Trabajo de fin de carrera titulado:

"EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES A TIEMPO COMPLETO EN UN INSTITUTO EN LA CUIDAD DE QUITO EN EL AÑO 2019 MEDIANTE LA METODOLOGÍA FPSICO VERSIÓN 4."

Realizado por:

DANIELA CRISTINA ESPINOSA RUANO

Director del Proyecto:

MARCELO RUSSO

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Daniela Cristina Espinosa Ruano, con cédula de identidad 1720578267 declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado en ningún grado a calificación profesional; y que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento. A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual de este trabajo a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Daniela Cristina Espinosa Ruano

C.C 1720578267

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

El presente trabajo de investigación titulado:

"EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES A TIEMPO COMPLETO EN UN INSTITUTO EN LA CUIDAD DE QUITO EN EL AÑO 2019 MEDIANTE LA METODOLOGÍA FPSICO VERSIÓN 4."

Realizado por:

Daniela Cristina Espinosa Ruano

Como Requisito para la Obtención de Título de

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor

MARCELO RUSSO

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

Marcelo Russo

Director

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

Aimee Vilaret

Michelle Ferrer

Después de revisar el trabajo presentado,

lo han calificado como apto para su defensa oral ante

el tribunal examinador

Aimee Vilaret

Michelle Ferrer

Quito,

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a la memoria de mi abuelito Clelio Enrique Ruano Córdova, quien me inspiro con su ejemplo de emprendedor y profesional intachable a seguir preparándome académicamente. También está dedicado a mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido cumplir una de mis metas para llegar hasta esta etapa, y principalmente dedico a Dios por darme fuerza y sabiduría para continuar en el proceso de obtener uno de los anhelos más deseados por mí, además agradezco a todas las personas que me han apoyado en el transcurso de este proyecto, como mis maestros quienes compartiendo sus conocimientos y experiencia me transmitieron las herramientas para que culmine mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Luego de finalizar este proyecto, doy gracias a Dios nuestro creador, porque gracias a su divinidad me permitió nacer y crecer en un hogar donde aprendí valores y principios cristianos invaluables, rodeada de mucho amor y guía permanente de mi familia, características que me permitieron culminar esta etapa de mi vida, lo cual es esencial para mí, pues significa el principio de mi plena adultez, mi independencia y vuelo hacia fuera del nido. También agradezco a mis padres que han sido un pilar fundamental, al apoyarme en cada momento y decisión de mi proyecto, por creer en mí y no permitir que me diera por vencida. Sus esfuerzos en todo sentido los he compartido y he logrado ser reciproca con la finalización de esta tesis.

El camino ha sido más fácil por la colaboración de mis docentes por sus aportes en conocimientos, a los que les expreso mi gratitud por su apoyo en todo momento.

Gracias a todas las personas que de alguna manera hicieron posible este logro, siendo motivadores constantes para alcanzar mi meta.

INDICE

DECLARATORIA DEL DIRECTOR.....**¡Error! Marcador no definido.**
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES .....**¡Error! Marcador no definido.**
DEDICATORIA 6
AGRADECIMIENTO 7
RESUMEN 14
ABSTRACT.....15
CAPITULO I 16
INTRODUCCIÓN. 16
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....16
1.2 Marco teórico 20
CAPITULO II 31
MÉTODO 31
2.1 Tipo de estudio 31
2.2 Modalidad de investigación 31
2.3 Método 31
2.4 Población y muestra 31
2.5 Selección de instrumentos de investigación.....32
CAPITULO III.....37
RESULTADOS.....37
3.1 Presentación y análisis de resultados 37
3.2 Aplicación practica.....131
CAPITULO IV.....136
DISCUSIÓN 136
4.1 Conclusiones 136
4.2 Recomendaciones.....136
Bibliografía 138

ÌNDICE DE GRÀFICOS

GRÀFICO 1. ¿Trabajas los sábados? 41
GRÀFICO 2. ¿Trabajas los Domingos y festivos? 42
GRÀFICO 3. Tiempo de descanso semanal 43
GRÀFICO 4. Vida laboral-vida social 44
GRÀFICO 5. Posibilidad de atender asuntos personales 45
GRÀFICO 6. Tiempo de pausas reglamentarias 46
GRÀFICO 7. Tiempo de pausas no reglamentarias 47
GRÀFICO 8. Ritmo de Trabajo 48
GRÀFICO 9. Actividades y tareas a realizar 49
GRÀFICO 10. Distribución de tareas 50
GRÀFICO 11. Distribución del entorno 51
GRÀFICO 12. Como realizar el trabajo 52
GRÀFICO 13. Cantidad de trabajo 53
GRÀFICO 14. Calidad del trabajo 54
GRÀFICO 15. Resolución de situaciones 55
GRÀFICO 16. Distribución de turnos rotativos 56
GRÀFICO 17. Tiempo de trabajo 57
GRÀFICO 18. Ejecución de la tarea 58
GRÀFICO 19. Ritmo de Trabajo 59
GRÀFICO 20. Tiempo de atención al trabajo 60
GRÀFICO 21. Atención al trabajo 61
GRÀFICO 22. Atención a varias tareas 62
GRÀFICO 23. Interrumpir por otras tareas 63
GRÀFICO 24. Alteraciones de trabajo por interrupciones 64
GRÀFICO 25. Frecuencia de cantidad de trabajo 65
GRÀFICO 26. Frecuencia de horas extra 66
GRÀFICO 27. Cantidad de Trabajo 67
GRÀFICO 28. Complejidad del trabajo 68
GRÀFICO 29. Solicitud de consejo o ayuda 69
GRÀFICO 30. Aprendizaje de nuevos métodos 70
GRÀFICO 31. Adaptación a nuevas situaciones 71
GRÀFICO 32. Toma de iniciativa 72
GRÀFICO 33. Requerimiento de buena memoria 73
GRÀFICO 34. Requerimiento de ser creativo 74
GRÀFICO 35. Trato con personas ajenas a la organización 75
GRÀFICO 36. Oculto de emociones frente a superiores 76
GRÀFICO 37. Oculto de emociones frente a subordinados 77
GRÀFICO 38. Oculto de emociones frente a compañeros de trabajo 78
GRÀFICO 39. Oculto de emociones frente a personas ajenas 79
GRÀFICO 40. Exposición a situaciones emocionales 80
GRÀFICO 41. Respuestas frente a problemas emocionales 81
GRÀFICO 42. Trabajo Rutinario 82

GRÀFICO 43. Sentido de las tareas 83
GRÀFICO 44. Contribución de tareas a la organización 84
GRÀFICO 45. Reconocimiento por superiores 85
GRÀFICO 46. Reconocimiento por compañeros de trabajo 86
GRÀFICO 47. Reconocimiento por personas ajenas 87
GRÀFICO 48. Reconocimiento por familiares y amigos 88
GRÀFICO 49. Participación en cambio de equipos o materiales 89
GRÀFICO 50. Participación en la manera de trabajo 90
GRÀFICO 51. Participación en lanzamiento de productos o servicios 91
GRÀFICO 52. Participación en organización de áreas 92
GRÀFICO 53. Participación en cambios de dirección 93
GRÀFICO 54. Participación en contratación de empleados 94
GRÀFICO 55. Participación en contratación de empleados 95
GRÀFICO 56. Participación en contratación de empleados 96
GRÀFICO 57. Supervisión en planificación del trabajo 97
GRÀFICO 58. Supervisión en ritmo de trabajo 98
GRÀFICO 59. Supervisión en calidad del trabajo 99
GRÀFICO 60. Posibilidades de formación 100
GRÀFICO 61. Posibilidades de promoción 101
GRÀFICO 62. Requisitos para promociones 102
GRÀFICO 63. Situación de la empresa en el mercado 103
GRÀFICO 64. Desarrollo profesional 104
GRÀFICO 65. Formación impartida por la empresa 105
GRÀFICO 66. Correspondencia entre esfuerzo y recompensas 106
GRÀFICO 67. Comodidad con salario percibido 107
GRÀFICO 68. Claridad de funciones a realizar 108
GRÀFICO 69. Claridad en cómo realizar las funciones 109
GRÀFICO 70. Claridad de trabajo esperada 110
GRÀFICO 71. Calidad de trabajo que esperada 111
GRÀFICO 72. Claridad en el tiempo asignado 112
GRÀFICO 73. Claridad en responsabilidad del puesto de trabajo 113
GRÀFICO 74. Falta de recursos humanos o materiales 114
GRÀFICO 75. Conflictos morales o legales en el trabajo 116
GRÀFICO 76. Contradicciones en instrucciones 117
GRÀFICO 77. Tareas ajenas al puesto de trabajo 118
GRÀFICO 78. Apoyo de superiores 119
GRÀFICO 79. Apoyo de compañeros 120
GRÀFICO 80. Apoyo de subordinados 121
GRÀFICO 81. Apoyo de otras personas 122
GRÀFICO 82. Relaciones con compañeros de trabajo 123
GRÀFICO 83. Conflictos interpersonales 124
GRÀFICO 84. Situaciones de violencia física 125
GRÀFICO 85. Situaciones de violencia psicológica 126
GRÀFICO 86. Situaciones de acoso sexual 127
GRÀFICO 87. Resolución de conflictos interpersonales 128
GRÀFICO 88. Discriminación 129

