



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO**

Área: PSICOLOGÍA

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**

**TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES (ISTAS- 21) E INTELIGENCIA EMOCIONAL
EN PROFESORES A TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DE LA
CIUDAD DE QUITO**

AUTORA: ÉRICA MONTALVO MONCAYO

DIRECTOR: MSC. LORENA PAREDES

QUITO, ENERO DE 2016.

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, **ÉRICA KATERINE MONTALVO MONCAYO**, con cédula de identidad #1722106372, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la **UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

.....

Érica Katherine Montalvo Moncayo

C.I: 1722106372

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación de investigación, titulado

**RIESGOS PSICOSOCIALES (ISTAS- 21) E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN
PROFESORES A TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD
DE QUITO**

Realizado por:

ÉRICA KATERINE MONTALVO MONCAYO

como requisito para la obtención del título de:

PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

ha sido dirigido por la profesora

MSc. LORENA PAREDES

quien considera que constituye un trabajo original de su autor.

.....
MSc. Lorena Paredes

DIRECTORA

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes

Después de revisar el trabajo escrito presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador.

Quito, a 11 de enero de 2016.

DEDICATORIA

A DIOS, PORQUE EN PALABRAS DE SAN JOSÉ MARÍA
ESCRIVÁ “EL TRABAJO ORDINARIO SE CONVIERTE
EN LUGAR DE ENCUENTRO CON CRISTO”.

A MI FAMILIA, A MI PAPA MARCELO, MI MAMÁ
SUSANA, MI HERMANO ADRIÁN Y MI HERMANA
MARÍA JOSÉ, QUIENES SON MI MÁS GRANDE
MODELO DE AMOR, TRABAJO Y PERSEVERANCIA.

Y A JUAN FRANCISCO, MI APOYO INCONDICIONAL.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por la manifestación de su amor en cada situación de mi vida.

A mi Padre Marcelo por confiar ciegamente en mi trabajo siempre, por el esfuerzo que realiza día a día para que pueda cumplir mis sueños y por enseñarme que el trabajo honrado es el camino hacia todos mis objetivos. A mi Madre por su fortaleza, cuidado y amor en cada etapa de mi vida e inculcarme con su ejemplo la independencia y fortaleza que se requiere para ser una mujer. A mi hermano Adrián quien con su conocimiento y amor incondicional me demuestra a diario que el servicio y el amor deben guiar mi profesión y todas mis acciones. A mi hermana María José quien con ternura y sin darse cuenta me inspira a trabajar duro para alcanzar todo lo que me proponga.

A Juan Francisco quien con apoyo incondicional durante largas horas de trabajo, me demuestra que el amor es de todos los días.

A Milena Coronel quien con su amistad me ha inspirado a confiar en mí y en mi trabajo.

A mi Directora quien con su profesionalidad y alta calidad humana no solo me orientó a desarrollar el presente trabajo sino que mediante todo el proceso de formación en la carrera, inculcó en mí el trabajar por ser coherente entre la profesión y la vida.

A la Escuela Politécnica Nacional, autoridades y servidores, en especial, a la Dirección de Talento Humano, quienes me abrieron sus puertas para desempeñarme diariamente con orientación al servicio y por colaborar a cumplir esta importante meta.

Y a la Universidad Internacional Sek por la formación adquirida y por su dedicación a la preparación de profesionales que aspiramos siempre a ser mejores.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURAMENTADA	III
DECLARATORIA	IV
LOS PROFESORES INFORMANTES	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTOS	VII
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	12
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1.1 Planteamiento del problema	12
1.1.2 Formulación del Problema	15
1.1.3 Sistematización del Problema.....	15
1.1.4 Objetivo General.....	16
1.1.5 Objetivos Específicos.....	16
1.1.6 Justificación.....	16
1.2. MARCO TEÓRICO	17
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema	17
1.1.2 Adopción de una perspectiva teórica.....	19
1.2.3 Marco Conceptual.....	31
1.2.4. Hipótesis	32
1.2.5. Identificación y Caracterización de las Variables.....	32
CAPITULO 2. MÉTODO	32
2.1. NIVEL DE ESTUDIO	33
2.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	33
2.3. MÉTODO	33
2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	34
2.5. SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	35
2.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	35
2.7. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	36
CAPITULO 3. RESULTADOS.....	37
3.1. LEVANTAMIENTO DE DATOS	37
3.2 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	37
3.3 CONCLUSIONES.....	47
3.4. RECOMENDACIONES.....	50
3.5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
3.6. ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Índice de Gráficos.

Gráfico 1: Promedios de Inteligencia Emocional.....	38
Gráfico 2: Relación entre Inteligencia Emocional y Exigencias Psicológicas en el Trabajo...	41
Gráfico 3: Relación entre Inteligencia Emocional y Conflicto Trabajo Familia.....	42
Gráfico 4: Relación entre Inteligencia Emocional y Control sobre el Trabajo	43
Gráfico 5: Relación entre Inteligencia Emocional y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo ...	44
Gráfico 6: Relación entre Inteligencia Emocional y Compensaciones del Trabajo	45
Gráfico 7: Relación entre Inteligencia Emocional y Capital Social.....	46

Índice de Tablas.

Tabla 2: Porcentajes Factores de Riesgos Psicosociales	40
Tabla 3: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Exigencias Psicológicas en el Trabajo	41
Tabla 4: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Conflicto Trabajo Familia.....	42
Tabla 5: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Control sobre el Trabajo.....	43
Tabla 6: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Calidad de Liderazgo	44
Tabla 7: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Compensaciones de Trabajo	45
Tabla 8: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Capital Social .	46

RESUMEN

Los Riesgos Laborales son factores que tienen una gran incidencia en los resultados de una institución, ya que a mayor riesgo, incrementa la probabilidad de que se presenten inconvenientes y que esto afecte a los trabajadores y a la misma institución. La Inteligencia Emocional es una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. En el Ecuador los trabajadores reciben escasa o nula capacitación sobre los factores de riesgo psicosocial, los docentes universitarios no escapan de esta realidad. El presente estudio tiene como objetivo: determinar el nivel de Inteligencia Emocional en docentes universitarios a tiempo completo para establecer si el mismo tiene relación con la exposición de factores de Riesgo Psicosocial (ISTAS-21). Para lo cual se utilizó el TMMS- 24 (Inteligencia Emocional) y el método ISTAS- 21 (Factores de Riesgos Psicosociales). Se realizó un estudio de tipo descriptivo, correlacional y transversal. En Inteligencia Emocional los docentes presentaron un adecuado nivel. De las cinco dimensiones del ISTAS- 21 los docentes presentaron que la Salud General y la Salud Mental estaban más relacionadas a la Inteligencia Emocional. Se concluye que la exposición favorable de los Factores de Riesgo Psicosocial está directamente relacionados con la Inteligencia Emocional de docentes universitarios de una institución de la ciudad de Quito.

Palabras Clave: Riesgos Psicosociales, Inteligencia Emocional, TMMS-24, ISTAS- 21.

ABSTRACT

Labor Risks are factors that have a great impact on the results of an institution, the greater the risk, increases the likelihood that problems arise and this will affect workers and the same institution. Emotional Intelligence is an ability to perceive, assimilate, understand and regulate emotions and those of others, to promote emotional and intellectual growth. In Ecuador workers receive little or no training on psychosocial risk factors, university teachers do not escape this reality. This study aims to: determine the level of Emotional Intelligence in full-time university teachers to establish whether it is related to exposure to psychosocial risk factors (ISTAS-21). For which the TMMS- 24 (Emotional Intelligence) and ISTAS- 21 method (psychosocial risk factors) was used. A study of descriptive, correlational and cross-sectional performed. In Emotional Intelligence teachers presented an adequate level. Of the five dimensions of ISTAS-21 teachers presented to the General Health and Mental Health they were more related to emotional intelligence. It is concluded that the favorable exposure of Psychosocial Risk Factors is directly related to emotional intelligence of college teachers of an institution of the city of Quito.

Keywords: Psychosocial Risk Factors, Emotional Intelligence, TMMS-24, ISTAS- 21.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1 El Problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del problema

El artículo 276 de la Constitución Ecuatoriana establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (Plan del Buen Vivir, 2013- 2017). De acuerdo al mismo recurso, tan solo el 33,1% de ocupados reportaron estar satisfechos con su trabajo en el 2012, (según el INEC, como fue reportado en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017). Conforme al mismo recurso, señala que un indicador importante que refleja la armonía entre el trabajo y la vida familiar- personal es el de número de horas de trabajo decentes. En el Ecuador esta norma es, según el Código de Trabajo (2012), de cuarenta horas semanales. Sin embargo, en el 2012, el 34,7% de personas trabaja más de cuarenta horas semanales (según el INEC, como fue reportado en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017). Cabe recalcar que, tanto la satisfacción en el trabajo como el número de horas semanales que debe laborar un trabajador, son agentes que se valoran en el tema de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Según el Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017) la evaluación, capacitación y acreditación de docentes, tanto a nivel de la educación inicial, básica y bachillerato como en la educación superior, ha sido priorizada durante los últimos años.

Adicionalmente, mediante procesos meritocráticos exigentes, para el 2012 se crearon 16353 partidas para docentes, al 42,6% de los cuales se les otorgó nombramientos (según el Ministerio de Educación 2012b, como fue reportado en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017).

Es posible inferir que los mencionados programas de capacitación son de tipo técnicos, acorde a las funciones que desempeña en la institución donde los profesores laboran y

específicos de desarrollo profesional. Por lo cual, sería necesario precisar si el desarrollo de características personales de los docentes también es tomada en cuenta en la mencionada capacitación

Durante los últimos años se han planteado programas de capacitación a docentes centrados en la generación de conocimientos y en la actualización de modelos pedagógicos y/o metodologías de aprendizaje, dentro y fuera de las aulas. Según el Plan Nacional del Buen Vivir (2013- 2017).

El desarrollo de capacidades y habilidades psicológicas de los docentes es crucial en el desarrollo de sus actividades, no sólo para su buen desempeño y para la facilitación adecuada de conocimientos, sino también para su salud, bienestar y satisfacción en relación al trabajo que ejercen.

1.1.1.1 Diagnóstico del problema

De acuerdo al Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017), la realidad del desempleo o subempleo tiene efectos sobre el bienestar de cada individuo y de la población ecuatoriana en general. Esta realidad es una de las varias tipificadas dentro de la clasificación de los riesgos laborales, en especial de los riesgos psicosociales. Dando lugar de esta manera a varios síntomas permanentes o transitorios, síntomas generados por la exposición continua a factores a riesgo.

