o casi siempre	a veces	a veces
6	11/04/2015 19:44:34	45-54 años	Hombre	Principal	No	Parcialmente	nunca o casi nunca	nunca o casi nunca	nunca o casi nunca
7	11/04/2015 21:25:25	35-44 años	Mujer	Ocasional	Si	Parcialmente	a menudo	a veces	a veces
8	11/04/2015 22:16:44	45-54 años	Hombre	Ocasional	No	Parcialmente	a menudo	a menudo	a veces
9	12/04/2015 8:15:38	45-54 años	Hombre	Principal	No	Totalmente	siempre o casi siempre	a veces	a veces
10	12/04/2015 8:45:21	25-34 años	Mujer	Ocasional	No	Totalmente	a veces	a veces	a veces
11	12/04/2015 9:37:47	35-44 años	Hombre	Ocasional	No	Parcialmente	a veces	nunca o casi nunca	nunca o casi nunca
12	12/04/2015 16:19:30	65 o más años	Hombre	Ocasional	No	Nada	nunca o casi nunca	nunca o casi nunca	a veces
13	12/04/2015 20:03:11	35-44 años	Mujer	Ocasional	No	Totalmente	nunca o casi nunca	a veces	nunca o casi nunca
14	12/04/2015 20:47:27	35-44 años	Hombre	Ocasional	Si	Parcialmente	siempre o casi siempre	nunca o casi nunca	a veces
15	12/04/2015 21:58:31	25-34 años	Mujer	Ocasional	Si	Totalmente	siempre o casi siempre	siempre o casi siempre	a veces
16	12/04/2015 22:37:21	35-44 años	Mujer	Ocasional	No	Totalmente	a veces	a veces	nunca o casi nunca
17	12/04/2015 22:38:40	55-64 años	Hombre	Principal	No	Totalmente	nunca o casi nunca	nunca o casi nunca	a veces
18	12/04/2015 22:41:08	45-54 años	Mujer	Ocasional	No	Totalmente	nunca o casi nunca	nunca o casi nunca	nunca o casi nunca
19	13/04/2015 8:03:00	35-44 años	Hombre	Ocasional	No	Parcialmente	a veces	nunca o casi nunca	a veces
20	13/04/2015 10:26:47	25-34 años	Hombre	Ocasional	No	Totalmente	siempre o casi siempre	siempre o casi siempre	nunca o casi nunca
21	13/04/2015 10:27:42	25-34 años	Mujer	Ocasional	No	Totalmente	siempre o casi siempre	siempre o casi siempre	nunca o casi nunca
22	13/04/2015 10:43:04	35-44 años	Hombre	Ocasional	No	Parcialmente	a veces	a menudo	nunca o casi nunca

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

Una vez tabulados los datos se procedió a guardar este archivo en el formato compatible con el programa FPSICO31 que es un archivo de texto para poder utilizar dicho programa para establecer los factores de riesgo.

## 2.5.5. Análisis de los resultados y elaboración del informe

### 2.5.5.1. Manejo de la Aplicación Informática

La aplicación FPSICO 31 consta de dos aplicaciones diferenciadas:

- FPSICO31Cliente, que permite que los usuarios respondan y archiven sus respuestas al cuestionario. Está controlado por un parámetro que se encuentra en

FPSICO31Cliente.ini y que indica el archivo dónde se encuentran las preguntas variables y dónde se archivarán las respuestas.

- FPSICO31Perfiles, que permite controlar toda la aplicación, desde la generación de las preguntas variables al estudio pormenorizado de las respuestas al cuestionario que se hayan implementado, así pues la ejecución de esta aplicación es previa a la respuesta a los cuestionarios.

Según se ha planificado, un estudio de factores psicosociales comienza preguntándose los datos sobre los que va a basarse el estudio y que definirán las unidades de análisis: por tanto, deben definirse a priori las preguntas variables con sus respuestas, que permitirán definir los colectivos investigados.

Por ejemplo, si la edad va a intervenir en nuestro estudio, debe ser una pregunta que permita disponer de esta información.

Esta técnica permite total libertad en cuando al tipo de estudios que se abarquen. La aplicación permite definir y tener en cuenta las posibilidades que se necesiten.

Así, la aplicación FPSICO31Cliente tiene dos partes:

- La parte variable, que se necesite para el estudio y que debe estar prefijada.
- La parte fija del cuestionario, cuyas preguntas y respuestas permiten obtener la información referida a los factores de riesgo psicosocial definidos en el método.

Esta parte cliente está diseñada para que se pueda diseminar en varios lugares y los datos se registren en un lugar centralizado. También puede reunirse la información a posteriori si los cuestionarios se han respondido en distintos lugares físicamente desconectados. La organización interna de los datos permite de manera sencilla reunir datos de distintos archivos. Es importante tener en cuenta que las preguntas variables deben ser las mismas para las distintas unidades de análisis de un mismo colectivo ya que, de no ser así, una parte del cuestionario no coincidiría y, por tanto, el programa lo interpretaría como resultados no válidos.

En una misma carpeta deben existir el programa FPSICO31Cliente.exe y el archivo de parámetros FPSICO31Cliente.ini que debe definir el archivo donde están las variables y su localización, es decir el que contiene las preguntas variables y que se elabora desde la pestaña "nuevo estudio".

Por otra parte, la aplicación FPSICO31Perfiles permite el estudio de todos y cada uno de los factores psicosociales en función de las variables que se hayan diseñado previamente.

La aplicación permite, evidentemente, estudiar distintos archivos con distintas variables así como el diseñarlos previamente.

#### **2.5.5.2. Análisis de los datos**

Para la valoración e interpretación de los resultados obtenidos utilizando esta aplicación informática, es preciso poseer conocimientos de estadística básica (tipos de variables, medidas de tendencia central y dispersión, medidas de posición, etc.) así como ser capaz de aplicar, valorar e interpretar adecuadamente datos obtenidos a partir de escalas y/o cuestionarios.

Se trata de generar un conocimiento integral de la situación de la organización basado en modelos explicativos adecuados que posibiliten una valoración crítica y fundamentada de la situación como base para una posterior intervención psicosocial.

De manera genérica, el método facilita un informe rápido, que permite tener en una sola vista los resultados obtenidos.

Para la interpretación de los datos, éstos se presentan en dos diferentes formatos: por un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.

#### **2.5.5.3. Perfil Valorativo**

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento FPSICO, se procedió a la baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Estos se sitúan cuatro niveles:

**Cuadro N°. 6. Nivel valorativo de riesgos**

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq P_{85}$	Muy elevado
$P_{75} \leq$ Percentil $< P_{85}$	Elevado
$P_{74} \leq$ Percentil $< P_{65}$	Moderado
Percentil $< P_{65}$	Situación adecuada

**Fuente:** (Manual del usuario FPSICO31)

Los cuatro tramos mencionados, se presentan gráficamente en distintos tonos de color, especificándose el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de ellos.

También se indica, para cada factor, la media con un punto azul, mostrando así su posición en el conjunto del factor. No obstante, esta media no debe utilizarse como criterio para valorar el nivel de riesgo del factor correspondiente. Más bien constituye un complemento informativo adicional al perfil valorativo.

Las medias pueden diferir y, aun así, los porcentajes pueden estar situados en un nivel de riesgo parecido. Ello se debe principalmente a que los distintos factores tienen diferentes rangos de respuesta, dependiendo del número de preguntas y las correspondientes respuestas que lo conforman.

#### **2.5.5.4. Informe**

El Informe proporciona datos detallados que ofrecen información sobre cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos

concretos relativos a cada factor. Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados.

Asimismo, como información complementaria se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose para cada unidad de análisis, la media, la desviación típica y la mediana.