ÌNDICE DE TABLAS

Tabla 1. VARIABLES INDEPENDIENTES Y DEPENDIENTES 30
Tabla 2. ESTRUCTURA FINAL DE A ENCUESTA FPSICO 4.0 34
Tabla 3. NIVELES DE RIESGO 36
Tabla 4. GRUPOS DE EDADES DE LOS DOCENTES DENTRO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO EN LA CIUDAD DE QUITO. 37
Tabla 5. GÉNERO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO EN LA CIUDAD DE QUITO. 38
Tabla 6. TIEMPO DE SERVICIO DE LOS DOCENTES 38
Tabla 7. ESTADO CIVIL 38
Tabla 8. ASIGNATURA QUE ENSEÑAN LOS DOCENTES 39
Tabla 9. ¿Trabajas los sábados? 40
Tabla 10. ¿Trabajas los domingos y festivos? 41
Tabla 11. Tiempo de descanso semanal 42
Tabla 12. Vida laboral-vida social 43
Tabla 13. Posibilidad de atender asuntos personales 44
Tabla 14. Tiempo de pausas reglamentarias 45
Tabla 15. Tiempo de pausas no reglamentarias 46
Tabla 16. Ritmo de Trabajo 47
Tabla 17. Actividades y tareas a realizar 48
Tabla 18. Distribución de tareas 49
Tabla 19. Distribución del entorno 50
Tabla 20. Como realizar el trabajo 51
Tabla 21.Cantidad de trabajo 52
Tabla 22. Calidad del trabajo 53
Tabla 23. Resolución de situaciones 54
Tabla 24. Distribución de turnos rotativos 55
Tabla 25. Tiempo de trabajo 56
Tabla 26. Ejecución de la tarea 57
Tabla 27. Ritmo de Trabajo 58
Tabla 28. Tiempo de atención al trabajo 59
Tabla 29. Atención al trabajo 60
Tabla 30. Atención a varias tareas 61
Tabla 31. Interrumpir por otras tareas 62
Tabla 32. Alteraciones de trabajo por interrupciones 63
Tabla 33. Frecuencia de cantidad de trabajo 64
Tabla 34. Frecuencia de horas extra 65
Tabla 35. Cantidad de Trabajo 66
Tabla 36. Complejidad del trabajo 67
Tabla 37. Solicitud de consejo o ayuda 68
Tabla 38. Aprendizaje de nuevos métodos 69
Tabla 39. Adaptación a nuevas situaciones 70

Tabla 40. Toma de iniciativa 71
Tabla 41. Requerimiento de buena memoria 72
Tabla 42. Requerimiento de ser creativo 73
Tabla 43. Trato con personas ajenas a la organización 74
Tabla 44. Oculto de emociones frente a superiores 75
Tabla 45. Oculto de emociones frente a subordinados 76
Tabla 46. Oculto de emociones frente a compañeros de trabajo 77
Tabla 47. Oculto de emociones frente a personas ajenas 78
Tabla 48. Exposición a situaciones emocionales 79
Tabla 49. Respuestas frente a problemas emocionales 80
Tabla 50. Trabajo Rutinario 81
Tabla 51. Sentido de las tareas 82
Tabla 52. Contribución de tareas a la organización 83
Tabla 53. Reconocimiento por superiores 84
Tabla 54. Reconocimiento por compañeros de trabajo 85
Tabla 55. Reconocimiento por personas ajenas 86
Tabla 56. Reconocimiento por familiares y amigos 87
Tabla 57. Participación en cambio de equipos o materiales 88
Tabla 58. Participación en la manera de trabajo 89
Tabla 59. Participación en lanzamiento de productos o servicios 90
Tabla 60. Participación en organización de áreas 91
Tabla 61. Participación en cambios de dirección 92
Tabla 62. Participación en contratación de empleados 93
Tabla 63. Participación en contratación de empleados 94
Tabla 64. Supervisión en método para realizar los trabajos 95
Tabla 65. Supervisión en planificación del trabajo 96
Tabla 66. Supervisión en ritmo de trabajo 97
Tabla 67. Supervisión en calidad del trabajo 98
Tabla 68. Posibilidades de formación 99
Tabla 69. Posibilidades de promoción 100
Tabla 70. Requisitos para promociones 101
Tabla 71. Situación de la empresa en el mercado 102
Tabla 72. Desarrollo profesional 103
Tabla 73. Formación impartida por la empresa 104
Tabla 74. Correspondencia entre esfuerzo y recompensas 105
Tabla 75. Comodidad con salario percibido 106
Tabla 76. Claridad de funciones a realizar 107
Tabla 77. Claridad en cómo realizar las funciones 108
Tabla 78. Claridad de trabajo esperada 109
Tabla 79. Calidad de trabajo que esperada 110
Tabla 80. Claridad en el tiempo asignado 111
Tabla 81. Claridad en responsabilidad del puesto de trabajo 112
Tabla 82. Falta de recursos humanos o materiales 113
Tabla 83. Pasar por alto los métodos establecidos 114
Tabla 84. Conflictos morales o legales en el trabajo 115
Tabla 85. Contradicciones en instrucciones 116
Tabla 86. Tareas ajenas al puesto de trabajo 117
Tabla 87. Apoyo de superiores 118

Tabla 88. Apoyo de compañeros 119
Tabla 89. Apoyo de subordinados 120
Tabla 90. Apoyo de otras personas 121
Tabla 91. Relaciones con compañeros de trabajo 122
Tabla 92. Conflictos interpersonales 123
Tabla 93. Situaciones de violencia física 124
Tabla 94. Situaciones de violencia psicológica 125
Tabla 95. Situaciones de acoso sexual 126
Tabla 96. Resolución de conflictos interpersonales 127
Tabla 97. Discriminación 128

RESUMEN

El estudio se realizó en un Instituto Tecnológico en la Ciudad de Quito, el cual brinda instrucción educativa, a todos los jóvenes que quieran obtener una tecnología con título de tercer nivel en economía, finanza, entre otros. El objetivo principal de esta investigación fue evaluar los riesgos psicosociales del personal docente a través de la metodología Fpsico versión 4.0 para determinar el nivel de riesgo, después identificar los riesgos psicosociales presentes en el Instituto, lo que me permitió determinar un plan de acción. El estudio se centró únicamente en los docentes a tiempo completo, ya que son los más expuestos en comparación a los puestos de nivel jerárquico superior, porque pasan más tiempo realizando sus actividades de enseñanza, mientras que las autoridades no requieren estar la jornada completa en el Instituto por la naturaleza de sus funciones de liderazgo.

El factor psicosocial que predomina dentro de la Institución a los docentes de tiempo completo, es el de Participación/Supervisión, obteniendo el 60% de respuestas de los encuestados, que presentan un nivel de riesgo alto. Otro factor es la Carga de trabajo con un 38% de nivel de riesgo, lo cual también es de cuidado porque dentro del rango de la investigación del método ésta algo elevado. Luego tenemos el factor Desempeño de Rol con un 34% que proporciona una cifra de alerta, por último el factor de Relaciones y apoyo social con un 24%, que representa un número de encuestados considerable.

Estos son los factores psicosociales más significativos de la tabla, de manera que indican que se deben controlar, entonces, se ha propuesto planes de acción para cada uno de los factores identificados, donde se detallan las actividades, los responsables a ejecutar, indicadores de medición y tiempo de implementación. Los planes de acción ayudaran a mejorar las condiciones de trabajo de los docentes dentro del Instituto Tecnológico, en un período determinado, para cumplido este tiempo volver a evaluar y realizar acciones correctivas otra vez en caso de ser necesario.

Palabras Claves: Condiciones de Trabajo, Plan de acción, factores psicosociales, nivel de riesgo, estudio, e indicadores de medición.

ABSTRACT

The study was conducted at a Technological Institute in the City of Quito, which provides educational instruction to all young people who want to obtain a technology with a third level degree in economics, finance, among others. The main objective of this research was to evaluate the psychosocial risks of the teaching staff through the Physical 4.0 methodology to determine the level of risk, and then identify the psychosocial risks present in the Institute, which allowed me to determine an action plan. The study focused solely on full-time teachers, since they are the most exposed compared to higher-level positions, because they spend more time doing their teaching activities, while the authorities do not need to be full-time in the Institute by the nature of its leadership functions.

The psychosocial factor that predominates within the Institution to full-time teachers is Participation / Supervision, obtaining 60% of the respondents' responses, which present a high level of risk. Another factor is the Workload with a 38% level of risk, which is also of care because it is somewhat high within the range of the investigation of the method. Then we have the Role Performance factor with 34% that provides an alert figure, finally the Relationship and social support factor with 24%, which represents a considerable number of respondents.

These are the most significant psychosocial factors in the table, so that they indicate that they must be controlled, so, action plans have been proposed for each of the identified factors, where the activities, those responsible for executing, measurement indicators are detailed and implementation time. The action plans will help to improve the working conditions of the teachers within the Technological Institute, in a certain period, to accomplish this time to re-evaluate and take corrective actions again if necessary.

Keywords: Working conditions, Action plan, psychosocial factors, risk level, study, and measurement indicators.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN.