En el Ecuador escasas instituciones de educación superior, realizan el diagnóstico, la intervención y la prevención necesarios, lo cual impide, de cierta manera, a acceder a entornos laborales seguros.

Varias investigaciones corroboran lo antes mencionado, tal como Cabello, et al. (2005), quienes observaron que la aparición de los factores de riesgo psicosocial (ISTAS-21) está relacionada directamente las condiciones del trabajo y con la inteligencia emocional, en una muestra de profesores de educación especial en Andalucía, España. Adicionalmente, otros

autores (González, Fernández-Berrocal, Molina, Blázquez, Guillén y Peinado, 2012; Luceño, Martín, Jaén y Díaz, 2005; Moncada, Llorens, Font, Galtés y Navarro, 2008; Rodríguez, 2009; González, 2002) han investigado el tema de riesgos psicosociales como uno de los aspectos del ambiente de trabajo en relación a la salud.

La Comunidad Europea, en su afán de convertirse en una sociedad basada en el conocimiento competitivo y dinámico con una mayor cohesión social, ha formulado algunos objetivos educativos comunes centrados en un desarrollo integral del docente, centrado en competencias sociales y emocionales y a las demandas socio-profesionales actuales. Palomera et al. (2008).

Por otro lado, En el Ecuador según el Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017) los datos del Sistema Nacional de información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE) señala los distintos niveles de preparación académica de los docentes universitarios, mas no se han comprendido aspectos de desarrollo integral del docente, tales como el nivel de inteligencia emocional requerido para esta profesión, ni la influencia de la exposición de los docentes a factores de riesgo psicosocial.

1.1.1.2 Pronóstico

Considerando lo previamente mencionado, se estima que si no se toma en cuenta estimaciones de los niveles de inteligencia emocional y la existencia de la posible relación con el apareamiento de factores de riesgo psicosocial, esto podría afectar directamente al rendimiento, al bienestar y a la satisfacción de los docentes universitarios.

1.1.1.3 Control del Pronóstico

El conocimiento a profundidad de la relación que mantiene la inteligencia emocional de los docentes universitarios en el apareamiento de factores de riesgo psicosocial, permitirá

elaborar conjeturas significativas sobre las derivaciones de estas dos variables en el desempeño de dicha muestra.

En este contexto sería importante el que se realice la aplicación del Trait Meta Mood Scale. Realizada por el grupo de investigación de Salovey y Mayer, el TMMS- 24, es un instrumento que registra el nivel de inteligencia emocional percibida en tres dimensiones: percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional. El TMMS-24 es una versión reducida del TMMS-48. Cerón et al. (2012).

Paralelamente, la aplicación de un método de evaluación de riesgos psicosociales, como es el ISTAS-21, que sirve para identificar y medir factores de riesgo tales como: exigencias psicológicas, trabajo activo, inseguridad, apoyo social, doble presencia y estima. Este método es un instrumento internacional de orígenes en Dinamarca y esta validado en España. El cuestionario comprende 21 dimensiones que cubren la diversidad de exposiciones psicosociales que se pueden dar en el ámbito del desempeño laboral. Se considera fundamental el conocer la relación de estas dos variables para establecer conclusiones y futuros planes de prevención y control necesarios para optimizar el desempeño de los docentes universitarios.

1.1.2 Formulación del Problema

¿El nivel de Inteligencia Emocional en docentes universitarios a tiempo completo tiene relación con la auto percepción de Factores de Riesgo Psicosocial (ISTAS-21)?

1.1.3 Sistematización del Problema

1. ¿Cuáles son las dimensiones de la Inteligencia Emocional a considerar y los factores de Riesgo Psicosocial (ISTAS- 21)?

2. ¿Es posible que mientras mayor sea el nivel de inteligencia emocional menor será la probabilidad del apareamiento y percepción de factores de riesgo psicosocial (ISTAS-21)?
3. ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y la percepción de factores de riesgo psicosocial (ISTAS-21)?

1.1.4 Objetivo General

Determinar el nivel de Inteligencia Emocional en docentes universitarios a tiempo completo para establecer si el mismo tiene relación con la auto percepción de los Factores de Riesgo Psicosocial (ISTAS-21).

1.1.5 Objetivos Específicos

1. Identificar mediante la aplicación del TMMS-24 el nivel de Inteligencia Emocional auto percibida en docentes universitarios a tiempo completo.
2. Identificar mediante la aplicación del ISTAS-21, los factores de Riesgo Psicosocial en docentes universitarios a tiempo completo.
3. Determinar el nivel de correlación entre el nivel de Inteligencia Emocional auto percibido y entre los factores de Riesgo Psicosocial en docentes universitarios a tiempo completo.

1.1.6 Justificación

El presente estudio tendrá como propósito fundamental el de conocer si existe relación entre la Inteligencia Emocional de los docentes universitarios y la auto percepción de los Factores de Riesgo Psicosocial y cuáles son las áreas que se ven mayormente influenciadas por los mismos.

Adicionalmente, es pertinente realizar una estudio de investigación sobre el papel de la Inteligencia Emocional en el desempeño de los docentes universitarios y si es o no relevante

el desarrollo y capacitación en el mencionado aspecto, ya que, la aplicación de los instrumentos de medición: TMMS-24 e ISTAS-21, con su respectiva sistematización de los datos obtenidos, servirán como aporte metodológico al conocimiento del tema de Inteligencia Emocional y Riesgos Psicosociales.

Finalmente este trabajo puede ser un aporte para proponer políticas institucionales que promuevan programas y fomenten la información, el diagnóstico, la intervención y la prevención en riesgos psicosociales e inteligencia emocional. Lo cual es mencionado y promovido por el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, en su objetivo 9, numeral 9.3, literal e: “Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.

1.2. Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

Algunas investigaciones desarrolladas en relación al presente tema de investigación, estudiaron la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones de riesgo psicosocial en profesores de un centro de educación especial en Andalucía, España. Cabello et al. (2005)

De manera complementaria, en otra investigación, observaron que existe relación entre: inteligencia emocional, liderazgo e intuición en mujeres que se desempeñan en cargos directivos. Downey et al. (2006).

Adicionalmente, Piñar y Fernández (2011) estudiaron el papel de la inteligencia emocional en el estrés, la disonancia emocional, la dificultad percibida y el rendimiento de los tripulantes de cabina de pasajeros frente a pasajeros conflictivos en la aplicación de un procedimiento de situaciones potencialmente estresantes.

Similarmente, otros autores estudiaron la inteligencia emocional percibida y los efectos de un programa de entrenamiento en conciencia plena en la autoestima. Se pudo

evidenciar la relación entre la inteligencia emocional percibida y la autoestima. De la Fuente et al. (2012).

Se ha realizado exploraciones sobre la inteligencia emocional y sus tres componentes: percepción emocional, regulación emocional y comprensión emocional, como factor de un liderazgo afectivo y como una medida para identificar potencialmente los líderes eficaces y como herramienta para el desarrollo de habilidades de liderazgo efectivo. Palmer et al. (2001).

González et al. (2012) estudió los factores de riesgos psicosociales en seis dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo, inseguridad, apoyo social, doble presencia y estima. Relacionaron estas seis dimensiones con el estrés autopercebido y el cortisol en la saliva en una muestra de trabajadores en España.

De manera complementaria, Luceño et al. (2005) estudiaron los riesgos psicosociales en el entorno laboral, las diferentes técnicas de evaluación y los modelos que han explicado estos riesgos con relación a la enfermedad.

Adicionalmente, Moncada et al. (2008) evaluaron la distribución de las puntuaciones en las dimensiones del cuestionario ISTAS- 21: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima, en una muestra representativa de la población asalariada en española, 7.650 individuos de entre 16 y 65 años.

Similarmente, Rodríguez (2009) realizó un estudio descriptivo donde analizó las seis dimensiones de riesgos psicosociales del ISTAS- 21. Las dimensiones del cuestionario ISTAS- 21 que se consideraron fueron: Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

Finalmente, González (2002) estudió la repercusión de los riesgos psicosociales en el apareamiento del mobbing y los nexos relacionales que se pueden establecer entre sí, se realizaron análisis y propuestas preventivas, basadas en un estudio sobre acoso moral.

1.1.2 Adopción de una perspectiva teórica

Carl Rogers afirmaba que el ser humano posee una motivación innata a desarrollar sus potenciales hasta el mayor límite posible, no solo por supervivencia, las personas persiguen hacer lo mejor de su existencia, y si fallan en su propósito, no puede ser por falta de deseo. Pezzano (2001).

En 1954, Abraham Maslow, argumentaba que el individuo una vez satisfechas sus necesidades básicas desarrolla nuevas necesidades y deseos más elevados. Es así, que nos ocuparemos de necesidades de niveles superiores una vez hayamos satisfecho las de los niveles inferiores. Navia (2014).

Los docentes universitarios, no escapan de requerir el cubrir estas necesidades. La naturaleza de sus actividades profesionales demandan de ellos no solo el velar por sus necesidades propias sino también por sus alumnos y por el desarrollo del país, en el ámbito científico.

Las instituciones de Educación Superior están atravesando varios cambios en los últimos años, a fin de garantizar una educación de calidad.

Es por ello, que es relevante el conocer los factores que hacen que el docente universitario se sienta satisfecho en su lugar de trabajo, factores que pueden ser tipificados como: factores de riesgo psicosocial.

Los factores de insatisfacción laboral pueden afectar las condiciones académicas, administrativas y personales del docente. En el aspecto académico pueden llegar a la repetición automática de conocimientos desactualizados, no transmitir conocimientos con claridad debido a la metodología empleada, etc. Navia (2014).

Por otro lado, la inteligencia emocional es considerada como la habilidad del procesamiento de la información emocional, igualándose a cualquier otra capacidad o habilidad cognitiva. Ramos, et al. (2013).

Se considera pertinente referirse a estas dos variables para corroborar si existe o no relación entre ellas.

Inteligencia Emocional

“La teoría de Mayer y Salovey sostiene que la Inteligencia Emocional supone la habilidad para percibir, evaluar y expresar con precisión las emociones, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos cuando éstos facilitan el pensamiento, la capacidad para comprender las emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones a fin de promover el crecimiento emocional e intelectual”. Según González et al. (2014).