Debe tenerse en cuenta que los ítems 19, 21 y 22 no forman parte de la estructura factorial ya que, según los resultados estadísticos obtenidos en la prueba de ítems, no discriminaban o no presentaban una carga factorial suficiente. Estos ítems, se han mantenido como ítems descriptivos a tener en consideración en el momento de interpretar los resultados y para la toma de decisiones sobre posibles actuaciones de intervención.

Es importante tener en cuenta los distintos subfactores que se describen y el análisis de los mismos.

Esta fase de análisis debe permitir encontrar la o las causas del problema. En la determinación de estas causas hay que tener en cuenta que un problema concreto puede tener diversos motivos y que hay que tratar de identificar las causas "reales" y no sólo las "aparentes".

Además de detectar las causas reales de los problemas, en esta fase se debe proceder a una valoración de los riesgos, de manera que se pueda concluir sobre la necesidad de evitarlos, controlarlos o reducirlos (artículo 5.1. del Reglamento de los Servicios de Prevención).

Hay que resaltar también el hecho de que a pesar de que muchas técnicas e instrumentos son de fácil aplicación, el procesamiento de los datos y la interpretación de los resultados puede requerir ayuda profesional: saber qué significa una puntuación en un contexto dado que permita orientar las mejoras puede requerir la participación del experto conjuntamente con la de las personas directamente implicadas.

Finalmente, los resultados del análisis y la valoración deben materializarse en un documento de evaluación. Uno de los aspectos más importantes en la elaboración de este informe es presentar la información de la forma más clara posible, de tal manera que facilite la discusión entre todos los implicados de los resultados obtenidos y de las posibles medidas que se pueden adoptar. Por tanto, es necesario que sea un documento de trabajo operativo.

#### **2.5.6. Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención**

Si bien estas dos últimas fases que se comentarán pudieran no estar incluidas en el proceso evaluativo propiamente dicho y formarían parte de lo que denominaríamos, respectivamente, intervención psicosocial y evaluación de la eficacia de las medidas de intervención, han sido mantenidas dentro de este esquema para poner de relevancia lo que sería la gestión integral de los riesgos psicosociales.

Una vez decididas las acciones que se han de adoptar, éstas deberán ir seguidas de su puesta en práctica y seguimiento. Estas medidas han de incluir, al menos, el plazo para llevarlas a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución (artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

#### **2.5.7. Seguimiento y control de las medidas adoptadas**

El seguimiento de las medidas preventivas debe contemplar (Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Instituto Navarro de Salud Laboral, 2005):

- La aceptación o no de las medidas propuestas,
- El cumplimiento de los plazos,
- Las dificultades en la implantación de las medidas,
- Y la comprobación de la eficacia real de las medidas adoptadas.

Como establece el artículo 16.2 de la LPRL, el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos.

En ningún caso, debe convertirse la evaluación en una actividad que una vez hecha y con el documento correspondiente elaborado, se dé por terminada. La evaluación de los riesgos psicosociales, como del resto de los aspectos laborales relacionados con la salud de los trabajadores, debe responder a un proceso continuo y sistemático (artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Por último, es necesario considerar que la evaluación de los factores psicosociales permite determinar no sólo los aspectos negativos sino también situaciones correctas que pueden ser transferidas a otras situaciones que no lo sean. Por ejemplo, en una misma empresa es posible la comparación de grupos de trabajo que teóricamente tienen unas condiciones de trabajo similares pero que, sin embargo, obtienen unos resultados bastante diferentes; podemos preguntarnos cuáles son las razones de estas diferencias (grado de autonomía, calidad de las relaciones, estilo de mando, organización del tiempo) y aplicar al colectivo que deba mejorarse la experiencia del grupo que obtenga resultados más favorables.

## CAPÍTULO III

### ANÁLISIS Y SUSTENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1. Análisis y sustentación del objetivo 1

El primer objetivo planteado fue *analizar las metodologías de evaluación de riesgos para la integración de las mismas en una adecuada a la población a evaluar*. Este objetivo es necesario para poder tener un panorama real de los riesgos psicosociales que se presenten en la población objeto de estudio, ya que al no utilizar un método o herramienta adecuada los resultados obtenidos de la misma van a ser errados y comprometen toda la investigación.

Siendo el punto de partida el análisis de los métodos existentes, se realizó una búsqueda documental de las metodologías aplicadas en la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en poblaciones similares. Teniendo así tres métodos utilizados internacionalmente como son el ISTAS21, NAVARRA y el FPSICO31.

Resultado del análisis comparativo de los tres métodos se llegó a determinar que el método más adecuado para la aplicación en el personal docente es el método FPSICO31, dicho análisis se presenta anteriormente en el cuadro N° 2. Comparación de grupos de dimensiones de los métodos ISTAS, F-PSICO Y NAVARRA, en dicho cuadro comparativo se puede apreciar que las dimensiones de los tres métodos son similares, pero al analizar los grupos de dimensiones del método FPSICO se puede apreciar claramente que estos permiten analizar los mismos con mayor especificidad, ya que este método tiene nueve grupos de análisis, a diferencia de los otros dos métodos que tienen cuatro grupos de dimensiones cada uno.

Al tener una clara diferencia sobre qué tan específico es el análisis de cada método, se procedió a determinar si estos grupos son pertinentes para el análisis en la población objetivo, determinando que es el método apropiado, con el análisis siguiente:

**Cuadro N°. 7. Análisis de pertinencia de los grupos de dimensiones psicosociales en el personal docente.**

<b>GRUPO DE DIMENSIONES</b>	<b>PERTINENCIA EN EL PERSONAL DOCENTE</b>
Tiempo de trabajo	El tiempo de trabajo de un docente no es ocho horas diarias, los cinco días a la semana.
Autonomía	El personal docente temporal suele estar sujeto a lo que dispongan sus superiores al no tener estabilidad laboral.
Carga de trabajo	Debido al momento por el cual atraviesan las IES específicamente la acreditación, se han conformado comisiones en las cuales participa todo el personal docente, las cuales se reúnen todas las semanas para trabajar en cada uno de los criterios de evaluación.
Demandas psicológicas	La naturaleza del puesto de trabajo es de una elevada demanda psicológica.
Variedad/contenido	Las actividades son variadas y se puede tener sobrecarga dependiendo del número de estudiantes y actividades encomendadas.
Participación/supervisión	La participación es activa y está sujeta a un sistema de control.
Interés por el trabajador/compensación	En la labor de educar por lo general no se observan logros individuales, sino de la institución en conjunto.
Desempeño del rol	La falta de una definición clara de las funciones y las responsabilidades de cada docente.
Relaciones y apoyo social	El apoyo recibido por los superiores y compañeros, así como el tipo de relaciones existentes en el entorno laboral.

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

*Analizados los métodos de posible aplicación y realizada la comparación y aplicabilidad de cada uno de ellos se determinó la factibilidad de aplicar el método FPSICO31 como herramienta válida para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en el*

*personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.*

### **3.2. Análisis y discusión de resultados para la sustentación del objetivo 2**

Luego de haber definido la herramienta a utilizar en la identificación y evaluación de riesgos psicosociales el siguiente objetivo fue *identificar los factores de riesgo psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH.*

Como se explicó en el capítulo anterior se procedió a solicitar la autorización para la aplicación de las encuestas, se solicitó la plantilla del personal para determinar la población y la muestra, se realizó la socialización de la metodología de trabajo y finalmente la aplicación de la encuesta, para la identificación de los riesgos psicosociales nos basamos en el informe proporcionado por la aplicación informática del método FPSICO31, mismo que genera dos archivos, el primero un informe de datos descriptivos y el segundo el informe pormenorizado de las dimensiones psicosociales analizadas.