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1 Planteamiento del problema

1.1.1.1 Diagnóstico del problema

El concepto de los riesgos psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo". (INSHT, 2012, pág. 1)

Los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores. (OIT, 2010, pág. 10)

Las causas para que se aparezcan los riesgos psicosociales son las siguientes:

- Característica de la tarea
- Estructura de la organización
- Características del trabajo
- Características de la empresa
- La organización del tiempo de trabajo
- Características del empleo (UGT, 2010, pág. 12)

"Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador". Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino también sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad. (INSHT, 2012, pág. 1)

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo. (ISTAS, RIESGOS PSICOSOCIALES, 2011)

Uno de los factores psicosociales que mayormente encontramos dentro de las organizaciones es el estrés laboral el cual se ha relacionado con un cierto número de síntomas físicos y psíquicos como migraña, ulceras de estómago, irritabilidad, impotencia, ansiedad, falta de concentración, indecisión siendo de esta forma un indicador principal de impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo se puede citar la estimación de que el 54% de absentismo se relaciona directa o indirectamente con el estrés. Según datos de la encuesta europea sobre condiciones de trabajo el estrés en el trabajo como problema de salud afecta a un 28 % de los trabajadores siendo las principales condiciones adversas al respecto los fuertes ritmos de trabajo (54%), la monotonía (37 %) y la repetitividad (45%), más de 1/3 de los asalariados europeos no tienen ningún tipo de control sobre el ritmo y los métodos de trabajo, ni sobre el orden de realización de las tareas. (ISTAS, 2010, págs. 5-6)

Se requiere realizar el siguiente estudio dentro de un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito, basándome en la matriz de riesgos la cual me permitirá observar todos los riesgos analizados en los docentes durante su jornada laboral, en vista de que tienen una inadecuada organización con deficiencias en el diseño, también en sus procesos existe falta de claridad respecto a las funciones de sus puestos y poca comunicación de los directivos con los docentes, por tal motivo esto causa que tengan exigencias contradictorias, que podrían llegar a ocasionar riegos psicosociales y posteriormente estos generar daños a la salud, a la vez observando el registro de faltas por el sistema biométrico de la Institución, se detectó que el 20% del personal docente no se presenta a sus horarios de clases, lo que considero un efecto importante de ausentismo laboral dando la pauta a la necesidad de realizar la siguiente investigación, con lo cual se conocerá si tienen riesgos psicosociales e implementar un plan de acción con sus medidas correctivas.

1.1.1.2 Pronóstico

En caso de no realizarse esta investigación los riesgos tales como: aumento de absentismo, mayores índices de accidentes o lesiones, estrés relacionado al trabajo, fatiga, carga laboral y un mal rendimiento en su trabajo que a su vez conlleva daños a la salud como: hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, dolor de espalda entre otros que además afectan la salud mental, causados por factores psicosociales.

Sin embargo, una de las asociaciones más fuertes es la relación entre los factores psicosociales y la enfermedad cardiovascular y si tenemos en cuenta que este tipo de enfermedades constituyen la principal causa de muerte en el mundo industrializado, resulta evidente el enorme impacto que sobre la salud de la población en general y ocupada en particular tendría cualquier mejora en su prevención. En su conjunto, se ha estimado que entre el 25 y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular podrían ser evitados mediante la eliminación de la exposición laboral a la alta tensión, descompensación entre esfuerzo y recompensas, trabajo sedentario, a turnos, y exposiciones físicas y químicas nocivas. (ERGODEP, 2015)

El enfoque a futuro en caso de no realizarse la siguiente investigación haría que dentro del Instituto Tecnológico se incremente el grado de ausentismo laboral, situación provocada por falta de los docentes a su jornada de trabajo, en consecuencia perderían la continuidad en sus funciones generando disminución en la eficiencia de sus procesos.

1.1.1.3 Control del Pronóstico

De realizarse la investigación mediante el método Fpsico versión 4.0, se obtendrían los riesgos psicosociales que están afectando al personal docente dentro del Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito, lo que ayudaría a elaborar un plan de acción con las mejoras en sus condiciones de trabajo, para disminuir las deficiencias en sus funciones, haciendo que los docentes tengan mejor organización en sus procesos y conozcan con claridad las actividades que deben realizar.

De lograrse perfeccionar la comunicación mediante capacitaciones a los directivos “de cómo ser un buen líder”, así como a los docentes “como receptar información”, se obtendría un

resultado de la investigación que contenga mejoras para el personal docente sin daños a su salud física y mental. También la Institución se beneficiaría por la disminución de ausentismo laboral y mayor efectividad laboral.

1.1.2 Objetivo General

Evaluar los riesgos psicosociales del personal docente de un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito, a través de la metodología Fpsico versión 4.0 para determinar el nivel de riesgo y establecer las respetivas medidas preventivas y correctivas.

1.1.3 Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos psicosociales presentes, por medio de la metodología Fpsico versión 4.0 para establecer las respectivas recomendaciones para el control de los factores de riesgo dentro de un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito.
- Determinar los datos sociodemográficos de los docentes del Instituto Tecnológico basándose en la hoja de vida para realizar un estudio exacto con el método Fpsico versión 4.0.
- Elaborar un plan de acción con matrices para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes dentro del Instituto Tecnológico.

1.1.4 Justificación

En la actualidad en el país tenemos varias clases de riesgos, uno de ellos son los riesgos psicosociales los cuales han tenido reconocimiento por su importancia en la salud de los trabajadores, por este motivo es necesario que se realice una evaluación de los riesgos psicosociales a los docentes de un Instituto Tecnológico para saber que factor de riesgo afectan más a su bienestar físico y a su salud ya que se considera un tema de gran interés por muchos estudios que hablan ampliamente más del tema.

En el proyecto de investigación es primordial identificar correctamente todos los factores psicosociales presentes en los docentes, para luego de esta manera evaluar todos los factores identificados por medio de la metodología Fpsico versión 4.0 dentro del instituto ubicado en la cuidad de quito, con el fin de conocer el nivel de riesgo.

Después de la correspondiente evaluación dichos resultados mejorarán los controles preventivos o correctivos que servirán para reducir el nivel de riesgo y mejorar los ámbitos de trabajo a los docentes dentro del Instituto Tecnológico.

El Instituto Tecnológico donde se va aplicar el estudio es una Institución pública que brinda educación tecnológica superior orientada a una cultura de investigación y emprendimiento formando tecnólogos, este estudio se centrara en los docentes de dicha Institución por lo que cada uno con lleva dos materias a enseñar y cada aula generalmente contiene más de treinta y cinco alumnos, algunos docentes también tienen otras actividades extra laborales como supervisores o miembros de comités. El Instituto Tecnológico trabaja con su propia política integrada de gestión, donde indica procedimientos y guías de trabajos de las actividades que deben realizar los docentes con sus estudiantes, a la vez estipula el tiempo que se debe entregar cada uno de estos.

El presente estudio pretende evaluar los riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo a los docentes a tiempo completo de un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito para de esta forma lograr reducir los niveles de riesgos que obtengan cada uno de ellos, a su vez proponer un plan de acción donde se detallen las medidas preventivas y correctivas para mejorar las condiciones de trabajo y con el fin de dar cumplimiento a las normativas legales vigentes.

1.2 Marco teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

En la actualidad, en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. (MORENO, 2011)

Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. (UNIPSICO, 2012, pág. 1)

Actualmente, la incidencia de los riesgos psicosociales, sobre la salud de los trabajadores es más evidente, el bienestar físico mental y social determina la motivación sobre una actividad, la presión por el cumplimiento de objetivos de los puestos, la evaluación, promoción, inclusive la remuneración se ve afectados por el nivel de productividad que tienen los colaboradores en las organizaciones. (ISRAEL, 2018)

En el presente año, los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. (UNIPSICO, 2012)

Según la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el 70,9% de los trabajadores encuestados señaló que estaba expuesto a riesgo de accidentes de trabajo –el porcentaje se eleva al 74,9% en el caso del personal sanitario. El análisis reveló que las principales causas de los riesgos se debían a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8). En el estudio se concluye que los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial (sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas y de muy corta duración) presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicosomática (problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc.) que los no expuestos. El 22,5% de los trabajadores encuestados consideran que el trabajo está afectando a su salud. Las dolencias que con más frecuencia atribuyen los encuestados al trabajo son: el dolor de espalda (57,6%), el dolor de cuello (28,1%), y el estrés (27,9%). En relación con la presencia de otros síntomas, el cansancio, las alteraciones del sueño y las cefaleas inciden de forma importante sobre la población trabajadora, afectando al 12,3%, 12% y 10,4%, respectivamente. (UNIPSICO, 2012)

Otros Estudios realizados en la Unión Europea (UE) han concluido que el estrés laboral es un problema importante y que supone un coste económico y social importante. El estrés laboral ocupa el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud informados por los trabajadores de la UE. Un 22,3% de los trabajadores manifestaron que lo sufrían, según la Cuarta Encuesta

Europea sobre Condiciones de Trabajo7. Además, un 8,7% respondieron tener problemas de sueño y un 7,8% problemas de ansiedad derivados del trabajo. Por sectores, la mayor frecuencia de problemas psicológicos la presentan los trabajadores de la educación, los de la sanidad, y los trabajadores de la administración pública en general. (UNIPSICO, 2012)

La exposición a riesgos psicosociales también se ha relacionado con trastornos de salud de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicos y endocrinológicos, y con algunas conductas relacionadas con la salud como el hábito de fumar, el consumo de alcohol y drogas y el sedentarismo. (ISTAS, Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016: persiste la desigualdad en las exposiciones psicosociales laborales, 2017)

Según la Organización Mundial de la Salud, entre el 25 y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular podrían ser evitados mediante la eliminación, entre otros, de la exposición laboral a riesgos psicosociales en el trabajo como son las altas exigencias psicológicas y bajo control (en el sentido de influencia y desarrollo de habilidades), la descompensación entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las compensaciones obtenidas a cambio. (ISTAS, Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016: persiste la desigualdad en las exposiciones psicosociales laborales, 2017)

La situación actual del ecuador con posibles causas de los riesgos psicosociales que pudiesen llegar a afectar la integridad de los trabajadores que laboran en una organización sea pública o privada y sociedad en general, son perjudiciales en su entorno, puesto que hasta ahora las investigaciones consultadas sobre este factor de riesgo, atribuyen el fenómeno de la accidentalidad a factores de tipo material y/o físico, desconociendo el factor psicosocial siendo este un factor importante en la influencia del hombre como un ser psicosocial en nuestro país. (ALEXANDRA, 2017, pág. 32)

A su vez en el actual estudio se verificará el cumplimiento a la normativa legal vigente:

1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 331.- "El estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 325.- "El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores."

Art.326.- "El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios":

5.- "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, y bienestar."