Acerca de la Inteligencia Emocional, cabe mencionar que los estudios sobre la misma no tienen más de una década. Es Goleman en el año 1995, quien popularizó el concepto de Inteligencia Emocional y reconoce haber tomado el concepto de Salovey y Mayer. Contini (2005).

La Inteligencia Emocional provee de un conjunto de ideas sobre los fenómenos afectivos. Va más allá del enfoque clásico de la inteligencia, incorporando el sistema emocional al estudio de aquélla y proveyendo de este modo de una teoría de las diferencias emocionales. Se ha hecho referencia a que la Inteligencia Emocional puede ser entendida no sólo como la posesión por parte del sujeto de un conocimiento tácito, sino también de la habilidad para emplear ese conocimiento en la propia vida. Contini (2005).

En este sentido, se debe resaltar que, la Inteligencia Emocional se conceptualiza como “un constructo que incluye tanto aspectos de personalidad como la habilidad para percibir, asimilar, comprender y manejar las emociones”. Ramos et al. (2013).

Londoño (2008) afirma que:

“Salovey y Mayer utilizaron la expresión Inteligencia Emocional para describir cualidades como la comprensión de los propios sentimientos, la comprensión de los sentimientos de otras personas y “el control de la emoción de forma que intensifique la vida”. Ellos consideran la inteligencia emocional como una verdadera inteligencia y la describen como una habilidad que podemos desarrollar a cualquier edad. Proponen un método de controlar las emociones que incluye cuatro técnicas distintas: identificar nuestras emociones y las de los demás, utilizar las emociones, comprenderlas y conducirlas. Cada una de estas técnicas puede ser usada independientemente, pero al mismo tiempo cada una de ellas se construye sobre la base de las otras”.

Las distintas aportaciones teóricas realizadas hasta el momento denotan una pluralidad de concepciones sobre la inteligencia emocional, atendiendo a las distintas habilidades que forman parte del constructo. Ramos et al. (2013).

Los modelos de capacidad mental, se focalizan en el estudio de habilidades para procesar la información afectiva; los segundos se caracterizan por unir varias dimensiones relativas a la personalidad como: optimismo, asertividad o empatía, con capacidades mentales y emocionales Fulquez (s.f.).

Según Leal (2011) afirma que:

“Para Goleman, recogiendo las aportaciones de Salovey y Mayer, la inteligencia emocional consiste en:

1. Conocer las propias emociones. El principio de Sócrates «conócete a ti mismo» nos habla de esta pieza clave de la inteligencia emocional: tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre. Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de las emociones incontroladas.

2. Manejar las emociones. La habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de expresarlos de forma apropiada se fundamenta en la toma de conciencia de las propias emociones. La habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad es fundamental en las relaciones interpersonales.
3. Motivarse a sí mismo. Una emoción tiende a impulsar una acción. Por eso las emociones y la motivación están íntimamente interrelacionadas. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, automotivarse, manejarse y realizar actividades creativas. El autocontrol emocional conlleva la demora de gratificaciones y el dominio de la impulsividad, lo cual suele estar presente en el logro de muchos objetivos. Las personas que poseen estas habilidades tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que emprenden.
4. Reconocer las emociones de los demás. El don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es el fundamento del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio (profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.).
5. Establecer relaciones. El arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar sus emociones. La competencia social y las habilidades que conlleva son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás. “

Por otro lado, el modelo de Salovey y Mayer es el modelo de inteligencia emocional como habilidad por excelencia, ya que, este modelo integra un conjunto de aptitudes que pueden ser medidas y diferenciadas de la personalidad y de las potencialidades sociales.

A continuación, se detalla sobre el modelo de Mayer y Salovey sobre Inteligencia Emocional como un modelo de cuatro grupos de habilidades interrelacionadas:

- Percepción emocional: “Las emociones son percibidas y expresadas”. Leal (2011). Las emociones son percibidas, identificadas, valoradas y expresadas; incluye la capacidad para expresar las emociones adecuadamente, también la capacidad de discriminar entre expresiones precisas e imprecisas, honestas o deshonestas. Bisquerra (2015).
- Facilitación/Integración emocional. “Las emociones sentidas entran en el sistema cognitivo como señales que influyen en la cognición (integración emoción-cognición)”. Leal (2011). Las emociones priorizan el pensamiento y dirigen la atención a la información importante, es así que el estado de humor cambia la perspectiva del individuo, desde el optimismo al pesimismo, favoreciendo la consideración de múltiples puntos de vista; los estados emocionales facilitan el afrontamiento (Ejemplo: el bienestar facilita la creatividad). Bisquerra (2015).
- Comprensión emocional: “Las señales emocionales en relaciones interpersonales son comprendidas, lo cual tiene implicaciones para la misma relación; se consideran las implicaciones de las emociones, desde el sentimiento a su significado”. Leal (2011). En concreto, comprender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional, es decir la capacidad para etiquetar emociones, reconocer las relaciones entre las palabras y las emociones; es así que se comprende y razona sobre las emociones para interpretarlas (Ejemplo: La tristeza se debe a una pérdida, o la

habilidad para comprender sentimientos complejos, el amor y odio simultáneo hacia una persona querida durante un conflicto, así mismo, la habilidad para reconocer las transiciones entre emociones, de frustración a ira, de amor a odio. Bisquerra (2015).

- Regulación emocional: “Los pensamientos promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal”. Leal (2011). Esto hace posible la gestión de las emociones en las situaciones de la vida (Ejemplo: La habilidad para distanciarse de una emoción, la habilidad para regular las emociones en uno mismo y en otros, la capacidad para mitigar las emociones negativas y potenciar las positivas, sin reprimir o exagerar la información que transmiten. Bisquerra (2015).

Dada la importancia que parece poseer la Inteligencia Emocional en el desarrollo profesional de las personas, una de las preguntas que puede surgir en este punto es la de cómo podemos mejorar nuestras competencias emocionales. Para aumentar nuestro nivel en ciertas habilidades emocionales previamente se debe realizar una evaluación que nos permita conocer en qué aspectos destacamos y qué aspectos debemos mejorar.

Leal (2011) afirma que:

“Uno de los instrumentos más utilizados para la evaluación de la Inteligencia Emocional es el autoinforme TMMS-24, parte del modelo de Mayer y Salovey. El TMMS-24 está basado en el Trait-Meta Mood Scale (TMMS) y su escala original es una escala rasgo que evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales mediante 48 ítems. La TMMS-24 consta de veinticuatro ítems, y en cada una de ellos se encuentran cinco opciones de distinto nivel. El TMMS-24 contiene tres dimensiones claves de la Inteligencia Emocional, con 8 ítems cada una de ellas, estas dimensiones son: Percepción Emocional, Comprensión Emocional y Regulación Emocional”.

Riesgos Psicosociales

El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Moreno y Báez (2010).

Es así, que uno de los primeros documentos oficiales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984, en dicha publicación se confirma que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. Moreno y Báez (2010).

Según Boada y Ficapal (2012) señalan que:

“Los riesgos psicosociales, en el ámbito laboral, se pueden definir como un conjunto de patologías, que se expresan en síntomas y/o síndromes, de etiología compleja que están directamente relacionadas con los aspectos macroorganizativos (cultura, valores, estilos de liderazgo, etc.), departamentales (relaciones interpersonales, clima laboral, etc.) y personales (características de personalidad, competencias profesionales, etc.), los cuales tienen la capacidad de afectar tanto a la salud laboral del empleado-víctima como al desarrollo del trabajo y a la eficiencia de la empresa, siendo la afectación en el empleado mayor a nivel psíquico y/o social y en menor medida a nivel físico”.

Es así, que los factores psicosociales y los factores de riesgo derivados de estos hacen referencia a la interacción entre la organización del trabajo y las características de las personas que realizan ese trabajo.

Para Cabaleiro (2006) los Riesgos Psicosociales se pueden derivar de la siguiente manera:

- Los factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo son: las características y la estructura de la empresa; la cultura de la organización, que engloba el conjunto de creencias, conocimientos, leyes, tradiciones, normas, hábitos y valores propios de cada empresa; el clima de trabajo, es decir, el ambiente que existe en la empresa; el estilo de mando; el grado de participación del trabajador en la empresa; la estabilidad en el empleo y la posibilidad de promoción.
- Los factores psicosociales debidos a la organización del tiempo de trabajo son: la duración de la jornada laboral, las pausas y los tiempos de descanso. En este caso, el factor de riesgo fundamental es la existencia de turnos de trabajo. Cuando la tarea es monótona, es recomendable establecer varias pausas cortas a lo largo de la jornada, y si la tarea necesita alta concentración, son recomendables pausas de mayor duración.
- Los factores psicosociales debidos a la organización de la tarea son: la identificación con la misma, que viene condicionada por la imagen que el trabajador tiene de su empleo y de la importancia respecto al conjunto total de la empresa; la autonomía e iniciativa, que consiste en la posibilidad que tiene el trabajador de organizar su tarea, incluyendo la elección del método y del ritmo y control del trabajo; la responsabilidad del puesto y su complejidad; y las posibilidades de relacionarse con otros compañeros con problemas similares.

“Los riesgos psicosociales pueden ser definidos como las interacciones, por un lado de: el contenido, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, y por el otro de las funciones y necesidades de los trabajadores. Cabe mencionar que dichas interacciones pueden ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de su percepción y su experiencia". Llaneza (2007).

Según la EU-OSHA (2015): “Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- cargas de trabajo excesivas;
- exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
- falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
- gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
- comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;
- acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros”.

Los factores de riesgo psicosocial, son muy variados y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija.

Es así que, los factores de riesgo psicosocial son:

“Factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y a las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad

derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol u otros más. Se consideran factores psicosociales de riesgo a: Sobre carga laboral, excesivo trabajo bajo presión, liderazgo con fuerte control o débil control, falta de reconocimiento a la labor, tareas exhaustivas y peligrosas, cambios y reestructuras organizacionales bruscas y sin planificación, no posibilidad de pausas, carga mental alta, entre otros. Ministerio de Relaciones Laborales (2013).

En este sentido, se identifican los variados tipos de riesgos psicosociales, entre ellos, los más destacados son: el mobbing o acoso laboral, el estrés laboral y el burn-out o quemado; otros tipos de reciente reconocimiento son la adicción al trabajo, el tecnoestrés y la fatiga laboral.