La identificación de los factores de riesgo se basa en el informe descriptivo y en el gráfico de resumen de riesgos psicosociales que se presentan a continuación en el cuadro N° 8, y en el grafico N° 3, respectivamente.

**Cuadro N°. 8. Datos descriptivos**

Nombre	N° casos	TT Tiempo	AU Autono	CT Carga	DP Demand	VC Varied	PS Partic	ITC Interé	DR Desemp	RAS Relaci
		SA RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME	RM RE ME	SA RM RE ME	SA RM RE ME
Todos los cuestionarios	32	50 12 6 31	87 6 3 3	37 12 15 34	59 18 6 15	84 9 0 6	9 15 25 50	56 25 3 15	43 15 9 31	59 3 25 12

**a. ¿Qué edad tienes?**

>25-34 años	8	12 12 12 62	100 0 0 0	0 12 0 87	37 37 0 25	87 12 0 0	0 12 62 25	37 37 0 25	12 12 25 50	62 12 12 12
>35-44 años	10	70 10 10 10	70 10 10 10	60 0 20 20	70 20 10 0	60 20 0 20	10 20 10 60	70 20 0 10	50 20 10 20	60 0 40 0
>45-54 años	11	45 18 0 36	90 9 0 0	54 27 18 0	72 9 0 18	100 0 0 0	18 18 18 45	72 18 9 0	72 18 0 9	72 0 18 9
>55-64 años	2	100 0 0 0	100 0 0 0	0 0 50 50	50 0 0 50	100 0 0 0	0 0 0 100	0 0 0 100	0 0 0 100	0 0 0 100
>65 o más años	1	100 0 0 0	100 0 0 0	0 0 0 100	0 0 100 0	100 0 0 0	0 0 0 100	0 100 0 0	0 0 0 100	0 0 100 0

**b. Sexo**

>Hombre	24	50 16 4 29	87 4 4 4	41 12 16 29	58 16 8 16	87 4 0 8	12 20 16 50	54 29 0 16	41 16 12 29	58 4 20 16
>Mujer	8	50 0 12 37	87 12 0 0	25 12 12 50	62 25 0 12	75 25 0 0	0 0 50 50	62 12 12 12	50 12 0 37	62 0 37 0

**c. Tipo de docente**

>Principal	5	80 0 0 20	100 0 0 0	40 20 20 20	80 0 0 20	100 0 0 0	0 20 0 80	20 40 0 40	20 20 0 60	20 0 20 60
>Ocasional	27	44 14 7 33	85 7 3 3	37 11 14 37	55 22 7 14	81 11 0 7	11 14 29 44	62 22 3 11	48 14 11 25	66 3 25 3

**d. Trabajas en otro lugar aparte de la Facultad de Ciencias Pecuarias:**

>Si	4	25 0 25 50	75 0 0 25	25 0 0 75	100 0 0 0	75 0 0 25	0 25 25 50	75 0 0 25	25 25 0 50	25 0 75 0
>No	28	53 14 3 28	89 7 3 0	39 14 17 28	53 21 7 17	85 10 0 3	10 14 25 50	53 28 3 14	46 14 10 28	64 3 17 14

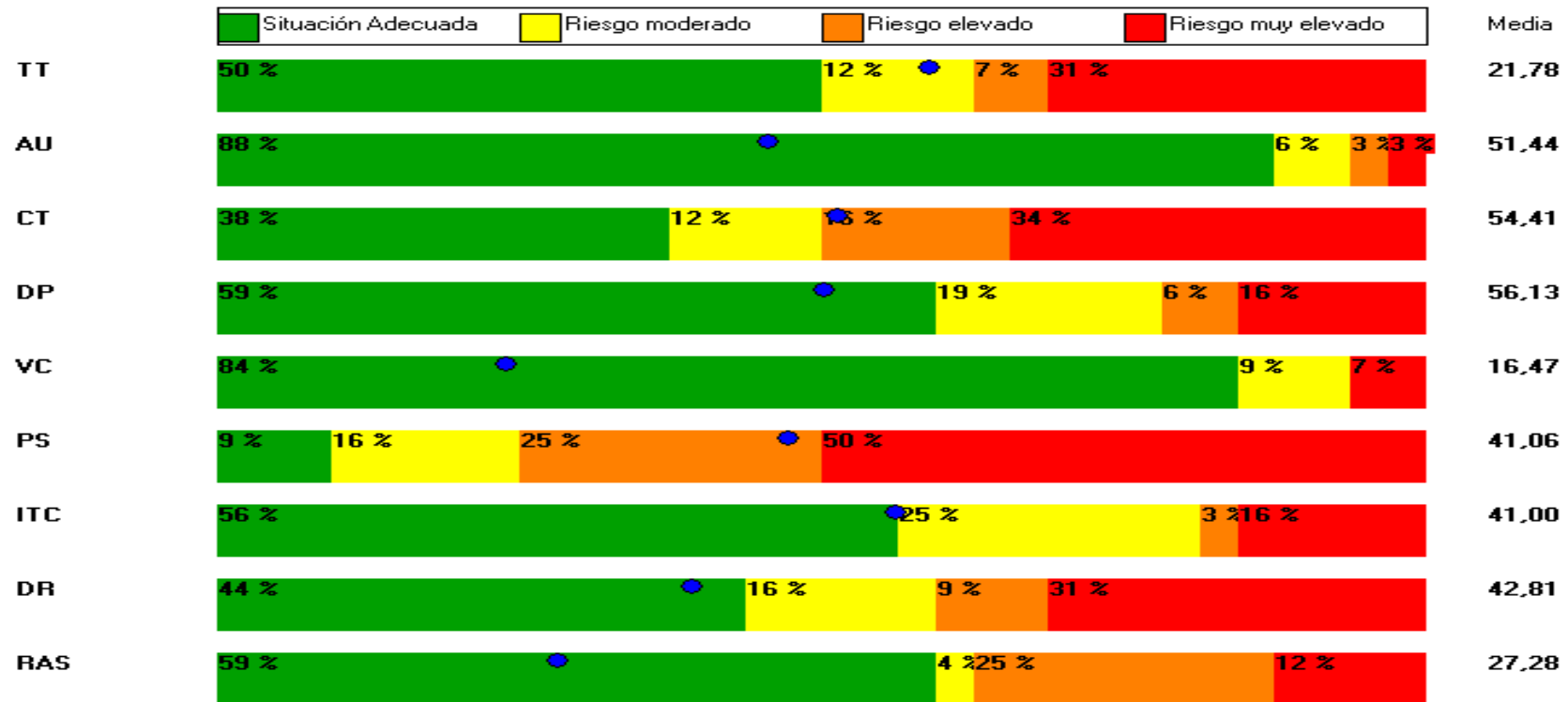
**e. Ayudas en las tareas del hogar**

>Totalmente	16	43 0 6 50	81 12 0 6	37 6 18 37	56 25 6 12	75 18 0 6	6 6 25 62	56 18 6 18	43 6 6 43	50 6 31 12

>Parcialmente	14	50 28 7 14	92 0 7 0	35 21 14 28	64 14 0 21	92 0 0 7	14 21 28 35	64 21 0 14	50 21 14 14	78 0 14 7
>Nada	2	100 0 0 0	100 0 0 0	50 0 0 50	50 0 50 0	100 0 0 0	0 50 0 50	0 100 0 0	0 50 0 50	0 0 50 50

Fuente: (Beltrán, 2015)

Gráfico N°. 6. Resumen de dimensiones psicosociales en personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH.



Fuente: (Beltrán, 2015)

De los resultados obtenidos al utilizar la aplicación informática podemos identificar los riesgos psicosociales significativos en orden de importancia presentados a continuación:

### **3.2.1. Supervisión/participación**

Presentando un riesgo muy elevado en el 50% de los docentes encuestados, el 25% presenta un riesgo elevado y el 16% un riesgo moderado.