2. **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones:**

Capitulo II, Articulo 4

Art.4.- "En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán proporcionar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo."

Capitulo III, Artículo 11, Literal b

Art.11.- "En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tenientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

b) "Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicas u otros sistemas similares, basados en el mapa de riesgos;"

Capítulo V, Articulo 6

Art.6.- "El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias."

2. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Capítulo I, Artículo 1, Literal b

Art.1.- "Según lo dispuesto por el Articulo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos:

b) "Gestión Técnica"

1) Identificación de los factores de riesgo

2) Evaluación de los factores de riesgo

3) Control de los factores de riesgo

4) Seguimiento a las medidas de control.

3. Código Orgánico Integral Penal

Sección Quinta, Articulo 177

Art 17.- Actos de Odio. – "La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio."

4. Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. – "Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

2) Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad."

5. **Resolución CD 513, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo**

Capítulo II, Articulo 9

Art.9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. "Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial."

Capítulo V, Articulo 55

Art.55.- Mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo: "Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

Acción Técnica

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de Factores de riesgo
- Evaluación de Factores de riesgo
- Control Operativo integral
- Vigilancia ambiente laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas

6. **Acuerdo Ministerial N° MTD-2017-0082, Publicado en el Registro Oficial N°16 con fecha 16 de junio de 2017, Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral**

Art.9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - "En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales,

en base a los parámetros y formatos establecidos por la autoridad laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral."

En el Instituto Tecnológico situado en la cuidad de quito donde se realiza el estudio no ha habido ningún caso de enfermedad ocupacional que se haya derivado por factores psicosociales, pero si se han realizado estudios de los factores el último mes.

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

Cuando hablamos de RIESGOS PSICOSOCIALES nos referimos a: "Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a " (ugt, 2012, pág. 11)

En la actualidad a los Riesgos Psicosociales se les conoce por 3 definiciones diferentes las cuales son:

- Factores Psicosociales en el Trabajo
- Riesgos Psicosociales
- Factores de Riesgo Psicosocial

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo" (CEM, 2013, pág. 12)

Los factores primordiales psicosociales en el trabajo son:

- Medio ambiente físico de trabajo
- Propios de la tarea: Esta sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil) (OIT, Factores Psicosociales en el Trabajo, 2010, pág. 16)
- Organización del tiempo de trabajo: La duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructuran la

forma de vida da la población activa. (OIT, Factores Psicosociales en el Trabajo, 2010, págs. 16,17)

- Función de los trabajadores: Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad del contenido de la tarea), cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencia) (OIT, Factores Psicosociales en el Trabajo, 2010, págs. 17,18)

- Participación de los trabajadores: Diferentes factores de la estructura orgánica y del medio ambiente de una empresa, como su política general, la falta de una auténtica consulta, la no participación en la toma de decisiones la limitación de la iniciativa, etc. (OIT, Factores Psicosociales en el Trabajo, 2010, págs. 17,18)

- Relaciones en el medio de trabajo: las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores y sus subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos (OIT, Factores Psicosociales en el Trabajo, 2010, págs. 18,19)

- Introducción de cambios en el lugar de trabajo: Las medidas de apoyo que no se aplican suficientemente cuando se introducen cambios en el trabajo, como, por ejemplo, una nueva tecnología. (OIT, Factores Psicosociales en el Trabajo, 2010, pág. 19)

Los Riesgos Psicosociales en relación con el trabajo afectan a la salud mental ya que se debe a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo. Por ejemplo, puede ocurrir que una persona tenga las aptitudes necesarias para llevar a cabo sus tareas, pero no disponga de suficientes recursos o no reciba el apoyo que necesita debido a las prácticas de gestión y administración de la empresa. (oms, 2019, pág. 1)

Los Riesgos Psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. (MORENO, 2011)

Los Factores de Riesgo Psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (MORENO, 2011)

Tenemos 2 características principales para determinar los factores psicosociales de riesgo Condiciones y organización del trabajo (DEFENSA, 2014, pág. 6):

- Estabilidad en el puesto de trabajo
- Exceso de carga laboral
- Cohesión y comunicación del grupo
- La seguridad
- Participación
- Estilo de mando
- Horarios de trabajo
- Ritmo de trabajo
- Monotonía

- Relacionados con las características individuales (DEFENSA, 2014, pág. 7):
  - Edad
  - Condiciones culturales
  - Personalidad
  - Experiencia
  - Satisfacción
  - Motivación

Los riesgos psicosociales se generan en algunas personas por el exceso de exigencias psicológicas, con esto nos referimos a aquellas situaciones en las que se nos pide callar nuestra opinión, tomar decisiones complicadas, pero rápidamente, o cuando debemos esconder lo que sentimos. La falta de influencia y no poder desarrollar nuestras ideas, lo que limita la realización de la tarea y el uso de nuestras habilidades y conocimientos. (preventrisk, 2017, pág. 1)

El no sentirnos apoyados por nuestros compañeros o superiores cuando no disponemos de información suficiente para realizar la tarea. El no sentir gratitud por realizar bien nuestro trabajo y lo único que obtenemos son malas conductas, trato injusto o un salario bajo. La dificultad de conciliar vida laboral con vida familiar generando una doble presencia agotadora. (preventrisk, 2017, pág. 1)

Pero los riesgos psicosociales no terminan solo en el riesgo, producen un daño real. Se trata de una lesión causada por la falta de prevención del riesgo que la originó, aunque cabe destacar que no actúan de forma independiente, sino que es una interacción de factores. Pueden darse daños como enfermedades cardiovasculares y respiratorias, patologías mentales o depresión. (preventrisk, 2017, pág. 1)

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como "un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. (INSHT, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, 2010, pág. 22)

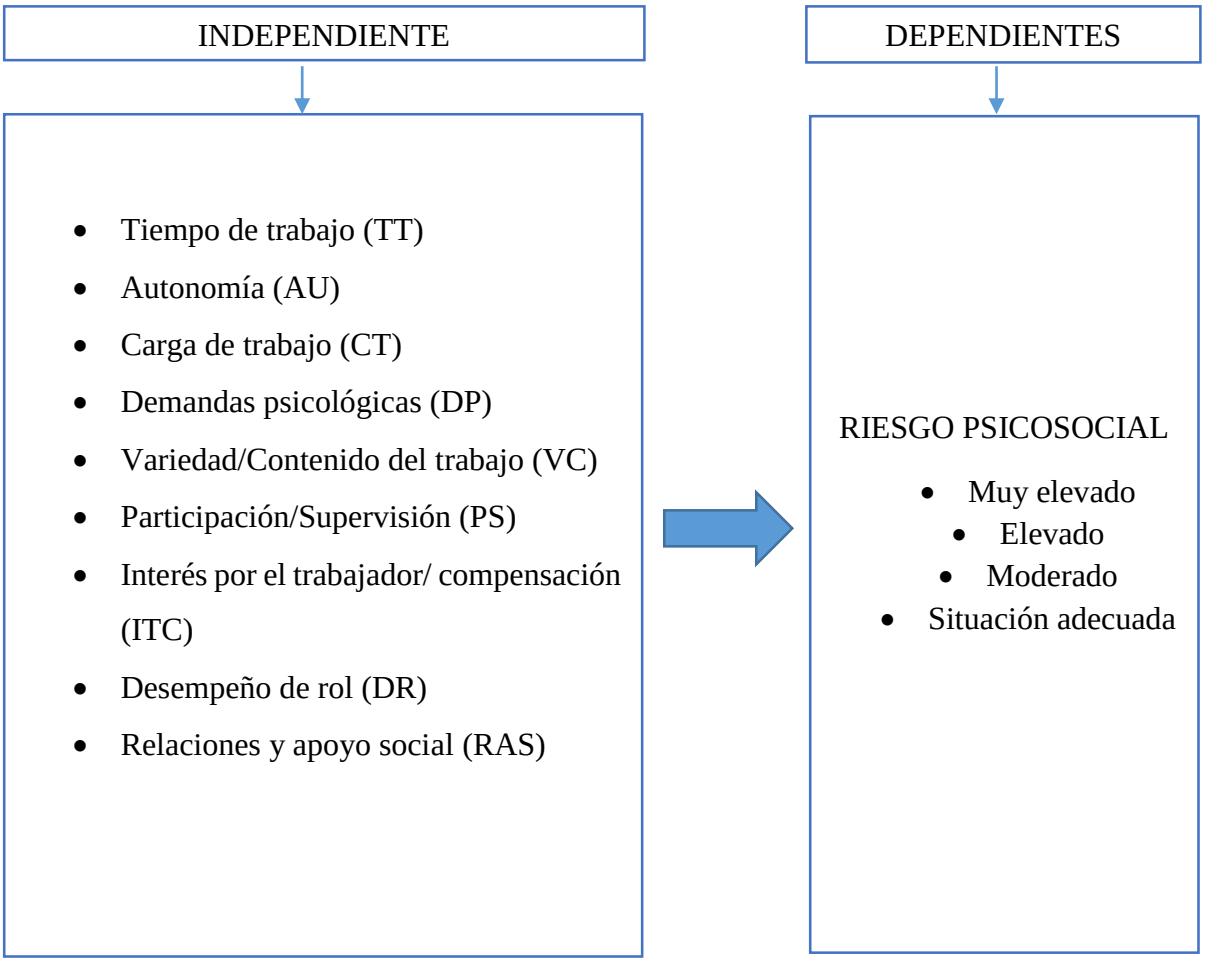
El estrés es la categoría general de respuesta del organismo a las amenazas que recibe y a las percepciones de riesgo que sufre, y que puede tener diferentes y no sólo una respuesta genérica a los factores que suponen una dificultad, un reto o una amenaza. (INSHT, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, 2010, pág. 22)

Las causas más comunes de estrés en el trabajo son los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las condiciones de empleo, así como las condiciones externas que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral. Aunque el impacto de sus efectos varía de un individuo a otro, se sabe que tiene consecuencias sobre la salud, tales como enfermedades mentales, cardio/cerebrovasculares, musco-esqueléticas y reproductivas. Asimismo, el estrés laboral causa diversos problemas de comportamiento incluyendo el abuso de alcohol y drogas, el incremento del tabaquismo, el sedentarismo, y los trastornos de sueño. (OIT, Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades, 2016)

Los factores psicosociales estudiados dan lugar a la aparición de determinados efectos que pueden originar múltiples y variadas consecuencias sobre el trabajador, motivadas por el medio ambiente laboral (características del puesto y organización del trabajo) que incide sobre el trabajador y por las propias características personales de éste (individuales y extra laborales), que al interactuar entre sí provocan comportamientos diversos (Bolívar, 2018, pág. 32)

1.2.3 Identificación y caracterización de las variables

Tabla 1. VARIABLES INDEPENDIENTES Y DEPENDIENTES



CAPITULO II

MÉTODO

2.1 Tipo de estudio

El presente proyecto corresponde a un estudio descriptivo-transversal por lo que está enfocado en la evaluación de los factores psicosociales dentro de un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito los cuales también se evidenciara los factores psicosociales más importantes que afectan a los docentes del Instituto y en base a eso se lograra obtener medidas preventivas y correctivas necesarias.