Para la medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, se ha considerado el uso del método ISTAS, el cual es un instrumento de reconocido prestigio, con el que no solo serán identificados y evaluados los riesgos, sino que permitirá definir las medidas para la intervención respectiva en una futura investigación.

“El ISTAS- 21, es una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Este instrumento conceptualiza cuatro grandes dimensiones de las que forman parte un total de 20 dimensiones, a la que se añadió la dimensión de doble presencia. Estas 21 dimensiones psicosociales tratan de cubrir la mayoría de los riesgos psicosociales que pueden existir en el mundo laboral”. CoPsoQ, ISTAS 21, versión 2 (2014).

Según el Grupo OTP (s.f.) las principales características del método son:

1. Marco conceptual basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda – control – apoyo social de Karasek y Theorell, y esfuerzo – recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.
2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.
3. Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y puestos de trabajo diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos.
4. Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores.
5. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).

6. Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas)”.

Rodríguez (2009) considera que el Test ISTAS- 21 no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial. Y sus dimensiones comprenden aspectos como: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

“El ISTAS- 21 comprende 21 dimensiones que se pueden agrupar en seis “Grandes Grupos” de la siguiente manera:

- Exigencia Psicológicas en el Trabajo
- Conflicto Trabajo Familia
- Control Sobre el Trabajo
- Apoyo Social y Calidad de Liderazgo
- Compensaciones del Trabajo
- Capital Social”. CoPsoQ, ISTAS 21, versión 2, Manual de Aplicación del método (2014).

González y Martínez (2014) afirman que:

“Varias investigaciones se han realizado para profundizar en temas como el agotamiento docente, la frustración, desmotivación y síndrome de burnout, algunas afirmando que las causas son externas, como: la falta de recursos, estereotipos del docente, presión social, desmotivación e indisciplina por parte de los estudiantes. Es, en este sentido que las no desarrolladas

habilidades emocionales en el docente, podrían explicar el malestar de los mismos. El desarrollo de la Inteligencia Emocional en los docentes podría permitirle no solamente entenderse a sí mismo sino a los demás, controlar y controlarse para poder contribuir a la resolución de problemas en el aula y en su vida cotidiana”.

Otros estudios coinciden con lo antes mencionado, tal como Cabello, et al. (2005), quienes observaron que la aparición de los factores de riesgo psicosocial (ISTAS-21) está relacionada directamente las condiciones del trabajo y con la inteligencia emocional, en una muestra de profesores de educación especial en Andalucía, España. Los Riesgos Psicosociales podrían ser algunos de los aspectos del ambiente de trabajo que están relacionados directamente a la salud.

1.2.3 Marco Conceptual

Inteligencia Emocional

Según la teoría de Mayer y Salovey la Inteligencia Emocional supone la habilidad para percibir, evaluar y expresar con precisión las emociones, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos cuando éstos facilitan el pensamiento, la capacidad para comprender las emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones a fin de promover el crecimiento emocional e intelectual. González et al. (2014).

Riesgos Psicosociales

“Los Factores Psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción

de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”.

CoPsoQ, ISTAS 21, versión 2, Manual del Método (2014).

1.2.4. Hipótesis

Existe una relación inversamente proporcional entre el nivel Inteligencia Emocional auto percibido y a la exposición alta a los Factores de Riesgo Psicosocial (ISTAS-21) en los docentes universitarios a tiempo completo.

1.2.5. Identificación y Caracterización de las Variables

Variable Dependiente: Riesgos Psicosociales, que se medirán con el Test ISTAS-21.

Variable Independiente: Inteligencia Emocional, que se medirá con el Test TMMS-24.

CAPITULO 2. MÉTODO

2.1. Nivel de estudio

Surge un estudio de tipo descriptivo, correlacional y transversal para la presente investigación. Esta evidenciará si existe relación o no entre las variables. En este caso específico, entre la Inteligencia Emocional y los Riesgos Psicosociales, siendo estas dos variables mesurables cuantitativamente.

2.2. Modalidad de investigación

Surge para el presente estudio la modalidad de investigación de campo. Los datos serán levantados mediante los instrumentos: TMMS-24, para Inteligencia Emocional y el ISTAS-21, para los factores de Riesgos Psicosociales. Tests que se aplicarán a los docentes de una universidad de la ciudad de Quito.

2.3. Método

Pregunta Problema	Objetivo	Metodología	Método	Técnica	Instrumentos	Alcance	Resultado esperado.
¿Cuáles son las dimensiones de la Inteligencia Emocional a considerar y los factores de Riesgo Psicosocial ISTAS- 21?	Evidenciar las dimensiones de la Inteligencia Emocional y los Factores de Riesgo Psicosocial.	Estudio de campo	Inductivo- Deductivo.	Administración de Test.	TMMS-24 e ISTAS-21	Conocimiento de las dimensiones de las dos variables.	Se conseguirá conceptualizar cada una de las dimensiones de Inteligencia Emocional y de los Riesgos Psicosociales.

¿Es posible que mientras mayor sea el nivel de inteligencia emocional menor será la probabilidad del apareamiento de factores de riesgo psicosocial?	Establecer el nivel de Inteligencia Emocional y relacionarlo con la manifestación de Riesgos Psicosociales	Estudio de campo	Inductivo-Deductivo	Recopilación bibliográfica y de Test.	Fichas bibliográficas . Y TMMS-24 e ISTAS-21	Validar teoría y compararla con los resultados obtenidos.	Se conseguirá formular teoría validada y compararla con los resultados obtenidos.
Existe relación entre la inteligencia emocional y el apareamiento de factores de riesgo psicosocial?	Evidenciar el papel de la Inteligencia Emocional en el apareamiento de riesgos Psicosociales en los docentes universitarios	Estudio de campo	Inductivo-Deductivo	Administración de Test.	TMMS-24 e ISTAS-21	Relaciona nivel de Inteligencia Emocional y apareamiento de factores Riesgo Psicosocial	Se conseguirá validar relación de la Inteligencia Emocional apareamiento de factores Riesgo Psicosocial.

2.4 Población y Muestra

Población

La población consta de un total de 308 personas, los cuales se desempeñan en calidad de Profesores a Tiempo Completo, entre Principales, Auxiliares y Agregados de diferentes grados y niveles, de una institución universitaria de la ciudad de Quito-Ecuador. En relación a la instrucción formal, edad y género de los docentes participantes no se harán distinciones.

Muestra

La selección de la muestra para la presente investigación será de tipo aleatoria simple. Según Bolaños (2012) en el muestreo aleatorio simple se define la población y se confecciona una lista de todos los individuos, se concreta el tamaño de la muestra y se extraen al azar los elementos.

2.5. Selección de instrumentos de investigación

Para evaluar la variable de Inteligencia Emocional se aplicará en TMMS-24 del grupo de investigación Salovey y Mayer, donde se evaluará aspectos de percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional. Adicionalmente, para evaluar la variable de los factores de Riesgos Psicosociales se administrará el cuestionario del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), el ISTAS-21 donde se evidenciará indicadores de riesgos sobre: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Agrupadas en: salud general, salud mental, estrés, burnout y satisfacción.

2.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Según Cerón et al. (2011) La versión española del TMMS-24 presenta propiedades psicométricas similares a la versión original inglesa. Muestra una fiabilidad test- re test proporcionada para sus respectivas dimensiones, con una alta fiabilidad en mencionados tres factores: el Alfa de Cronbach para percepción emocional es 0,90; para comprensión emocional es 0,90 y para regulación emocional es 0,86.

Similarmente, Moncada et al. (2005) señala que las dimensiones psicosociales incluidas en el ISTAS21 demuestran coherencia interna, alfa de Cronbach y concordancia, Kappa. La alfa de Cronbach mostró valores entre 0,65 y 0,92 para 25 de las 27 escalas. El índice Kappa osciló entre 0,64 y 0,89.

2.7. Procesamiento de datos

Para el procesamiento del TMMS- 24 se procederá a la tabulación de los datos en matrices de Excel, las cuales se normalizarán respectivamente.

Para el procesamiento del ISTAS-21 se procederá a utilizar el programa informático que el propio instrumento ha desarrollado, para el análisis y sistematización de los resultados.

La correlación de las variables se ejecutará mediante el Coeficiente de Pearson mediante el programa Excel, el cual, proporcionará un valor o índice numérico de la correlación entre las dos variables, permitiendo demostrar si existe una relación positiva o negativa entre las ellas.

CAPITULO 3. RESULTADOS

3.1. Levantamiento de datos

Para el presente estudio, se realizó un primer acercamiento a las autoridades competentes de la institución de educación superior seleccionada, con el fin de exponer acerca del proyecto a realizar y confirmar si estarían dispuestos a participar en la investigación. Posteriormente, mediante un acuerdo verbal se confirmó la participación de la institución en la investigación.

Se procedió a solicitar la información requerida para formular la muestra. Contando con el número exacto y la nómina de la población completa, se procedió a seleccionar la muestra, la cual se configuró mediante el tipo de muestreo aleatorio simple, del cual se seleccionó a 25 docentes a tiempo completo.

Cabe mencionar, que la aplicación informática del ISTAS- 21, no permite la modificación del instrumento, pero si la adaptación de algunos apartados como: Socio demográficos, Departamentos, Puestos, Antigüedad, Relación Laboral y Horario.

Para la recolección de datos, se procedió a visitar las diferentes facultades y departamentos. El investigador se presentó a los docentes, expuso los objetivos de la investigación, y luego solicitó la participación para la realización de los dos instrumentos (ISTAS- 21 Y TMMS-24) y se pactó las fechas de entrega y recogida de los mismos.

Contando con los instrumentos llenos, se procedió a formular el proceso de tabulación de datos y el análisis estadístico respectivo.

3.2 Presentación y análisis de resultados

Análisis de los Resultados

El análisis de los datos se realizó siguiendo las siguientes fases:

1. Ingreso manual de los datos por códigos a la aplicación informática del CoPsoQ ISTAS- 21, versión 2.

2. Elaboración de la matriz en el programa Excel, para la tabulación del TMSS-24.
3. A partir de los datos del ISTAS- 21, se extrajo el informe preliminar que arroja la misma aplicación informática.
4. Para el instrumento TMMS-24 la tabulación se realizó de acuerdo a las instrucciones del mismo instrumento.
5. Los resultados se presentarán por medio de tablas. Iniciando con resultados generales y por grupos demográficos (género, edad, departamento y puesto).