### **3.2.2. Carga de trabajo**

En esta dimensión se presenta un riesgo muy elevado en el 34% de los docentes, el 16% de docentes presenta un riesgo elevado y el 12 % un riesgo moderado.

### **3.2.3. Desempeño del rol**

Con un 31% de riesgo muy elevado, 9% riesgo elevado y 16% riesgo moderado.

### **3.2.4. Tiempo de trabajo**

En este parámetro existe un porcentaje de 31% de riesgo muy elevado, 7% riesgo elevado y 12% de riesgo moderado.

Al tener en las otras dimensiones de análisis valores sobre el 50% de la población en una situación adecuada se considera estos factores de riesgos no influyentes pero al mismo tiempo no menos importantes dando especial consideración a los siguientes:

### **3.2.5. Interés por el trabajador/compensación**

Con un porcentaje de 16% de riesgo muy elevado, 3% de riesgo elevado y 25% de riesgo moderado.

### **3.2.6. Demandas psicológicas**

En donde se presenta un riesgo muy elevado del 16%, un riesgo elevado del 6% y un riesgo moderado de 19%.

**Realizado el análisis se sustenta este objetivo habiendo identificado los factores de riesgo significativos como son participación/supervisión, carga de trabajo y tiempo de trabajo.**

### **3.3. Análisis y discusión de resultados para la sustentación del objetivo 3**

Una vez identificados los factores de riesgo psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo se procede a *evaluar los riesgos psicosociales y la determinación del grado de afectación, su influencia en el rendimiento laboral para la generación de una propuesta de gestión de los riesgos psicosociales*, para esta finalidad utilizamos el informe generado por la aplicación informática en el cual se analiza detalladamente cada uno de estos factores para su respectiva evaluación.

#### **3.3.1. Participación / Supervisión**

**Cuadro N°. 9. Participación/supervisión**

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	5	8	16

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

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

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprende este factor son:

**Cuadro N°. 10. Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales**

Puedo decidir	25 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	37 %
Ninguna participación	15 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 11. Participación en la introducción de métodos de trabajo**

Puedo decidir	28 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	40 %
Ninguna participación	9 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 12. Participación en el lanzamiento de nuevos servicios**

Puedo decidir	9 %
Se me consulta	18 %
Sólo recibo información	46 %
Ninguna participación	25 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 13. Participación en la reorganización de áreas de trabajo**

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	40 %
Ninguna participación	31 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 14. Participación en la introducción de cambios en la dirección**

Puedo decidir	3 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	37 %
Ninguna participación	43 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 15. Participación en contrataciones de personal**

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	3 %
Sólo recibo información	6 %
Ninguna participación	90 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 16. Participación en la elaboración de normas de trabajo**

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	9 %
Sólo recibo información	31 %
Ninguna participación	59 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 17. Supervisión sobre los métodos**

no interviene	9 %
Insuficiente	15 %
Adecuada	71 %
Excesiva	3 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 18. Supervisión sobre la planificación**

no interviene	9 %
Insuficiente	18 %

Adecuada	68 %
Excesiva	3 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 19. Supervisión sobre el ritmo**

no interviene	21 %
insuficiente	15 %
Adecuada	59 %
Excesiva	3 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 20. Supervisión sobre la calidad**

no interviene	15 %
insuficiente	12 %
Adecuada	65 %
Excesiva	6 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**3.3.2. Carga de trabajo**

**Cuadro N°. 21. Carga de trabajo**

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
12	4	5	11

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). (NTP 926, 2012).

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

### 3.3.2.1. Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

**Cuadro N°. 22. Tiempo asignado a la tarea**

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	43 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	18 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 23. Tiempo de trabajo con rapidez**

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	43 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	0 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 24. Aceleración del ritmo de trabajo**

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	43 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	0 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

### 3.3.2.2. Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

**Cuadro N° . 25. Tiempo de atención**

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	34 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	6 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N° . 26. Intensidad de la atención**

muy alta	40 %
Alta	59 %
Media	0 %
Baja	0 %
muy baja	0 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N° . 27. Atención múltiples tareas**

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	37 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	6 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 28. Interrupciones en la tarea**

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	12 %
a veces	68 %
nunca o casi nunca	9 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 29. Efecto de las interrupciones**

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	15 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	31 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 30. Previsibilidad de las tareas**

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	12 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	37 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

### **3.3.2.3. Cantidad y dificultad de la tarea.**

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

**Cuadro N°. 31. Cantidad de trabajo**

excesiva	12 %
Elevada	53 %
adecuada	34 %

Escasa	0 %
muy escasa	0 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

### **Cuadro N°. 32. Dificultad del trabajo**

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	3 %
a veces	59 %
nunca o casi nunca	31 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

### **Cuadro N°. 33. Necesidad de ayuda**

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	6 %
a veces	65 %
nunca o casi nunca	21 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

### **Cuadro N°. 34. Trabajo fuera del horario habitual**

siempre o casi siempre	56 %
a menudo	28 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	0 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

### **3.3.3. Desempeño de rol**

#### **Cuadro N°. 35. Desempeño del rol**

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	5	3	10

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

*La claridad de rol:* ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

*El conflicto de rol:* hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

**Cuadro N°. 36. Especificaciones de los cometidos**

muy clara	15 %
Clara	46 %
poco clara	28 %
nada clara	9 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 37. Especificaciones de los procedimientos**

muy clara	12 %
Clara	56 %
poco clara	18 %
nada clara	12 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 38. Especificaciones de la cantidad de trabajo**

muy clara	18 %
Clara	50 %
poco clara	18 %

nada clara	12 %
------------	------

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 39. Especificaciones de la calidad e trabajo**

muy clara	15 %
Clara	46 %
poco clara	18 %
nada clara	18 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 40. Especificaciones de los tiempos de trabajo**

muy clara	18 %
Clara	46 %
poco clara	25 %
nada clara	9 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 41. Especificaciones de la responsabilidad del puesto**

muy clara	15 %
Clara	46 %
poco clara	28 %
nada clara	9 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 42. Tareas irrealizables**

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	25 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	25 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 43. Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos**

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	25 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	34 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 44. Conflictos morales**

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	3 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	75 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 45. Instrucciones contradictorias**

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	3 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	56 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 46. Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto**

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	18 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	40 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

### 3.3.4. Tiempo de trabajo

**Cuadro N°. 47. Tiempo de trabajo**

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	4	2	10

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

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

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

**Cuadro N°. 48. Trabajo en sábados**

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	15 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	28 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 49. Trabajo en domingos y festivos**

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	9 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	37 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

**Cuadro N°. 50. Tiempo de descanso semanal**

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	21 %

a veces	40 %
nunca o casi nunca	31 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

#### **Cuadro N°. 51. Compatibilidad vida laboral-vida social**

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	28 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	15 %

**Fuente:** (Beltrán, 2015)

### **3.4. Resumen del análisis y sustentación de resultados**

Luego de revisar pormenorizadamente las respuestas dadas por los docentes se puede valorar cada uno de los factores y emitir un criterio de cuál es la raíz de estos problemas, así pues tenemos:

#### **3.4.1. Participación/supervisión**

En este parámetro se tuvo una valoración de riesgo muy elevado con un porcentaje del 50%, esto se debe a que en la dimensión de participación los docentes solo reciben información o no tienen ninguna participación en la introducción de cambios en equipos y materiales, la introducción de métodos de trabajo, en la oferta de nuevos servicios, en la reorganización de áreas de trabajo, en la introducción de cambios en la dirección, en la contratación de personal, en la elaboración de normas de trabajo, debido a que estas responsabilidades recaen directamente sobre las autoridades de la Facultad. En este sentido se debería implementar un sistema de participación aunque no con decisiones si con recomendaciones para el mejoramiento de la organización.