2.2 Modalidad de investigación

La modalidad del presente estudio corresponde a una investigación de campo ya que los datos son directamente recogidos del sitio donde se encuentra el objeto de estudio en el instituto tecnológico y en campo a los docentes de tiempo completo que forman parte del área administrativa ya que está basada en necesidades particulares del instituto.

2.3 Método

El método a usar en este estudio será de Inductivo-Deductivo ya que recoge y analiza los datos específicos de un procedimiento hasta su conclusión, por el cual se pasa de un conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general de esta forma ayudará a un conocimiento verdadero sobre la realidad y también a la formulación de una hipótesis.

2.4 Población y muestra

La población de estudio es todo el personal de un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito divididos de la siguiente forma:

- Personal administrativo
- Personal de limpieza
- Autoridades
- Docentes

La muestra de nuestro estudio serían los docentes de tiempo completo los cuales son un total de 50

2.5 Selección de instrumentos de investigación

La selección de instrumento de investigación del presente estudio es una encuesta, la cual específicamente es de carácter psicosocial Fpsico versión 4.0. El método de evaluación Fpsico versión 4.0 es un instrumento de evaluación que permite realizar un diagnóstico de los factores psicosociales presentes en el Instituto Tecnológico, este método fue creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y mide los siguientes factores psicosociales:

- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/Contenido del trabajo (VC)
- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/ compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

Según la Nota Técnica de Prevención número 926 los factores evaluados se definen de la siguiente manera:

Tiempo de trabajo (TT): Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que 29 permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social. (INSHT, NTP 926, 2012, pág. 2)

Autonomía (AU): Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo (INSHT, NTP 926, 2012, pág. 2)

Carga de trabajo (CT): Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional) (INSHT, NTP 926, 2012, pág. 2)

Demandas psicológicas (DP): Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional (INSHT, NTP 926, 2012, págs. 2,3)

Variedad/Contenido del trabajo (VC): Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas (INSHT, NTP 926, 2012, pág. 3)
Participación/Supervisión (PS): Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la 30 (INSHT, NTP 926, 2012, págs. 2-3)

Interés por el trabajador/Compensación (ITC): El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador (INSHT, NTP 926, 2012, págs. 2-3)

Desempeño de rol (DR): Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo (INSST, INSST, 2012, págs. 2-3).

Relación y apoyo social (RAS): El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo (INSHT, NTP 926, 2012, págs. 2-3)
Este instrumento ayudara a la organización, a su vez solicitaremos la información sobre las variables socio-demográficas para de esta forma tener una visión más clara de los factores a los que están expuestos sus trabajadores, los medirá y establecerá cuales son los más importantes para priorizar su control en el plan de acción de propuesta a la organización. El método Fpsico versión 4.0 está comprendido de 44 preguntas, algunas de ellas de forma múltiple, por lo cual el número de ítems escala a 89 preguntas. Es decir, la estructura final de

la encuesta está conformada de la siguiente manera como se muestra en la siguiente tabla: (INSHT, NTP 926, 2012, pág. 4)

Tabla 2. ESTRUCTURA FINAL DE A ENCUESTA FPSICO 4.0

TIEMPO DE TRABAJO (TT)
✓ Trabajo en sábados (ÍTEM 1) ✓ Trabajo en Domingo y festivos (ÍTEM 2) ✓ Tiempo de descanso semanal (ÍTEM 5) ✓ Compatibilidad vida laboral- vida social (ÍTEM 6)
AUTONOMÍA (AU)
• ***Autonomía Temporal*** ✓ Posibilidad de atender asuntos personales (ÍTEM 3) ✓ Distribución de pausas reglamentarias (ÍTEM 7) ✓ Adopción de pausas no reglamentarias (ÍTEM 8) ✓ Determinación del ritmo de trabajo (ÍTEM 9)
• ***Autonomía Decisional*** ✓ Actividades y Tareas (ÍTEM 10 A) ✓ Distribución de Tareas (ÍTEM 10 B) ✓ Distribución del espacio de trabajo (ÍTEM 10 C) ✓ Métodos, procedimientos y protocolos (ÍTEM 10 D) ✓ Cantidad de Trabajo (ÍTEM 10 E) ✓ Calidad de trabajo (ÍTEM 10 F) ✓ Resolución de incidencias (ÍTEM 10 G) ✓ Distribución de turnos (ÍTEM 10 H)
CARGA DE TRABAJO (CT)
• ***Presiones de Tiempo*** ✓ Tiempo asignado a la tarea (ÍTEM 23) ✓ Tiempo de trabajo con rapidez (ÍTEM 24) ✓ Aceleración del ritmo de Trabajo (ÍTEM 25)

- ***Esfuerzo de Atención***

✓ Tiempo de atención (ÍTEM 21)

✓ Intensidad de atención (ÍTEM 22)

✓ Atención sobre múltiples tareas (ÍTEM 27)

✓ Interrupciones (ÍTEM 30)

✓ Efecto de interrupciones (ÍTEM 31)

✓ Previsilidad de tareas (ÍTEM 32)

- ***Cantidad y Dificultad de la Tarea***

✓ Cantidad de trabajo (ÍTEM 26)

✓ Dificultad de Trabajo (ÍTEM 28)

✓ Necesidad de Ayuda (ÍTEM 29)

✓ Trabajo fuera del horario habitual (ÍTEM 4)

DEMANDAS PSICOLOGICAS (DP)

- ***Exigencias Cognitivas***

✓ Capacidades requeridas (p.33a- 33e)

- ***Exigencias Emocionales***

✓ Requerimientos de trato con personas (ÍTEM 33 F)

✓ Ocultación de emociones ante superiores (ÍTEM 34)

✓ Exposición a situación de impacto emocional (ÍTEM 35)

✓ Demandas de respuesta emocional (ÍTEM 36)

VARIEDAD / CONTENIDO (VC)

✓ Trabajo Rutinario (ÍTEM 37)

✓ Sentido del Trabajo (ÍTEM 38)

✓ Contribución del trabajo (ÍTEM 39)

✓ Reconocimiento del trabajo (ÍTEM 40)

PARTICIPACIÓN / SUPERVICIÓN (PS)

✓ Grado de Participación (ÍTEM 11)

✓ Control ejercido por el inmediato superior (ÍTEM 12)

INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPESACIÓN (ITC)

✓ Información proporcionada por el trabajador (ÍTEM 13)

✓ Facilidades para el desarrollo profesional (ÍTEM 41)

✓ Valoración de la formación (ÍTEM 42)

✓ Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (ÍTEM 43)

✓ Satisfacción con el salario (ÍTEM 44)
DESEMPEÑO DEL ROL (DR)
✓ Ambigüedad del rol (ÍTEM 14) ✓ Conflicto del rol (ÍTEM 15A – 15D) ✓ Sobrecarga del rol (ÍTEM 15E)
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)
✓ Apoyo social instrumental de distintas fuentes (ÍTEM 16) ✓ Calidad de las relaciones (ÍTEM 17) ✓ Exposición a conflictos intrapersonales (ÍTEM 18A) ✓ Exposición a situaciones de violencia (ÍTEM 18 B – 18D) ✓ Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (ÍTEM 19) ✓ Exposición a discriminación (ÍTEM 20)

Para describir de mejor manera la siguiente tabla hay que entender que si hablamos de que existe un riesgo muy elevado estamos diciendo que el percentil tiene que ser mayor o igual a 85, en cambio si decimos que tenemos un riesgo elevado el percentil tiene que ser menor o igual a 75 o puede ser menor a 85. Asimismo, si indicamos que el riesgo es moderado el percentil tiene que ser menor o igual a 65 o puede ser menor a 75, y para finalizar si expresamos que el riesgo se encuentra en una situación adecuada tenemos que decir que el percentil tiene que ser menor a 85. (INSHT, NTP 926, 2012, pág. 4)

Tabla 3. NIVELES DE RIESGO

Percentil Obtenido	**Riesgo**
Percentil ≥ P85	Muy Elevado
P75 ≤ Percentil < P85	Elevado
P65 ≤ Percentil < P75	Moderado
Percentil < P85	situación adecuada

CAPITULO III

RESULTADOS

Después de tener hecha la evaluación mediante la aplicación del método Fpsico versión 4.0 y tener calculados los resultados, se obtendrá un análisis para identificar qué factores psicosociales son los que causan malestar a los docentes dentro del Instituto Tecnológico, de esta forma el análisis usará para luego obtener un ofrecimiento de plan de acción donde se presentará las medidas preventivas y correctivas para una mejora en las condiciones laborales de los docentes en dicho Instituto.