Presentación de Resultados

La muestra estuvo compuesta por 24% Profesores Auxiliares, 56% Profesores Principales y 20% Profesores Agregados, todos a Tiempo Completo. Del 100% de la muestra el 40% Profesores fueron de género femenino y el 60% de género masculino. El 4% de los encuestados fueron de menos de 31 años, seguido por el 52% de personas de entre 31 y 45 años y el 44% de más de 45 años.

A continuación se describirán los resultados obtenidos de la variable de “Inteligencia Emocional” obtenida mediante el Instrumento TMMS-24.

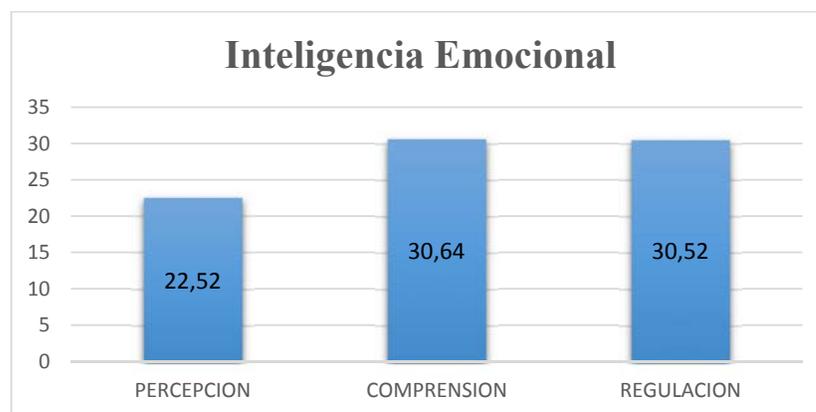


Gráfico 1: Promedios de Inteligencia Emocional

INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS- 24		
PERCEPCION	22.52	ADECUADA
COMPRESION	30.64	ADECUADA
REGULACION	30.52	ADECUADA
INTELIGENCIA EMOCIONAL GENERAL	83.68	ADECUADA

Tabla 1: Promedios de Inteligencia Emocional

En lo respectivo a “Percepción Emocional” se obtuvo un promedio de 22.52, lo cual indica que en promedio los docentes presentan una “adecuada percepción” ya que se encuentran en el rango de entre 22 a 32.

En el apartado de “Comprensión Emocional” se obtuvo un promedio de 30.64, lo cual indica que en promedio los docentes presentan una “adecuada comprensión”, ya que se encuentran en el rango entre 26 a 35.

En relación a la “Regulación Emocional” se obtuvo un promedio de 30.52, lo cual indica que en promedio los docentes presentan una “adecuada regulación”, ya que se encuentran en el rango entre 24 a 35.

En la “Inteligencia Emocional General” se obtuvo un promedio de 83.68, lo cual indica que en promedio los docentes presentan una “adecuada Inteligencia Emocional”, ya que se encuentran en el rango de entre 70 y 104.

A continuación se describirán los resultados obtenidos de la variable de “Factores de Riesgos Psicosociales” obtenida mediante el Instrumento ISTAS-21.

Factores Riesgos Psicosociales ISTAS- 21					PORCENTAJES GRANDES GRUPOS		
GRANDES GRUPOS	DIMENSIONES PSICOSOCIALES	PORCENTAJES DIMENSIONES			ROJO (DESFAVORABLE)	AMARILLO (INTERMEDIA)	VERDE (FAVORABLE)
		ROJO	AMARILLO	VERDE			
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas	40	28	32	16	80	4
	Ritmo de trabajo	100	0	0			
	Exigencias emocionales	36	36	28			
	Exigencia de esconder emociones	20	28	52			
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia	32	56	12	32	56	12
Control sobre el trabajo	Influencia	24	20	56	4	32	64
	Posibilidades de desarrollo	0	20	80			
	Sentido del trabajo	4	24	72			
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros	48	32	20	16	60	24
	Apoyo social de superiores	36	32	32			
	Calidad de liderazgo	32	40	28			
	Sentimiento de grupo	20	36	44			
	Previsibilidad	36	48	16			
	Claridad de rol	20	44	36			
	Conflicto de Rol	48	32	20			
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento	0	0	100	0	80	20
	Inseguridad sobre el empleo	36	28	36			
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	64	16	20			
Capital Social	Justicia	0	12	88	0	0	100
	Confianza vertical	0	4	96			

Tabla 1: Porcentajes Factores de Riesgos Psicosociales

La prevalencia de la exposición es la proporción de docentes incluidos en cada situación de exposición de la siguiente manera: “más desfavorable para la salud” (rojo), “intermedia” (amarillo) y “más favorable para la salud” (verde).

Con el fin de examinar las posibles relaciones entre las variables del “ISTAS- 21” y el “TMMS- 24”, se realizaron seis análisis de tipo bidimensional, es decir, se prueba si existe o no relación y si la misma es relación directa o indirecta de las dos variables en estudio: el “TMMS-24” para “Inteligencia Emocional General”, con cada uno de los “Grandes grupos de Factores de Riesgo Psicosocial” del “ISTAS- 21”, los cuales son los siguientes: “Exigencias

psicológicas en el trabajo”, “Conflicto trabajo-familia”, “Control sobre el trabajo”, “Apoyo social y calidad de liderazgo”, “Compensaciones del trabajo” y “Capital Social”.

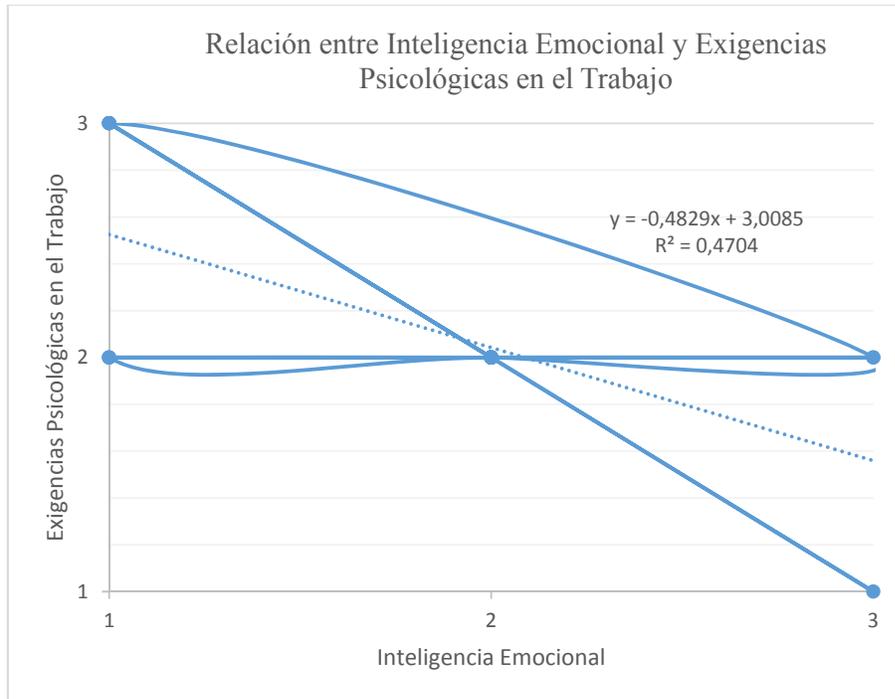


Gráfico 2: Relación entre Inteligencia Emocional y Exigencias Psicológicas en el Trabajo

Inteligencia Emocional	Exigencias Psicológicas en el Trabajo	Coefficiente de Correlación	R Cuadrado	Tipo de Relación
Debe mejorar	1 Rojo Desfavorable	-0,68587	0,470417	Correlación positiva moderada
Adecuada	2 Amarillo Intermedia			
Excelente	3 Verde Favorable			

Tabla 2: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Exigencias Psicológicas en el Trabajo

Se evidenciaron las posibles relaciones lineales entre las variables de “Inteligencia Emocional” y “Exigencias Psicológicas en el Trabajo”, representadas con un “Coeficiente de Correlación” de: -0,68587 y un Coeficiente de Determinación de: 0,470417, lo que indica una Correlación Positiva Moderada.

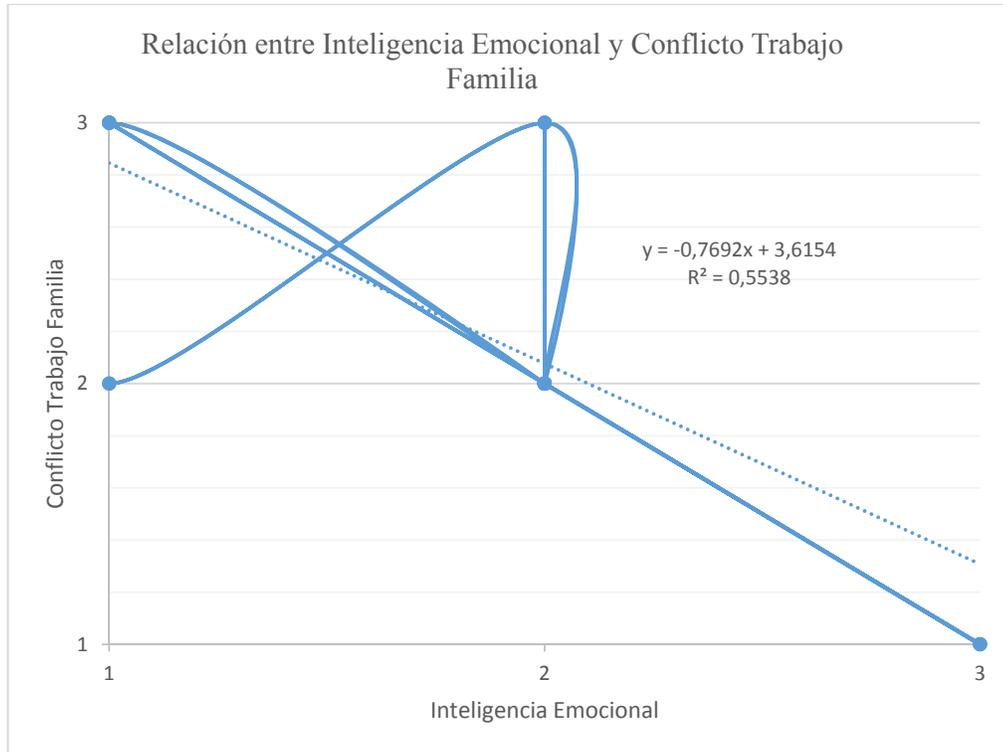


Gráfico 3: Relación entre Inteligencia Emocional y Conflicto Trabajo Familia

Inteligencia Emocional		Conflicto Trabajo Familia		Coefficiente de Correlación	R Cuadrado	Tipo de Relación
Debe mejorar	1	Rojo	Desfavorable	-0,744208	0,5538462	Correlación positiva moderada
Adecuada	2	Amarillo	Intermedia			
Excelente	3	Verde	Favorable			

Tabla 3: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Conflicto Trabajo Familia

La relación entre las variables de “Inteligencia Emocional” y “Conflicto Trabajo Familia”, representadas con un “Coeficiente de Correlación” de: -0,744208 y un Coeficiente de Determinación de: 0,5538462, lo que indica una Correlación Positiva Moderada.