Por otro lado en el ámbito de supervisión se tiene una concepción general que es la adecuada en todos los parámetros de control establecidos por la institución.

### **3.4.2. Carga de trabajo**

Al evaluar esta dimensión se tuvo un porcentaje de 34% de riesgo muy elevado esto se debe que se presenta una presión de tiempos en donde a menudo los docentes tienen que acelerar el ritmo de trabajo. Para poder mejorar este factor se debe realizar una planificación de actividades a desarrollarse durante los periodos académicos.

En este mismo parámetro se puede determinar que los docentes se esfuerzan prestando atención exclusiva a su trabajo, así como prestar atención a múltiples tareas.

Uno de los factores influyentes en esta valoración es que el 53% de los docentes considera que la cantidad de trabajo es elevada y el 12% considera que es excesiva, por lo cual deben trabajar fuera del horario habitual. Para este parámetro debe revisarse la asignación de tareas y redistribuir el trabajo.

### **3.4.3. Desempeño del rol**

Al evaluar esta dimensión podemos apreciar que el grupo estudiado considera que a veces se les asigna tareas irrealizables con un porcentaje del 40%, así como indica una cuarta parte de la muestra que el tiempo de trabajo así como las responsabilidades asignadas son poco claras. Para evitar estos inconvenientes debe realizarse talleres informativos sobre las responsabilidades y tiempos de trabajo.

### **3.4.4. Tiempo de trabajo**

La apreciación que se puede tener en esta dimensión es que el riesgo se presenta debido a que un porcentaje del 34% de los docentes deben trabajar los sábados siempre o casi siempre y un 21% los domingos y festivos.

## **CAPITULO IV**

### **PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS**

#### **4.1. Justificación**

El presente plan de gestión pretende ser una herramienta que ayude a definir y concretar un plan de medidas preventivas, a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales. Debido que existen riesgos psicosociales presentes en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias y no existe una herramienta para prevenir y controlar los mismos es necesaria la aplicación de esta y realizar su seguimiento y mejoramiento por parte de las autoridades y personas responsables de realizar estas actividades. En este mismo sentido, en la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH no está conformado el Comité de Seguridad y Salud, ni ha sido designado el responsable del Sistema de Gestión, por este motivo no se ha realizado ninguna gestión en relación con la identificación de los riesgos laborales, lo cual influye para que las condiciones de trabajo no sean las mejores, existiendo una serie de deficiencias en cuanto a la adaptación de las condiciones de trabajo a la persona, el diseño y la concepción de los puestos de trabajo.

#### **4.2. Objetivos**

Disponer de un plan de gestión para prevenir y controlar los riesgos psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH, con el compromiso de mejora continua.

Mejorar el ambiente laboral en la Facultad de Ciencias Pecuarias mediante la utilización de herramientas de gestión.

Ofrecer este plan de gestión como modelo para ser aplicado en las diferentes Facultades de la ESPOCH.

#### **4.3. Alcance**

El presente plan de gestión se propone para mejorar el ambiente laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH.

#### **4.4. Estructura de la propuesta**

El plan incorpora los objetivos, el factor sobre el que se actúa, las acciones y sus responsables, los recursos y un seguimiento, por lo tanto consta con un procedimiento para cuantificar las potenciales pérdidas, desde un punto de vista monetario y de jornadas de trabajo que no se han perdido. Además, incorpora un procedimiento para relacionar y cuantificar el incremento del rendimiento y el nivel de satisfacción laboral *aplicabilidad del modelo*. La versatilidad es otra de las fortalezas del modelo, pues es aplicable a pequeñas, medianas y grandes instituciones con similar actividad.

**Cuadro N°. 52. Planificación de actividades de gestión**

<b>Grupo de análisis: AUTOR</b>											
<b>Fecha de la planificación:08/06/2015</b>						<b>Seguimiento de la planificación previsto: 30/06/2015</b>					
Objetivos	Factores sobre los que se actúa	Acciones y destinatarios	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos			Seguimiento		Observac.
				Responsable	Otros	Materiales	Temporales	Económicos	Indicadores	Plazos	
Crear la comisión de prevención y gestión de riesgos de la FCP-ESPOCH	Todos	Designar a docentes con conocimientos de seguridad e higiene laboral para conformar esta comisión	Periodo académico septiembre 2015 – febrero 2016	Decano FCP-ESPOCH	Comisión académica FCP-ESPOCH, Docentes		x		Resolución de creación de comisión	Un mes a partir de la entrega del plan de gestión	
Aumentar la participación de los docentes en los	Participación/superación	Incrementar la participación del personal docente en las	Periodo académico septiembre 2015 – febrero 2016	Decano FCP-ESPOCH	Comisión de prevención y gestión de riesgos		x		Convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo	30/09/15	

procesos administrativos.		actividades administrativas.							para planificar actividades de la Facultad.		
Optimizar tiempo de trabajo	Carga de trabajo, Tiempo de trabajo	Sistematizar proceso de evidencias académico-administrativas	Periodo académico septiembre 2015-febrero 2016	Comisión académica FCP-ESPOCH	Departamento de sistemas y telemática - ESPOCH		x	x	Aplicación informática para seguimiento de actividades académico-administrativas	30/09/15	
Definir actividades y responsabilidades	Desempeño del rol	Dar a conocer mediante charlas y un documento escrito, las funciones y responsabilidades de los docentes	Periodo académico septiembre 2015-febrero 2016	Decano FCP-ESPOCH	Comisión de prevención y gestión de riesgos		x		Asistencia a charla de capacitación en acta de entrega-recepción de documento	17/09/15	

Fuente: (Beltrán, 2015)

#### **4.5. Desarrollo de la propuesta**

Para llevar a cabo la presente propuesta de gestión de riesgos psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH, lo primero que se debe realizar es presentar los resultados de la evaluación de riesgos a la máxima autoridad de la misma, explicándole cada uno de los factores de riesgo encontrados y las posibles causas por las que se presentan.

Una vez presentado dicho informe se sugiere que se conforme una Comisión de prevención y gestión de riesgos de la Facultad, misma que estará compuesta por un grupo de docentes que tengan conocimientos en seguridad e higiene laboral, esta comisión será la encargada de estructurar la política de seguridad y las actividades necesarias para prevenir, controlar y gestionar los riesgos que se presenten en la Facultad. Esta comisión será designada por la Comisión académica de la Facultad, misma que se encargará de controlar el correcto desempeño de la misma y la mantendrá funcional de acuerdo a las necesidades.

Conformada la comisión de prevención y gestión de riesgos se convocará a una reunión de trabajo en la cual se presentará los resultados del informe de identificación y evaluación de riesgos psicosociales, así como la propuesta de gestión de estos riesgos en la cual se contempla las siguientes actividades a realizarse por factor de riesgo encontrado.

##### **4.5.1. Participación/supervisión**

El factor de riesgo más significativo encontrado en la evaluación de riesgos fue este, debido a que el nivel de participación del personal docente en la toma de decisiones administrativas es bajo. Para gestionar este factor se recomienda realizar reuniones de trabajo entre el personal docente y las autoridades de la Facultad, en las cuales el personal docente puede aportar en la toma de decisiones, aunque directamente esta no sea la función de los mismos, sus ideas podrán aportar para que sean tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones, tomando en cuenta que el personal docente es multidisciplinario puede aportar significativamente en pro de la Facultad.

Para llevar a cabo esta actividad no se necesita más que recursos temporales al llamar a las reuniones de trabajo con los docentes, y se recomienda realizar esta actividad antes que inicie el periodo académico septiembre 2015 – febrero 2016, para poder tomar las decisiones pertinentes para el desarrollo de las actividades de este periodo y además mantener permanentemente estas reuniones para que todos aporten a la mejora continua de la Facultad.