3.1 Presentación y análisis de resultados

La adquisición de información de este estudio se realizó por medio de la metodología de evaluación Fpsico versión 4.0, la cual se hizo a los docentes de tiempo completo en un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito en horario laboral, teniendo una duración de 40 minutos, preliminarmente se les indico las instrucciones y el propósito de la evaluación.

En el siguiente cuadro se observa las variables socio-demográficas seleccionadas para el estudio que son la edad, género, tiempo de servicio, estado civil, asignatura que enseña.

En la tabla 4 se indica la distribución de las edades de los docentes en el Instituto Tecnológico.

Tabla 4. GRUPOS DE EDADES DE LOS DOCENTES DENTRO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO EN LA CIUDAD DE QUITO.

EDAD	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
Entre 18- 24 años	6	12%
Entre 25- 34 años	10	20%
Entre 35- 44 años	20	40%
Entre 45- 54 años	14	28%
Entre 55- 64 años	0	0%
Total	50	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la tabla 5 se indica la distribución de los géneros de los docentes en el Instituto Tecnológico.

Tabla 5. GÉNERO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO EN LA CIUDAD DE QUITO.

GÉNERO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
Hombres	35	70%
Mujeres	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la tabla 6 se observa el tiempo de servicio de los docentes dentro del Instituto Tecnológico.

Tabla 6. TIEMPO DE SERVICIO DE LOS DOCENTES

TIEMPO DE SERVICIO	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
1-5 años	15	30%
6-10 años	4	8%
11-15 años	8	16%
16-20 años	11	22%
21-25 años	9	19%
25 años en adelante	3	6%
Total	50	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la tabla 7 muestra el estado civil de los docentes dentro del Instituto Tecnológico.

Tabla 7. ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
Soltero	20	40%
Casado	30	60%
Total	50	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

En la tabla 8 se observa las asignaturas que los docentes enseñan dentro del Instituto Tecnológico.

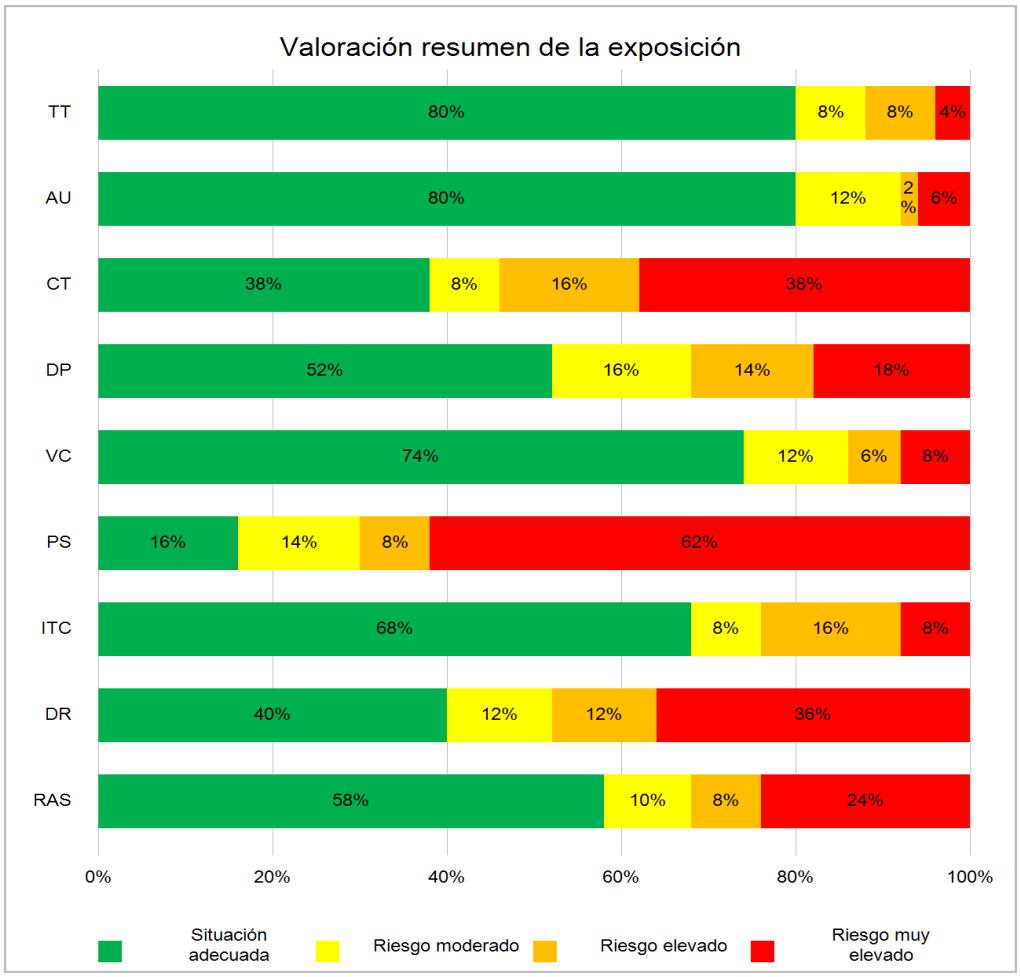
Tabla 8. ASIGNATURA QUE ENSEÑAN LOS DOCENTES

ASIGNATURAS	N° DE PERSONAS	PORCENTAJE
Economía	5	10%
Finanzas	9	18%
Matemáticas	6	12%
Literatura	7	14%
Inglés	11	22%
Física	5	10%
Informática	7	14%
Total	50	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

Después de tener tabulado e ingresado manualmente la información del método, se obtiene una apreciación de la exposición de los docentes dentro del Instituto Tecnológico en diferentes factores psicosociales.



Fuente: (Fpsico, 2019, págs. 18-19)

Autor: Metodología Fpsico versión 4.0

En el cuadro podemos observar que el riesgo psicosocial que causa mayor afectación dentro del Instituto Tecnológico es el de Participación/Supervisión con un 62% de riesgo elevado lo que quiere decir que la mitad de los docentes está afectada por este factor, el segundo factor también crítico es la Carga de trabajo con un 38% de riesgo elevado lo que hace ver que los docentes también tienen mucho trabajo dentro de la Instalación, el tercero es Desempeño del rol con un 36% de riesgo elevado, después tenemos Relaciones y Apoyo social con un 24% de riesgo elevado, Demandas psicológicas 18% de riesgo elevado e igual manera Interés por el trabajador/ compensación con 8% de riesgo elevado.

TIEMPO DE TRABAJO

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que 29 permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social. (INSHT, NTP 926, 2012)

Este factor está basado en los siguientes ítems:

¿Trabajas los sábados? (Ítem 1)

Tabla 9. ¿Trabajas los sábados?

Siempre o Casi Siempre	2%
A menudo	10%
A veces	40%
Nunca o Casi nunca	48%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 1. ¿Trabajas los sábados?

¿Trabajas los domingos y festivos? (Ítem 2)

Tabla 10. ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o Casi Siempre	0%
A menudo	6%
A veces	22%
Nunca o Casi nunca	72%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 2. ¿Trabajas los Domingos y festivos?

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

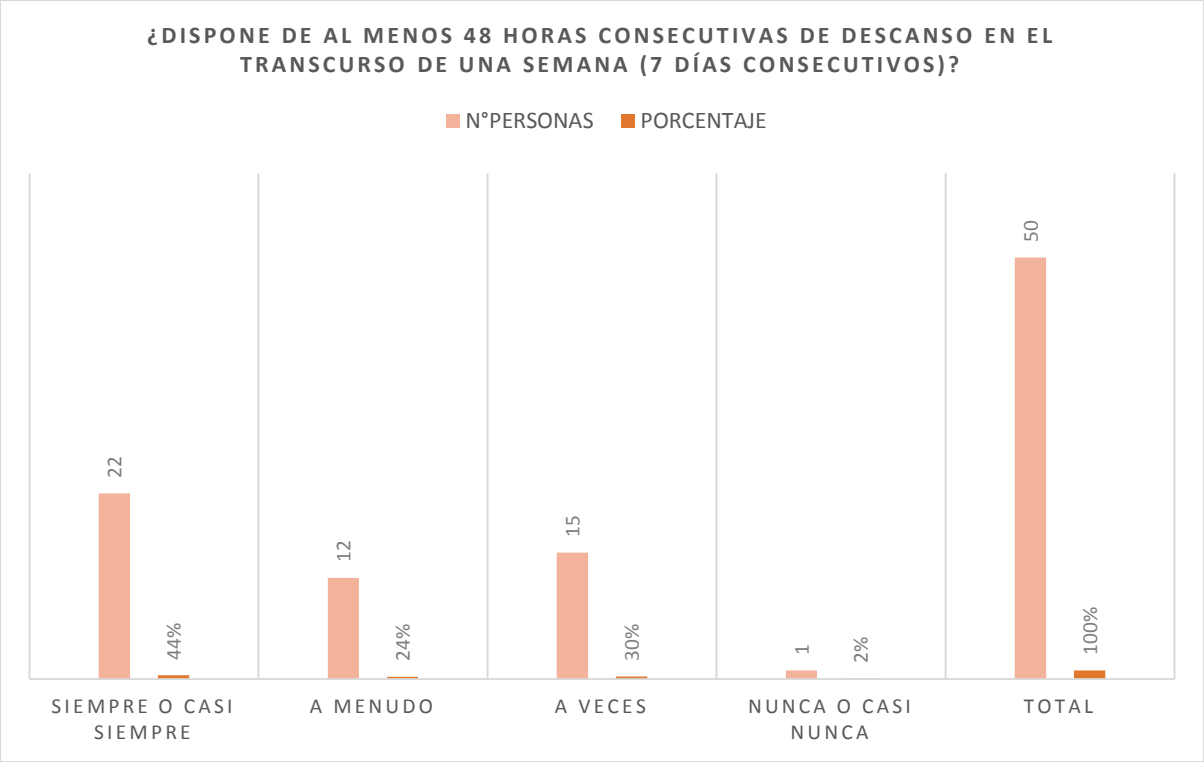
Tabla 11. Tiempo de descanso semanal

Siempre o Casi Siempre	44%
A menudo	24%
A veces	30%
Nunca o Casi nunca	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 3. Tiempo de descanso semanal