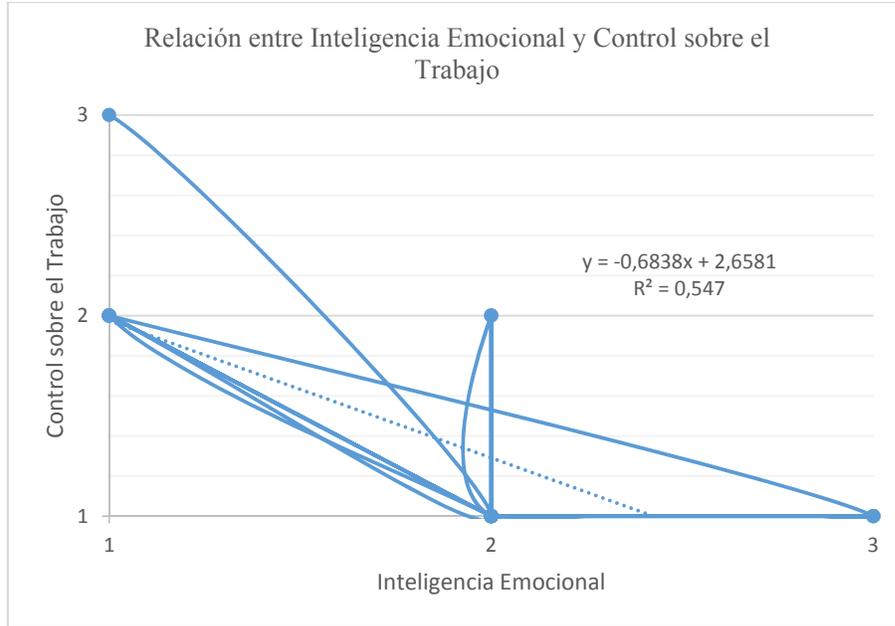


Gráfico 4: Relación entre Inteligencia Emocional y Control sobre el Trabajo

Inteligencia Emocional		Control sobre el Trabajo		Coefficiente de Correlación	R Cuadrado	Tipo de Relación
Debe mejorar	1	Rojo	Desfavorable	-0,7396	0,5470085	Correlación positiva moderada
Adecuada	2	Amarillo	Intermedia			
Excelente	3	Verde	Favorable			

Tabla 4: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Control sobre el Trabajo

La relación entre las variables de “Inteligencia Emocional” y “Control sobre el Trabajo”, representadas con un “Coeficiente de Correlación” de: -0,7396 y un Coeficiente de Determinación de: 0,5470085, indica una Correlación Positiva Moderada.

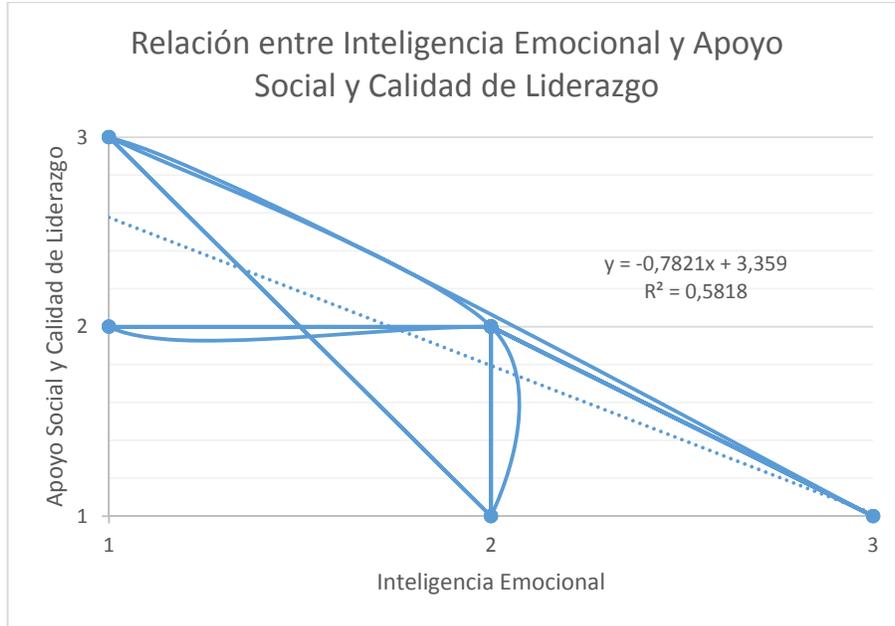


Gráfico 5: Relación entre Inteligencia Emocional y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Inteligencia Emocional		Apoyo Social y Calidad de Liderazgo		Coefficiente de Correlación	R Cuadrado	Tipo de Relación
Debe mejorar	1	Rojo	Desfavorable	-0,762738	0,5817699	Correlación positiva moderada
Adecuada	2	Amarillo	Intermedia			
Excelente	3	Verde	Favorable			

Tabla 5: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Calidad de Liderazgo

La relación entre las variables de “Inteligencia Emocional” y “Apoyo Social y Calidad de Liderazgo”, representadas con un “Coeficiente de Correlación” de: -0,762738 y un Coeficiente de Determinación de: 0,5817699, indica una Correlación Positiva Moderada.

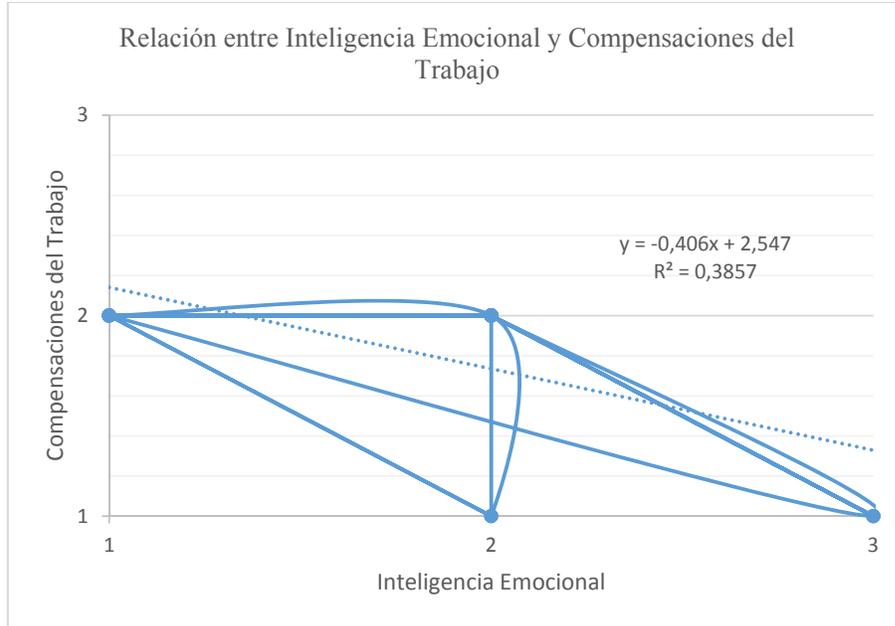


Gráfico 6: Relación entre Inteligencia Emocional y Compensaciones del Trabajo

Inteligencia Emocional		Compensaciones del Trabajo		Coefficiente de Correlación	R Cuadrado	Tipo de Relación
Debe mejorar	1	Rojo	Desfavorable	-0,621034	0,3856838	Correlación positiva baja
Adecuada	2	Amarillo	Intermedia			
Excelente	3	Verde	Favorable			

Tabla 6: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Compensaciones de Trabajo

La relación entre las variables de “Inteligencia Emocional” y “Compensaciones del Trabajo”, representadas con un “Coeficiente de Correlación” de: -0,621034 y un Coeficiente de Determinación de: 0,3856838, indica una Correlación Positiva Baja.

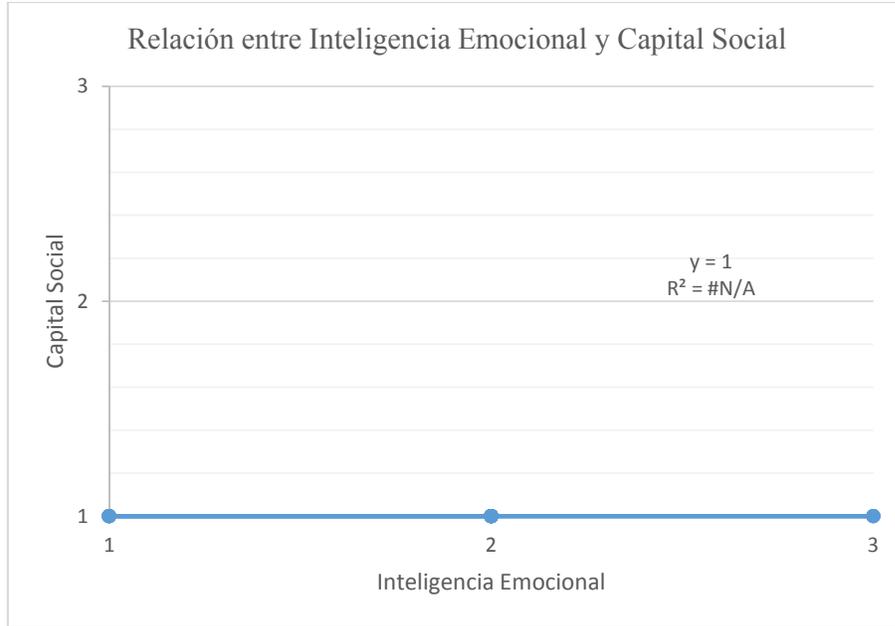


Gráfico 7: Relación entre Inteligencia Emocional y Capital Social

Inteligencia Emocional		Capital Social		Coefficiente de Correlación	R Cuadrado	Tipo de Relación
Debe mejorar	1	Rojo	Desfavorable	0	0	Correlación nula
Adecuada	2	Amarillo	Intermedia			
Excelente	3	Verde	Favorable			

Tabla 7: Tabla de Resultados de Correlación entre Inteligencia Emocional y Capital Social

La relación entre las variables de “Inteligencia Emocional” y “Capital Social”, representadas con un “Coeficiente de Correlación” de: 0 y un Coeficiente de Determinación de: 0, indica una Correlación Nula.