#### **4.5.2. Carga de trabajo, tiempo de trabajo**

Debido a la particularidad del caso de los docentes, así pues en cada una de las Facultades se vive el mismo caso, la carga de trabajo debido a la concentración que un docente necesita para llevar a cabo sus actividades y debido a la naturaleza de las mismas hacen que este factor presente significancia en la evaluación realizada. Pero aun así se propone una alternativa para disminuir este factor.

La implementación de un sistema informático en donde cada docente pueda fácilmente registrar sus actividades de docencia así como llevar su registro de documentos solicitados por la administración, es una ayuda considerable para la labor del docente. Es por esta apreciación que se propone gestionar en DESITEL la creación de un sistema informático para el registro de las actividades académico-administrativas.

La solicitud de la creación debe ser llevada hacia los técnicos informáticos de la ESPOCH mediante una resolución de la Comisión académica de la Facultad y esto debería realizarse antes de iniciar clases del siguiente periodo académico que es antes del 30 de septiembre del 2015.

#### **4.5.3. Desempeño del rol**

Luego de realizar la evaluación de riesgos podemos determinar que este factor se presenta debido a la variedad de actividades que se les encarga a los docentes sobre todo a los contratados ocasionales, ya que la actividad primaria del docente es impartir clases, pero en la realidad la docencia solo es parte de las actividades de un docente universitario, ya que debe realizar actividades de vinculación, investigación y gestión además de la actividad primaria. Es por esta situación que debe explicarse al personal docente cuales son las

funciones y responsabilidades que tiene dentro de su trabajo. Para esto se recomienda realizar talleres o charlas informativas para dar a conocer esta situación, así mismo se recomienda entregar a todos los docentes un documento en el que consten todas las funciones y responsabilidades que tiene a su cargo el personal docente.

## CONCLUSIONES GENERALES

1. Para evaluar e identificar los riesgos en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH el método FPSICO presenta una ventaja ante los métodos de NAVARRA e ISTAS debido a que permite estudiar los factores por grupos de dimensiones, así como por cada uno de los aspectos influyentes en las dimensiones de evaluación, a esto se suma que permite sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa, que ayuden a una mejora en el clima psicosocial.
2. Existen riesgos psicosociales en el personal docente de la Facultad de Ciencias Pecuarias, siendo el factor más significativo la supervisión/participación con una valoración del 50% de riesgo muy elevado, siguiéndole en importancia la carga de trabajo con un 34% de incidencia en el riesgo muy elevado, así también presentan una significancia de 31% el desempeño del rol y el tiempo de trabajo.
3. En poblaciones similares han dado buenos resultados la utilización de herramientas de gestión, en base a la comparación de estos casos previos y observando que las características de las poblaciones estudiadas son similares, se determina que es viable plantear una propuesta de gestión para prevenir y controlar los riesgos psicosociales encontrados, misma que aportará a la mejora del ambiente laboral y esto incidirá directamente en la satisfacción laboral o rendimiento laboral.

## RECOMENDACIONES

1. Aplicar otro método de identificación y evaluación de riesgos psicosociales para medir el grado de confianza del método aplicado en esta investigación y así determinar cuál es el más útil en este tipo de población.
2. Crear un Comité de prevención y gestión de riesgos de la Facultad de Ciencias Pecuarias para que sea el encargado de dar el seguimiento al plan de gestión de riesgos psicosociales propuesto.
3. Gestionar los riesgos encontrados mediante la aplicación del plan propuestos, promoviendo la participación de los docentes en la generación de propuestas administrativas para todos los procesos existentes en la Facultad.
4. Promover la creación de un sistema informático para la optimización del tiempo y la descarga de trabajo del personal docente, el mismo que llevará en su registro la documentación digital académico-administrativa de los mismos.
5. Evaluar los riesgos psicosociales luego de la aplicación de la propuesta de gestión para medir la satisfacción laboral antes vs después, para en base a este resultado dejar implementada esta propuesta y sirva como plan piloto para las otras Facultades de la ESPOCH, caso contrario entre a un proceso de mejora continua.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adoum, Jorge Enrique, “Ecuador: Señas particulares”, Editorial Eskeletra, Quito-Ecuador, 2000.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005. 167 p. ISBN 92-95007-88-3.
- Arguer, María Isabel; Oncis, Isabel “NTP 445, Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas”, INSHT, España, 1997.
- F.G. Benavides, D. Gimeno, J. Benach, J.M. Martínez, S. Jarque, A. Berra, J. Devesa, “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”, recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112002000300005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005), 2002.
- Borja Cevallos, Rodrigo “Sociedad, Cultura y Derecho” Editorial Planeta del Ecuador S.A., primera edición, Quito – Ecuador, 2007. Pp
- Borja, Rodrigo “Enciclopedia de la Política”, Fondo de Cultura Económica, Tercera Edición, México D.F. – México, 2002.
- Borja, Rodrigo “Enciclopedia de la Política”, Fondo de Cultura Económica, Tercera Edición, México D.F. – México, 2002. Pp1310
- COIFA – Ecuador, Babel Comunicación Imprenta, primera edición, Quito – Ecuador, 2000
- Daza, Martín; Pérez, Jesús “NTP 443: Factores Psicosociales, Metodología de evaluación”, España, 1997
- Decreto ejecutivo N° 2393, Registro oficial Ecuador, 21 de febrero del 2003.
- Freire, Calle, “Estructura del Modelo Ecuador, su impacto en la productividad para la empresa Halliburton Latin América S.A. sucursal Ecuador y Sistema de Auditoría“, Tesis presentada como requisito para la obtención del Título de Magíster en Seguridad, Salud y Ambiente, con menciones en Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial, Nov 2007, Quito – Ecuador, pp. 3
- Grupo de trabajo de la comisión sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo del INSL. Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales [en línea]. Pamplona: Fondo

de Publicaciones del Gobierno de Navarra, 2005. 26 p. Depósito Legal NA-1214/2005. Disponible en Web: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145962/ProcedEvalRiesgosPsico.pdf>

Gustav Jung, Carl "Realidad Del Alma", Editorial Losada, Buenos Aire – Argentina, 1997. Fuente: <http://www.monografias.com/trabajos5/arque/arque.shtml>. (Revisado el 2015-08-04 a las 14:30)

Holguín Larrea, Juan “Introducción al Derecho”, Corporación de Estudio y Publicaciones, primera edición, Quito – Ecuador, 2006.

Hurtado, Oswaldo, “Las costumbres de los ecuatorianos”, Editorial Grupo Planeta, Quito-Ecuador.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). *Decisión del Acuerdo de Cartagena 584*. Cartagena: Registro Oficial Suplemento 461.

ITSS Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales. Madrid, 2012. [http://www.empleo.gob.es/ITSS/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/Normativa\\_y\\_Documentacion/Documentacion/Documentacion\\_ITSS/001/Guia\\_psicosociales.pdf](http://www.empleo.gob.es/ITSS/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Documentacion/Documentacion_ITSS/001/Guia_psicosociales.pdf)

Llacuna, Jaime, “NTP 504, Cambio de conducta y comunicación: introducción y elementos”, INSHT, España, 1998.

Mensías Pavón, Fabián “Psicología Jurídica y Psiquiatría Forense” Imprenta FACSO, Universidad Central del Ecuador, primera edición, Quito – Ecuador, 2006, pp. 18.

Niño, J. Los errores en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Prevenir la confusión. Mapfre Seguridad. 3<sup>er</sup> trimestre 2006, año 26, nº 103, p. 29-42.