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

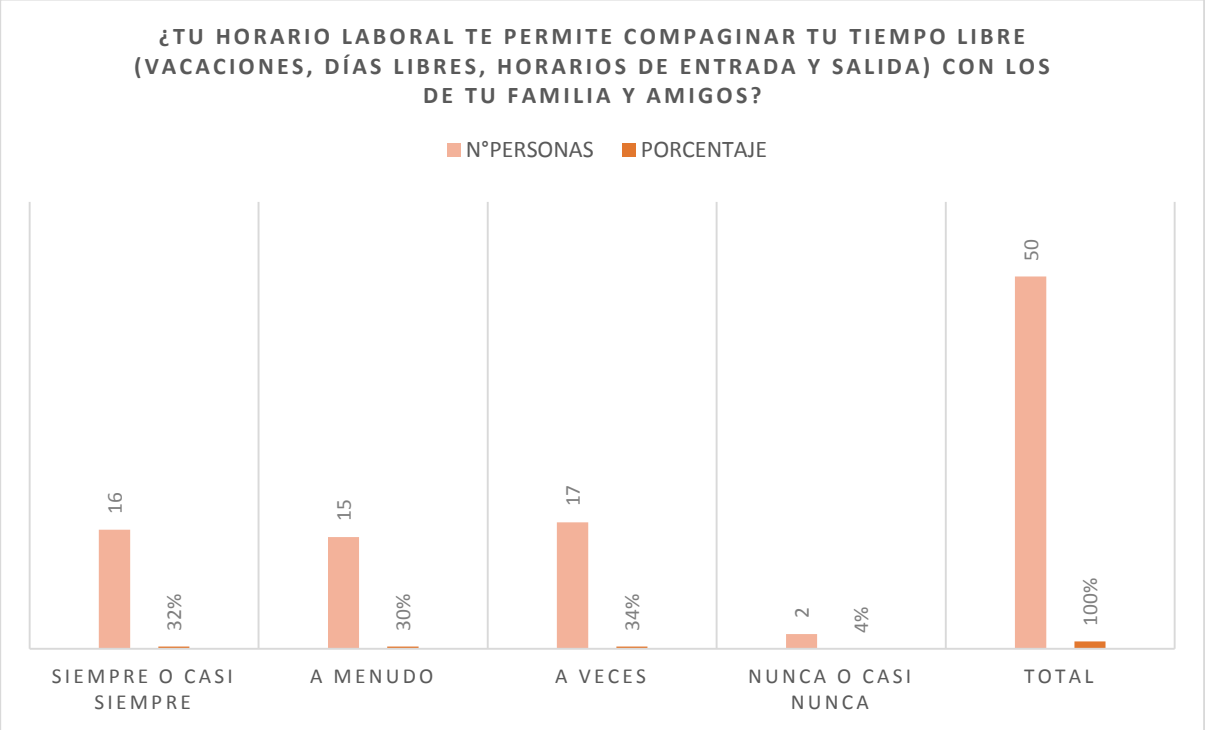
Tabla 12. Vida laboral-vida social

Siempre o Casi Siempre	32%
A menudo	30%
A veces	34%
Nunca o Casi nunca	4%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 4. Vida laboral-vida social



AUTONOMIA

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo (INSHT, NTP 926, 2012)

Este factor está basado en los siguientes ítems:

Autonomía temporal:

¿Tienes posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? (Ítem 3)

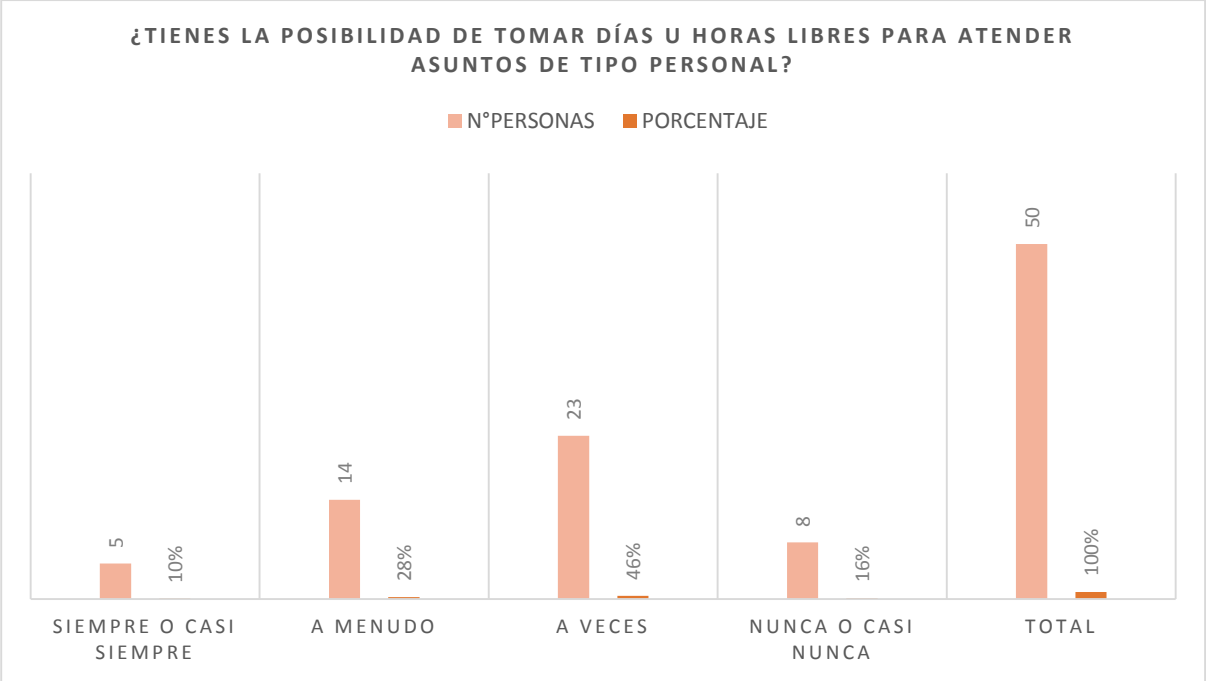
Tabla 13. Posibilidad de atender asuntos personales

Siempre o Casi Siempre	10%
A menudo	28%
A veces	46%
Nunca o Casi nunca	16%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 5. Posibilidad de atender asuntos personales



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

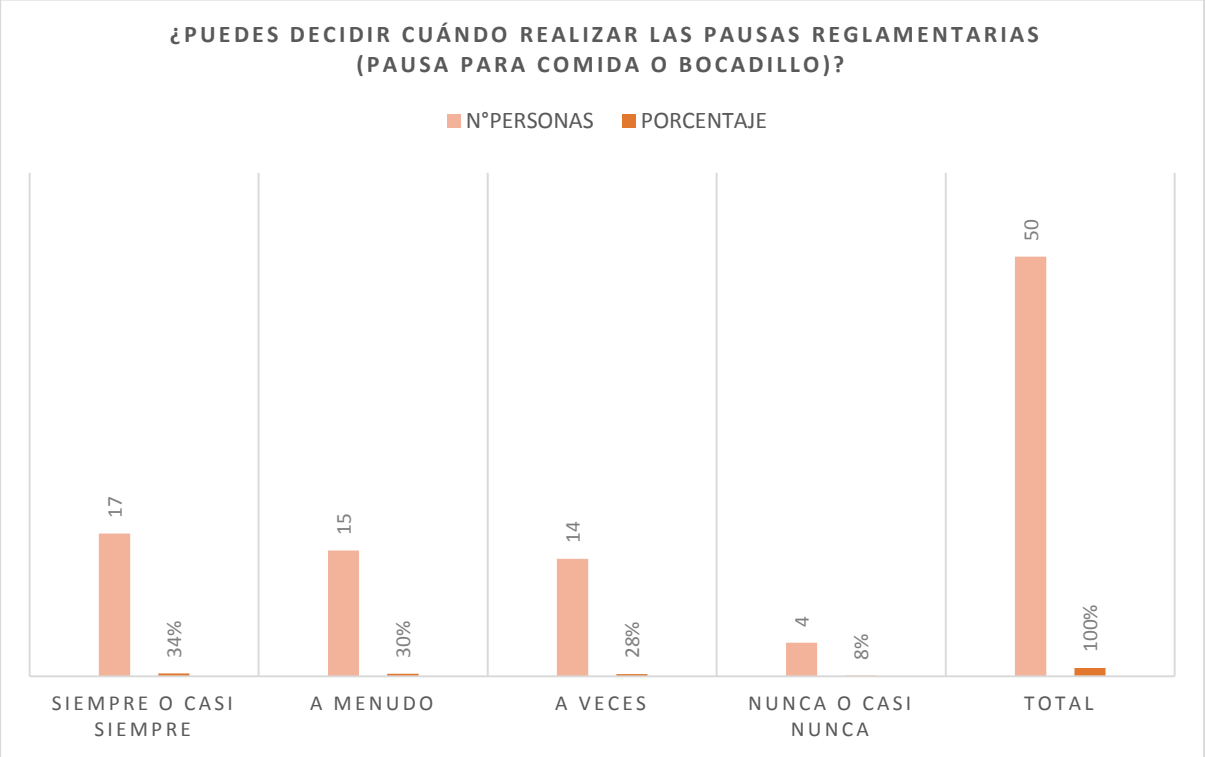
Tabla 14. Tiempo de pausas reglamentarias