3.3 Conclusiones

La “Inteligencia Emocional” de los docentes está en un nivel “adecuado”, lo cual nos indica que los docentes se auto perciben como capaces de sentir y expresar sus sentimientos en forma adecuada, de comprender sus estados emocionales, y de regular los mismos.

Como pudimos observar en el análisis de datos, de acuerdo al “ISTAS-21” de “Factores de Riesgos Psicosociales”, el total de la muestra tiene una exposición desfavorable en la dimensión de “Ritmo de Trabajo” del grupo de “Exigencias Psicológicas en el Trabajo”, lo cual nos sugiere que los docentes auto perciben que mantienen un ritmo que supera el ritmo tolerable, es posible deducir que la “Cultura Organizacional” de la Institución sea la percibir el sentirse muy presionados en ese aspecto.

En un gran porcentaje de los docentes encuestados se evidenció que auto perciben que tienen “Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo”, esta inseguridad puede devenir de los cambios políticos que han afectado la autonomía de las Instituciones de Educaciones Superior en el país en los últimos años.

Un porcentaje importante de docentes auto percibe “Conflicto de Rol”, lo cual podría sugerir que los docentes realizan tareas en las que pueden estar en desacuerdo o les supongan conflictos éticos, esto puede deberse a que los mandos superiores no mantengan una comunicación adecuada o una congruencia entre lo que se pretende hacer y lo que se hace.

Los docentes universitarios no auto perciben en el “Apoyo social de los Compañeros”, esto es podría atribuirse a que probablemente no reciben la ayuda necesaria cuando es requerida por parte de los compañeros para realizar un trabajo determinado. Puede ser que se presenten conflictos en temas

como el trabajo en equipo, cooperación o asignación de tareas o que los mismos no se promuevan en la Institución.

Un porcentaje considerable de docentes auto perciben que las “Exigencias Cuantitativas” les afecta negativamente en su trabajo, están exigencias están causadas por la cantidad de trabajo y el tiempo asignado para realizarlas, lo cual pone en evidencia que podría existir falta de personal o una mala planificación y distribución del tiempo.

Existe una relación moderada entre la “Inteligencia Emocional” y las “Exigencias Psicológicas en el Trabajo”, lo cual podría indicar que los docentes aun contando con una “Inteligencia Emocional Adecuada”, auto perciben como negativas las mencionadas exigencias.

Entre “Conflicto Trabajo Familia” e “Inteligencia Emocional” existe una relación considerable. Los docentes quienes presentan una “Inteligencia Emocional Adecuada”, auto perciben que existe el mencionado conflicto entre las tareas del trabajo y las del hogar, independientemente de su género.

Se presenta una relación moderada sobre la “Inteligencia Emocional” y el “Control sobre el Trabajo”, lo que nos lleva a proponer que los docentes universitarios con la presentada “Inteligencia Emocional Adecuada”, auto perciben que tienen cierto control en las tareas que realizan, además de cierto poder de decisión sobre los aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, aspectos como los métodos que emplean para llevar a cabo su labor.

Existe relación entre la “Inteligencia Emocional” y el “Apoyo Social y Calidad de Liderazgo”, lo que quiere decir que los docentes al tener el nivel de “Inteligencia Emocional

Adecuada”, auto perciben que cuentan con cierto apoyo social y que los líderes de la Institución brindan el apoyo que se requiere de ellos.

Entre la “Inteligencia Emocional” y las “Compensaciones del Trabajo”, existe una relación baja. Lo que podría deberse a que los docentes con “Inteligencia Emocional Adecuada” auto perciben que el esfuerzo que realizan para cumplir con su trabajo no influye significativamente en recibir las compensaciones merecidas por ello.

No se presenta relación entre la “Inteligencia Emocional” y el “Capital Social”, lo que podría indicar que los docentes con “Inteligencia Emocional Adecuada”, no auto perciben que exista confianza entre distintos cargos, ni justicia en la institución, y en general no consideran tener malestar por ello o que esto los afecte considerablemente.

Se concluye señalando que de acuerdo al “Coeficiente de Correlación de Pearson” se presenta en general, una correlación directamente proporcional entre las variables estudiadas, es decir, mayor nivel de “Inteligencia Emocional” y mayor auto percepción de “Los Factores de Riesgo Psicosocial”. En otras palabras el docente con mayor “Inteligencia Emocional” podría ser capaz de sobrellevar los mencionados riesgos de forma favorable y que no le afecten a su salud y en general a su bienestar y calidad de vida.

Si prueba que si se desarrolla la “Inteligencia Emocional” disminuye significativamente la auto percepción de los “Riesgos Psicosociales”.

3.4. Recomendaciones

La forma en la que se organiza el trabajo y la estructura organizacional, cobran especial importancia en el desempeño de los docentes universitarios, por lo cual en coordinación con los mandos superiores, este estudio considera importante diagnosticar, intervenir, capacitar, monitorear y prevenir sobre los “Factores de Riesgos Psicosociales”.

Todos los “Factores de Riesgo Psicosocial” afectarán en mayor o menor grado a los docentes en algún momento de su vida, por lo que se debe priorizar el fomentar el trabajo de las Unidades de Seguridad Industrial en las Instituciones de Educación Superior, para que esta actividad de docencia pueda ser llevada a cabo con mayor eficiencia, pero sobretodo con mayor bienestar para el docente.

Se sugiere promover una Cultura Institucional basada en el conocimiento de los beneficios que tiene el mantener una Inteligencia Emocional adecuada o desarrollada, ya que esto mejorará el servicio prestado, la calidad de vida de los docentes, y su relaciones intra e inter personales.

Se considera fundamental, preocuparse en capacitar a los docentes en técnicas de resolución de conflictos, manejo de distancia emocional con los estudiantes o compañeros de trabajo, técnicas de prevención de estrés y promover estilos de vida saludables como descansos o pausas activas, ejercicio físico y alimentación adecuada.

Se recomienda que en futuras investigaciones se consideren aspectos como el tamaño de la población para tener datos más exactos que puedan profundizar en los causales de los Factores de Riesgos Psicosocial, y posibilitar un plan de acción con medidas preventivas.

3.5. Referencias Bibliográficas

- Agencia europea de seguridad y salud en el Trabajo EU--OSHA (2015). Estrés y riesgos psicosociales. Recuperado el 19 de Enero de 2015, de https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html
- Bisquerra, R. (2015). La inteligencia emocional según Salovey y Mayer. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>
- Boada, J. y Ficapal, P. (2012). Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. España: UOC.
- Cabaleiro, V (2006). Prevención de riesgos laborales. España: Ideaspropias
- Cabello, R., Fernández- Berrocal, P., Aranda D., Extremera, N. (2005). Influencia de la Inteligencia Emocional y estilos de respuesta en factores de riesgo psicosocial en profesores de educación especial. *Artículo del 6to. Congreso virtual de psiquiatría: Interpsiquis 2005 del Departamento de Psicología Básica de la Universidad de Málaga*, 1-5.
- Cerón, D., Pérez, I., Ibañez, M. (2012). La Inteligencia Emocional en adolescentes de dos colegios de Bogotá. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40 (1) 1-16.
- Contini, N. (2005). La inteligencia emocional, social y el conocimiento tácito. Su valor en la vida cotidiana. Recuperado el 7 de Febrero de 2015, de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico5/5Psico%2005.pdf>
- De la Fuente, M., Salvador, M., Franco, C. (2012). Efectos de un programa de entrenamiento en conciencia plena (mindfulness) en la autoestima y la inteligencia emocional percibidas. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, 18, (2), 297-315.
- Downey, L., Papageorgiou, V., Stough, C. (2006). Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in senior female managers.

Organizational Psychology Research Unit, Swinburne Centre for Neuropsychology, Swinburne University of Technology, Hawthorn, Australia, 27(4), 250-264.

Fulquez, S. (s.f.). La inteligencia emocional y el ajuste psicológico: un estudio transcultural.

Recuperado el 17 de Febrero de 2015, de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9284/Tesis_Sandra_Carina_Fulquez_Castro_parte_2.pdf

González, J., Prada, M., Molina, R., Blázquez, A., Guillén, J., Peinado, J. (2012). Riesgo psicosocial en el trabajo, estrés autopercebido y cortisol en saliva en una muestra de urgenciólogos de Granada. *Revista Emergencias 2012, 24*, 101-106.

González, K. (2002). Acción sindical y preventiva contra los riesgos psicosociales. El mobbing. *Lan Harremanak/7,(2)*, 183-194.

Gonzalez INTELIGENCIA EMOCIONAL DEFINICION (2014)

González, A. y Martínez, M. (2014). *Resiliencia e Inteligencia Emocional en Docentes de educación media de instituciones públicas y privadas*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela.

Grupo OTP (s.f.). Método ISTAS21. Recuperado el 20 de Febrero de 2015, de <http://evaluacionpsicosocial.com/metodo-istas21/>

Leal, A. (2011). La inteligencia emocional. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de http://www.csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_39/ALFONSO_LEAL_2.pdf

Llaneza, J. (2007). Ergonomía y psicología aplicada. España: Lex Nova.

Luceño, L., Martín, J., Jaén, M., Díaz, E. (2005) Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *EduPsykhé, 1 (4)*, 19-42.

- Ministerio de Relaciones Laborales (2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Recuperado el 21 de Febrero de 2015, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A., Navarro, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82, 667-675.
- Moncada, S., Llorens, C. y Andrés, R. (2014). (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado el 19 de Febrero de 2015, de http://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf
- Navia, M. (2014). *Satisfacción de necesidades y calidad de vida en los docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil de acuerdo al estado civil y número de cargas familiares*. Tesis de Ingeniería en Gestión de Recursos Humanos. Universidad Casa Grande de Ecuador.
- Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z., Stough, C. (2001). Emotional intelligence and effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(1) 5-10.