OHSAS-18001-2007

Oncis Margarita, “NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación”, INSHT, España, 1997.

Perez, J. y Nogareda, C. “NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación”, INSHT, España, 2012.

Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de "Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas". Madrid, 10 de diciembre de 2002.

Publicación SASST, "Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2da Edición Quito, Diciembre 2005, p. 20

Ruiz Frutos, Carlos, García Ana M, Delclós, Jordi, Benavides, Fernando "Salud Laboral" Masson S.A. Tercera edición, Barcelona – España, 2007, pp. 391.

S. Moncada y C. Llorens, "Salud Laboral", Cap. 31 Factores psicosociales, Tercera edición, Liberduplex, Barcelona España, 2007, pp 400.

Salto, Napoleón "Ecuador su realidad 2005-2006", Fundación de investigación y promoción social "José Peralta", décima tercera edición, Quito – Ecuador, 2005.

Trechera, José Luis "Introducción a la psicología del trabajo", Editorial Desclée de Brouwer, 2da edición, Bilbao - España, 2003, pp. 36.

Trechera, José Luis "Introducción a la psicología del trabajo", Editorial Desclée de Brouwer, 2da edición, Bilbao - España, 2003, pp. 219

Valdano Juan "Identidad y formas de lo ecuatoriano", Eskeletra Editorial, Cuarta edición, Quito – Ecuador, 2007.

## BIBLIOGRAFÍA

Adoum, Jorge Enrique, “Ecuador: Señas particulares”, Editorial Eskeletra, Quito-Ecuador, 2000.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005.

Arguer, María Isabel; Oncis, Isabel “NTP 445, Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas”, INSHT, España, 1997.

F.G. Benavides, D. Gimeno, J. Benach, J.M. Martínez, S. Jarque, A. Berra, J. Devesa, “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”, Scielo, 2002.

Borja Cevallos, Rodrigo “Sociedad, Cultura y Derecho” Editorial Planeta del Ecuador S.A., primera edición, Quito – Ecuador, 2007.

Borja, Rodrigo “Enciclopedia de la Política”, Fondo de Cultura Económica, Tercera Edición, México D.F. – México, 2002.

Borja, Rodrigo “Enciclopedia de la Política”, Fondo de Cultura Económica, Tercera Edición, México D.F. – México, 2002.

COIFA – Ecuador, Babel Comunicación Imprenta, primera edición, Quito – Ecuador, 2000.

Daza, Martín; Pérez, Jesús “NTP 443: Factores Psicosociales, Metodología de evaluación”, España, 1997

Decreto ejecutivo N° 2393, Registro oficial Ecuador, 21 de febrero del 2003

Freire, Calle, “Estructura del Modelo Ecuador, su impacto en la productividad para la empresa Halliburton Latin América S,A. sucursal Ecuador y Sistema de Auditoria“, Tesis presentada como requisito para la obtención del Título de Magíster en Seguridad, Salud y Ambiente, con menciones en Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial, Nov 2007, Quito – Ecuador.

Grupo de trabajo de la comisión sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo del INSL. Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales [en línea]. Pamplona: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra, 2005.

Holguín Larrea, Juan “Introducción al Derecho”, Corporación de Estudio y Publicaciones, primera edición, Quito – Ecuador, 2006.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). *Decisión del Acuerdo de Cartagena 584*. Cartagena: Registro Oficial Suplemento 461.

ITSS Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales. Madrid, 2012.

Llacuna, Jaime, “NTP 504, Cambio de conducta y comunicación: introducción y elementos”, INSHT, España, 1998.

Mensías Pavón, Fabián “Psicología Jurídica y Psiquiatría Forense” Imprenta FACSO, Universidad Central del Ecuador, primera edición, Quito – Ecuador, 2006.

Niño, J. Los errores en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Prevenir la confusión. Mapfre Seguridad. 3<sup>er</sup> trimestre 2006, año 26, nº 103.

OHSAS-18001-2007

Oncis Margarita, “NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación”, INSHT, España, 1997.

Perez, J. y Nogareda, C. “NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación”, INSHT, España, 2012.

Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de "Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas". Madrid, 10 de diciembre de 2002.

Publicación SASST, “Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2da Edición Quito, Diciembre 2005.

Ruiz Frutos, Carlos, García Ana M, Delclós, Jordi, Benavides, Fernando “Salud Laboral” Masson S.A. Tercera edición, Barcelona – España, 2007.

S. Moncada y C. Llorens, “Salud Laboral”, Cap. 31 Factores psicosociales, Tercera edición, Liberduplex, Barcelona España, 2007.

Salto, Napoleón “Ecuador su realidad 2005-2006”, Fundación de investigación y promoción social “José Peralta”, décima tercera edición, Quito – Ecuador, 2005.

Trechera, José Luis “Introducción a la psicología del trabajo”, Editorial Desclée de Brouwer, 2da edición, Bilbao - España, 2003.

Trechera, José Luis “Introducción a la psicología del trabajo”, Editorial Desclée de Brouwer, 2da edición, Bilbao - España, 2003.

Valdano Juan “Identidad y formas de lo ecuatoriano”, Eskeletra Editorial, Cuarta edición, Quito – Ecuador, 2007.

## ANEXOS

### ANEXO 1. MÉTODOS DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

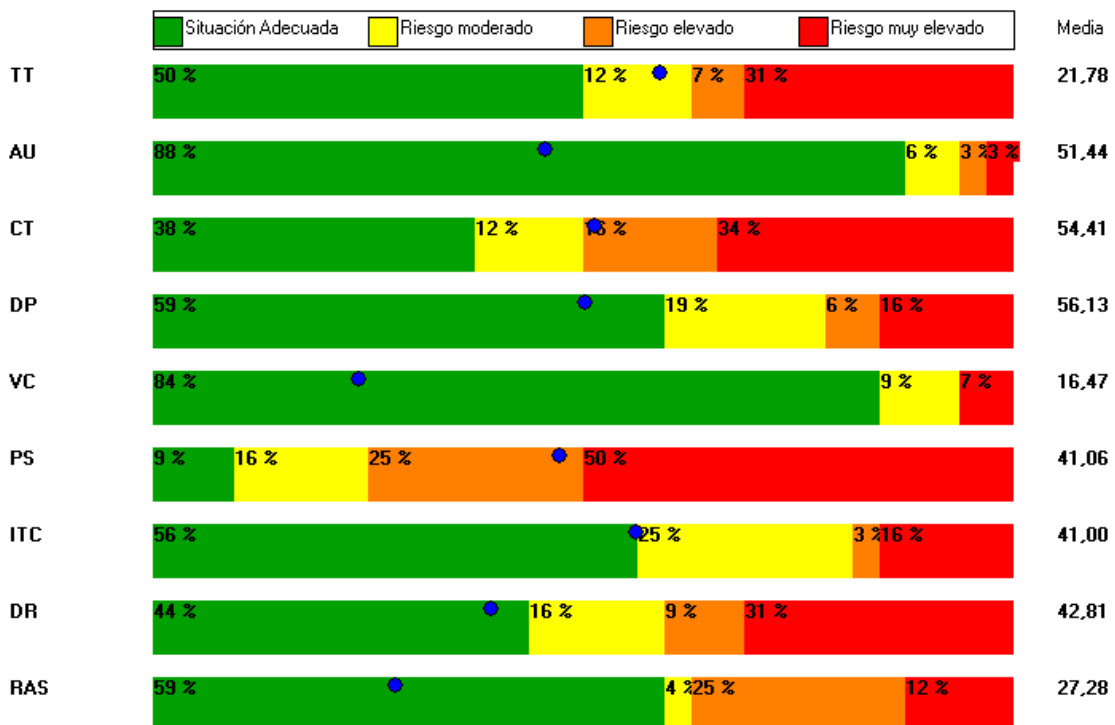
- 1. Método ISTAS 21.-** Utiliza una metodología de evaluación e intervención preventiva, conceptualiza cuatro grandes dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas en el trabajo, control o influencia, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones) de las que forman parte un total de 20 dimensiones, a la que se añade la dimensión de doble presencia, dando un total de 21 dimensiones.
- 2. Método FPSICO.-** Aplicable para cualquier tipo de empresa independiente de su tamaño o actividad, fue diseñado para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa, que ayuden a una mejora en el clima psicosocial, igualmente para detectar condiciones desfavorables en el marco laboral y obtener información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones psicosociales de su trabajo.
- 3. Método de Navarra.-** Este método nos sirve para tener un primer acercamiento al estado general de la empresa desde el punto de vista psicosocial.
- 4. Método DECORE.-** Evalúa ciertos riesgos psicosociales que numerosos estudios han relacionado con la presencia de mayores niveles de estrés y de enfermedad (Control, Apoyo organizacional, Recompensas y Demandas). Se obtienen siempre resultados por grupos.
- 5. Método RED-WONT.-** Permite la evaluación y valoración de los riesgos psicosociales en el trabajo, adaptado a las normas legales españolas.
- 6. Método de evaluación de riesgos psicosociales para PYMES de MC-Mutual y Universidad de Barcelona (MC-UB).-** Para la evaluación de puestos de trabajo.
- 7. Método INERMAP.-** Permite evaluar los riesgos psicosociales, comparar puestos de trabajo, agrupar los resultados de diferentes puestos por área geográfica o centros de trabajo para poder compararlos y genera un informe con la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva
- 8. Batería de factores psicosociales de salud laboral de la Universidad de Valencia.-** Puede ser utilizada por toda clase de organizaciones para evaluar la salud en factores psicosociales, da una visión parcial de estado de la entidad.