- Palomera, R., Fernandez, P., Brackett, M. (2008). La inteligencia emocional como competencia Básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6(2) 437-454.
- Pezzano, G. (2001). Rogers: su pensamiento profesional y su filosofía personal. *Revista Psicología desde el Caribe*, 7, 60-69.
- Piñar, M y Fernandez, J. (2011). La inteligencia emocional en el estrés, la disonancia emocional y el rendimiento de tripulantes de cabina de pasajeros. *Anales de psicología*, 27(1), 65-70.
- Ramos, N., Enríquez, H. y Recondo, O. (2013). Inteligencia emocional plena: Mindfulness y la gestión eficaz de las emociones. España: Kairós.
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3, (2), 127-141.
- SENPLADES (2013) Buen vivir 2013-2017. Plan Nacional para el Buen Vivir.
Recuperado de <http://www.planificación.gob.ec/plan.-nacional-para-buen-vivir-2013-2017>.
- Vidal, M., (2014). SPL Sistemas de Información José Sanchis Pérez de León -
SPL Sistemas de Información CoPsoQ istas21 versión 2. Manual de uso del Programa Informático. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

3.6. Anexos

1. Test Trait Meta Mood Scale- TMMS- 24

TMMS-24

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo

1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

La TMMS-24 está basada en *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer. La escala original es una escala rasgo que evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales mediante 48 ítems. En concreto, las destrezas con las que podemos ser conscientes de nuestras propias emociones así como de nuestra capacidad para regularlas.

La TMMS-24 contiene tres dimensiones claves de la IE con 8 ítems cada una de ellas: Percepción emocional, Comprensión de sentimientos y Regulación emocional. En la tabla 1 se muestran los tres componentes.

Tabla 1. Componentes de la IE en el test

	Definición
Percepción	Soy capaz de <i>sentir y expresar</i> los sentimientos de forma adecuada
Comprensión	<i>Comprendo</i> bien mis estados emocionales
Regulación	Soy capaz de <i>regular</i> los estados emocionales correctamente

Evaluación

Para corregir y obtener una puntuación en cada uno de los factores, sume los ítems del 1 al 8 para el factor *percepción*, los ítems del 9 al 16 para el factor *comprensión* y del 17 al 24 para el factor *regulación*. Luego mire su puntuación en cada una de las tablas que se presentan. Se muestran los puntos de corte para hombres y mujeres, pues existen diferencias en las puntuaciones para cada uno de ellos. Recuerde que la veracidad y la confianza de los resultados obtenidos dependen de lo sincero que haya sido al responder a las preguntas.

	Puntuaciones <i>Hombres</i>	Puntuaciones <i>Mujeres</i>
Percepción	Debe mejorar su percepción: presta poca atención < 21	Debe mejorar su percepción: presta poca atención < 24
	Adecuada percepción 22 a 32	Adecuada percepción 25 a 35
	Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención > 33	Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención > 36

Comprensión	Puntuaciones <i>Hombres</i> Debe mejorar su comprensión < 25	Puntuaciones <i>Mujeres</i> Debe mejorar su comprensión < 23
	Adecuada comprensión 26 a 35	Adecuada comprensión 24 a 34
	Excelente comprensión > 36	Excelente comprensión > 35

Regulación	Puntuaciones <i>Hombres</i> Debe mejorar su regulación < 23	Puntuaciones <i>Mujeres</i> Debe mejorar su regulación < 23
	Adecuada regulación 24 a 35	Adecuada regulación 24 a 34
	Excelente regulación > 36	Excelente regulación > 35

Algunas referencias sobre la utilización de la escala:

- Carranque, G.A., Fernández-Berrocal, P., Baena, E., Bazán, R., Cárdenas, B., Herraiz, R., y Velasco, B. (2004). Dolor postoperatorio e inteligencia emocional. *Revista Española de Anestesiología y Reanimación*, 51, 75-79.
- Durán, A., Extremera, N., Rey, L., Fernández-Berrocal, P., y Montalbán, F. M. (2006). Predicting academic burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Psicothema*, 18, 158-164.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2002). Relation of perceived emotional intelligence and health-related quality of life in middle-aged women. *Psychological Reports*, 91, 47-59.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2003). La inteligencia emocional: Métodos de evaluación en el aula. *Revista Iberoamericana de Educación*, 30, 1-12.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios. *Clínica y Salud*, 15, 117-137.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2005). Inteligencia emocional y diferencias individuales en el meta-conocimiento de los estados emocionales: una revisión de los estudios con el Trait Meta-Mood Scale. *Ansiedad y Estrés*, 11, 101-122.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2005). Perceived emotional intelligence and life satisfaction: Predictive and Incremental validity using the Trait Meta-mood Scale. *Personality and Individual Differences*, 39, 937-948.

- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P., (2004). El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional: Ventajas e inconvenientes con respecto a las medidas de auto-informe. *Boletín de Psicología*, 80, 59-77.
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., Mestre, J. M., y Guil, R. (2004). Medidas de evaluación de la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36, 209-228.
- Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2006). Emotional Intelligence as Predictor of Mental, Social, and Physical Health in University Students. *The Spanish Journal of Psychology*, 9, 45-51.
- Fernández-Berrocal, P. y Ramos, N (2002). Evaluando la inteligencia emocional. Fernández-Berrocal P y Ramos, N (Eds .), *Corazones inteligentes*. Editorial Kairós: Barcelona.
- Fernández-Berrocal, P., Alcaide, R., Domínguez, E., Fernández-McNally, C., Ramos, N. S., y Ravira, M. (1998). Adaptación al castellano de la escala rasgo de metaconocimiento sobre estados emocionales de Salovey et al.: datos preliminares. *Libro de Actas del V Congreso de Evaluación Psicológica*. Málaga.
- Fernández-Berrocal, P., Alcaide, R., Extremera, N., y Pizarro, D. (2006). The role of emotional intelligence in anxiety and depression among adolescents. *Individual Differences Research*, 4, 16-27.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.
- Fernández-Berrocal, P., Salovey, P., Vera, A., Extremera, N. y Ramos, N. (2005). Cultural influences on the relation between perceived emotional intelligence and depression. *International Review of Social Psychology*, 18, 91-107.
- Fernández-Berrocal, P., y Extremera, N. (2005). About emotional intelligence and moral decisions. *Behavioral and Brain Sciences*, 28, 548-549.
- Fernández-Berrocal, P., y Extremera, N. (2006). Emotional intelligence and emotional reactivity and recovery in laboratory context. *Psicothema*, 18, 72-78.
- Queirós, M. M., Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. Carral, J. M. C. y Queirós, P. S. (2005). Validação e fiabilidade da versão portuguesa modificada da Trait Meta-Mood Scale. *Revista de Psicologia, Educação e Cultura*, 9, 199-216.
- Ramos-Díaz, N., Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2007). Perceived Emotional intelligence facilitates Cognitive-Emotional Processes of Adaptation to an Acute Stressor. *Cognition & Emotion*, 20, 1-15.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. En J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, Disclosure, & Health* (pp. 125-151). Washington: American Psychological Association.
- Williams, F.M., Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., Ramos, N. y Joiner, T. E. (2004). Mood regulation skill and the symptoms of endogenous and hopelessness depression. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26, 233-240.

2. Test ISTAS- 21



CoPsoQ istas21

versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

Empresa: ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	Fecha de respuesta: enero 2016
--	---------------------------------------

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

La recogida del cuestionario será el **día de recogida será el viernes, 8 de enero de 2016**.

Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a Érika Montalvo Moncayo CI: 1722106372. Telf: 023310317 o Cel: 0992950690

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

- 1 Mujer
- 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en ESCUELA POLITECNICA NACIONAL y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Facultad de Ciencias
- 2 Facultad de Ciencias Administrativas
- 3 Facultad de Ingeniería Mecánica
- 4 Facultad de Ingeniería Civil y Ambiental
- 5 Facultad de Ingeniería Química y Agroindustria
- 6 Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica
- 7 Facultad de Geología y Petróleos
- 8 Departamento de Formación Básica
- 9 Instituto Geofísico
- 10 Facultad de Sistemas
- 11 Escuela de Formación de Tecnólogos
- 12 Departamento de Ciencias Sociales

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Profesor Auxiliar
- 2 Profesor Principal
- 3 Profesor Agregado

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1
 2 Generalmente no
 3 Sí, generalmente de nivel superior
 4 Sí, generalmente de nivel inferior
 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
 6 No lo sé

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
 2 Muchas veces
 3 Algunas veces
 4 Sólo alguna vez
 5 Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en ESCUELA POLITECNICA NACIONAL?

- 1 Menos de 30 días
 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
 4 Más de 2 años y hasta 5 años
 5 Más de 5 años y hasta 10 años
 6 Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con ESCUELA POLITECNICA NACIONAL?

- 1 Soy fijo (tengo un nombramiento)
 2 Contrato Civil de Prestación de Servicios

3 Soy temporal (contrato ocasional)

10) Desde que entraste en ESCUELA POLITECNICA NACIONAL ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
2 Sí, una vez
3 Sí, dos veces
4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
 2 Alguno excepcionalmente
 3 Un sábado al mes
 4 Dos sábados
 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
 2 Alguno excepcionalmente
 3 Un domingo al mes
 4 Dos domingos
 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Turno fijo de mañana
 2 Turno fijo de tarde
 3 Turno fijo de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
 5 Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para ESCUELA POLITECNICA NACIONAL?

- 1 30 horas o
menos
- 2 De 31 a
35 horas
- 3 De 36 a
40 horas
- 4 De 41 a
45 horas
- 5 Más de
45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 1000 dólares o menos
- 2 Entre 1000 y 1200 dólares
- 3 Entre 1200 y 1500 dólares
- 4 Entre 1500 y 1800 dólares
- 5 Entre 1800 y 2000 dólares
- 6 Entre 2000 y 2500 dólares
- 7 Entre 2500 y 3000 dólares
- 8 Entre 3000 y 3300 dólares
- 9 Entre 3300 y 3600 dólares
- 10 Entre 3600 y 4500 dólares
- 11 Entre 4500 y 5000 dólares
- 12 Entre 5000 y 6000 dólares
- 13 Más de 6000 dólares

23) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!