## ANEXO 2. INFORME FACTORES PSICOSOCIALES FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS

Archivo: C:\NSHT\FPSICO31\Cliente\FCP.txt

Seleccionados 32 cuestionarios

Colectivo:



### PERFILES:

#### Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	21,78	9,63	21,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	4	2	10

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de

su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	15 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	28 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	9 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	37 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	21 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	31 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	28 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	15 %

## Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	51,44	22,02	50,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	2	1	1

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

### - Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

#### - Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	12 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	34 %

#### - Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	34 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	12 %

#### - Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	12 %
a veces	65 %
nunca o casi nunca	9 %

- Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	31 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	3 %

**- Autonomía decisional.**

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	21 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	0 %

- Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	31 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	3 %

- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	34 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	25 %

- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	43 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	6 %

- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	25 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	28 %

- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	34 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	3 %

- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	37 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	25 %

- Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	3 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	9 %
No trabajo a turnos	71 %

## Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	54,41	21,34	53,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
12	4	5	11

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

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

**- Presiones de tiempos.**

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	43 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	18 %

- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	43 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	0 %

- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	43 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	0 %

**- Esfuerzo de atención.**

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	34 %
------------------------	------

siempre	
a menudo	34 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	6 %

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

muy alta	40 %
alta	59 %
media	0 %
baja	0 %
muy baja	0 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	37 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	6 %

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	12 %
a veces	68 %
nunca o casi nunca	9 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	15 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	31 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	12 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	37 %

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

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	12 %
elevada	53 %
adecuada	34 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	3 %
a veces	59 %
nunca o casi nunca	31 %

- Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	6 %
a veces	65 %
nunca o casi nunca	21 %

- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	56 %
a menudo	28 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	0 %

## **Demandas psicológicas**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	56,13	18,65	52,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
19	6	2	5

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

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y

de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	46 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	3 %

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	40 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	6 %

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	43 %
a menudo	40 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	3 %

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	68 %
a menudo	18 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	3 %

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e )

siempre o casi siempre	62 %
a menudo	28 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	3 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	9 %
a veces	59 %
nunca o casi nunca	15 %

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	15 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	25 %
No tengo, no trato	0 %

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	6 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	50 %
No tengo, no trato	0 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	9 %
------------------------	-----

siempre	
a menudo	18 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	34 %
No tengo, no trato	0 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	15 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	28 %
No tengo, no trato	0 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	15 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	31 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	12 %
a veces	56 %
nunca o casi nunca	21 %

### **Variedad / Contenido del trabajo**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	16,47	14,98	12,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
27	3	0	2

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

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	65 %
a veces	28 %
bastante	3 %
mucho	3 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	50 %
bastante	40 %
poco	6 %
nada	3 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	0 %
es importante	28 %
es muy importante	65 %
no lo sé	6 %

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	37 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	31 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	6 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	37 %
a veces	15 %

nunca o casi nunca	6 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	62 %
a menudo	21 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no trato	0 %

### Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	41,06	15,36	36,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	5	8	16

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

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

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

Puedo decidir	25 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	37 %

Ninguna participación	15 %
-----------------------	------

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

Puedo decidir	28 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	40 %
Ninguna participación	9 %

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

Puedo decidir	9 %
Se me consulta	18 %
Sólo recibo información	46 %
Ninguna participación	25 %

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

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	40 %
Ninguna participación	31 %

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

Puedo decidir	3 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	37 %
Ninguna participación	43 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	3 %
Sólo recibo información	6 %
Ninguna participación	90 %

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

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	9 %
Sólo recibo información	31 %
Ninguna participación	59 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	9 %
---------------	-----

insuficiente	15 %
adecuada	71 %
excesiva	3 %

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	9 %
insuficiente	18 %
adecuada	68 %
excesiva	3 %

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	21 %
insuficiente	15 %
adecuada	59 %
excesiva	3 %

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	15 %
insuficiente	12 %
adecuada	65 %
excesiva	6 %

## Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	41,00	16,85	44,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
18	8	1	5

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

Los ítems que comprendes este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	18 %
insuficiente	50 %
es adecuada	31 %

- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	28 %
insuficiente	40 %
es adecuada	31 %

- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	28 %
insuficiente	40 %
es adecuada	31 %

- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	18 %
insuficiente	34 %
es adecuada	46 %

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	21 %
regular	46 %
insuficientemente	21 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	9 %

- Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	0 %
suficiente	34 %
insuficiente en algunos casos	12 %
totalmente insuficiente	53 %

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	0 %
suficiente	40 %
insuficiente en algunos casos	40 %
totalmente insuficiente	18 %

- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	3 %
satisfecho	56 %
insatisfecho	28 %
muy insatisfecho	12 %

## Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	42,81	24,60	38,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	5	3	10

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	15 %
clara	46 %
poco clara	28 %
nada clara	9 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	12 %
clara	56 %
poco clara	18 %
nada clara	12 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	18 %
clara	50 %
poco clara	18 %
nada clara	12 %

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	15 %
clara	46 %
poco clara	18 %

nada clara	18 %
------------	------

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	18 %
clara	46 %
poco clara	25 %
nada clara	9 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	15 %
clara	46 %
poco clara	28 %
nada clara	9 %

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	25 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	25 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	25 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	34 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	3 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	75 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	3 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	56 %

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

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	18 %
a veces	31 %

nunca o casi nunca	40 %
--------------------	------

## Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	27,28	17,13	25,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
19	1	8	4

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

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

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	34 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	25 %
------------------------	------

a menudo	37 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	34 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	18 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

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

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	25 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	18 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	71 %
regulares	28 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	68 %
con frecuencia	9 %
constantemente	3 %
no existen	18 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	9 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	90 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	40 %
con frecuencia	6 %
constantemente	3 %
no existen	50 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	15 %
-------------	------

con frecuencia	3 %
constantemente	0 %
no existen	81 %

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

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	12 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	9 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	9 %
no lo sé	68 %

- Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	0 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	71 %