Siempre o Casi Siempre	34%
A menudo	30%
A veces	28%
Nunca o Casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 6. Tiempo de pausas reglamentarias



Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿Puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas? (Ítem 8)

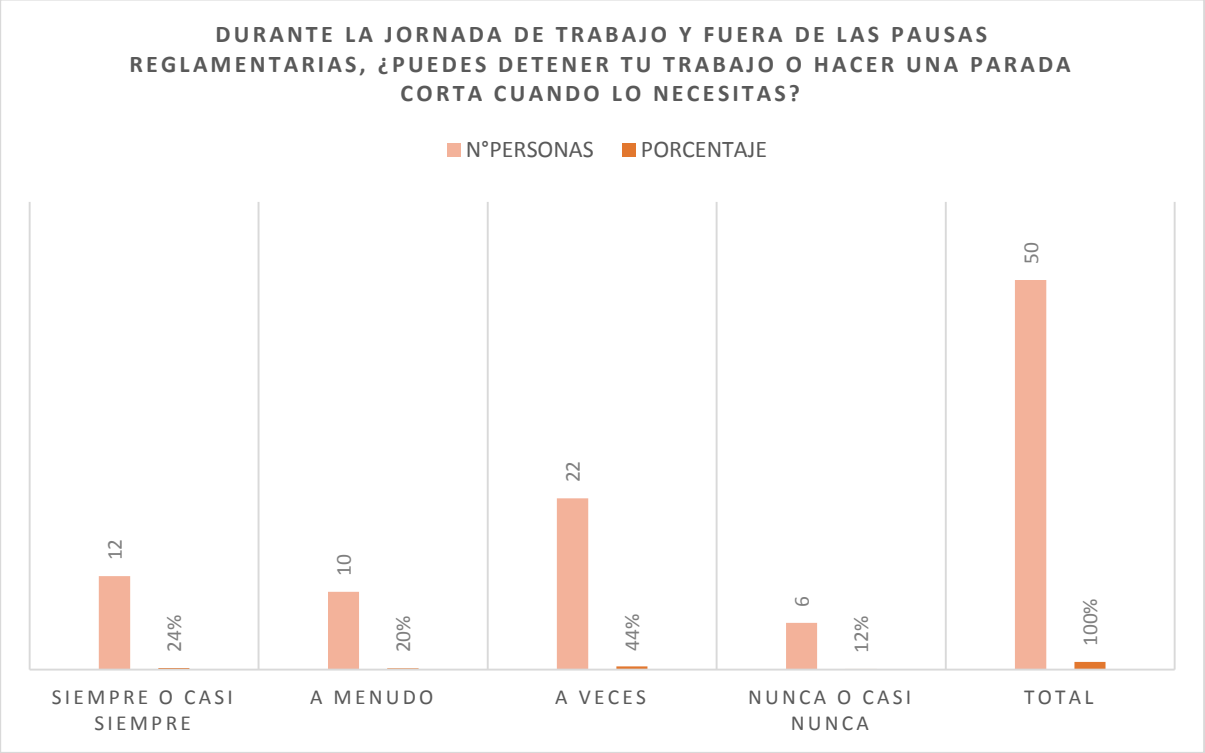
Tabla 15. Tiempo de pausas no reglamentarias

Siempre o Casi Siempre	24%
A menudo	20%
A veces	44%
Nunca o Casi nunca	12%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 7. Tiempo de pausas no reglamentarias



¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral? (Ítem 9)

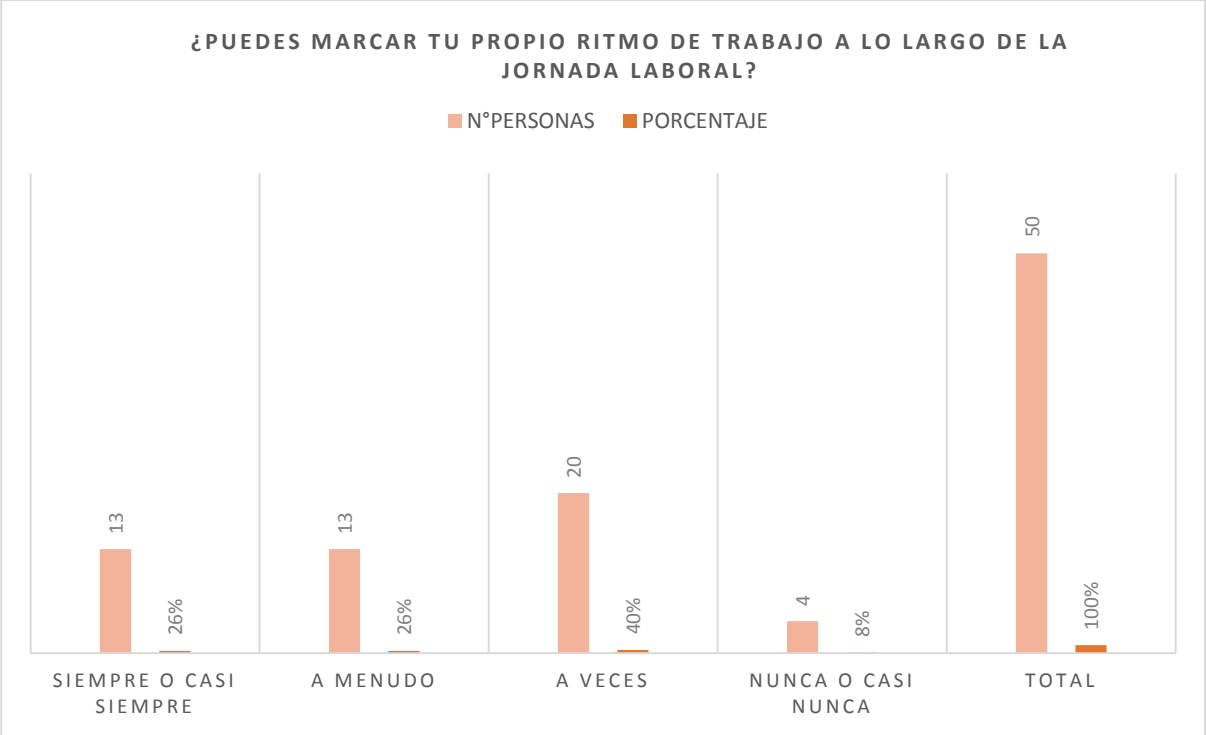
Tabla 16. Ritmo de Trabajo

Siempre o Casi Siempre	26%
A menudo	26%
A veces	40%
Nunca o Casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 8. Ritmo de Trabajo



Autonomía decisional:

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

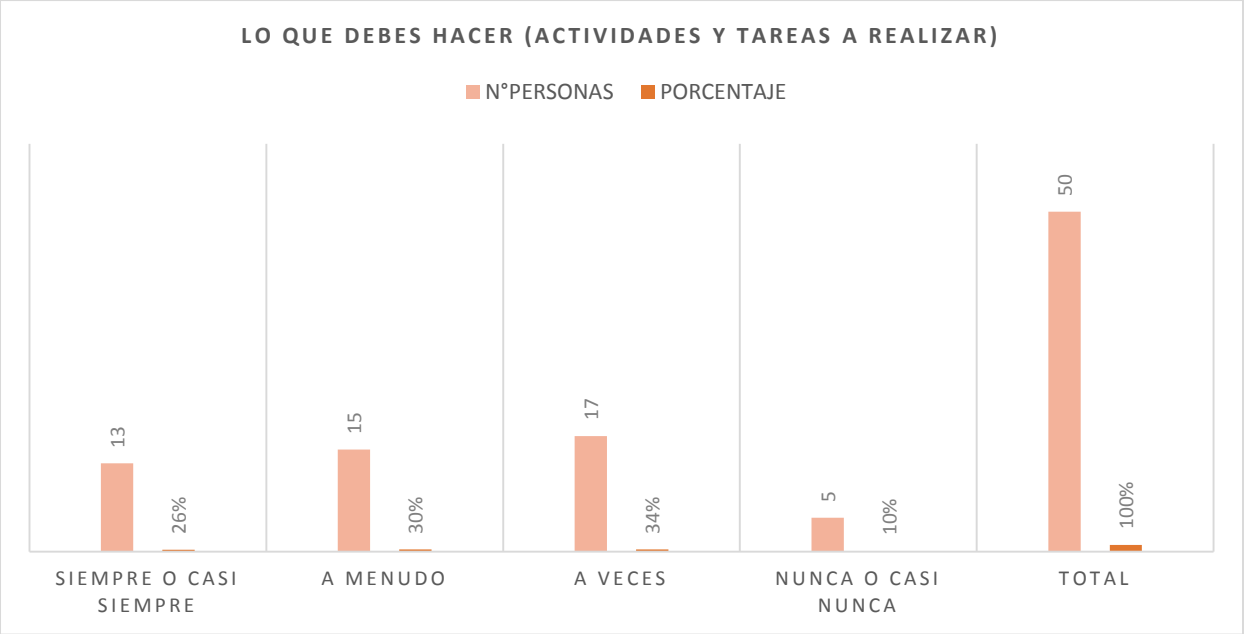
Tabla 17. Actividades y tareas a realizar

Siempre o Casi Siempre	26%
A menudo	30%
A veces	34%
Nunca o Casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 9. Actividades y tareas a realizar



¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de la jornada? (Ítem 10 b)

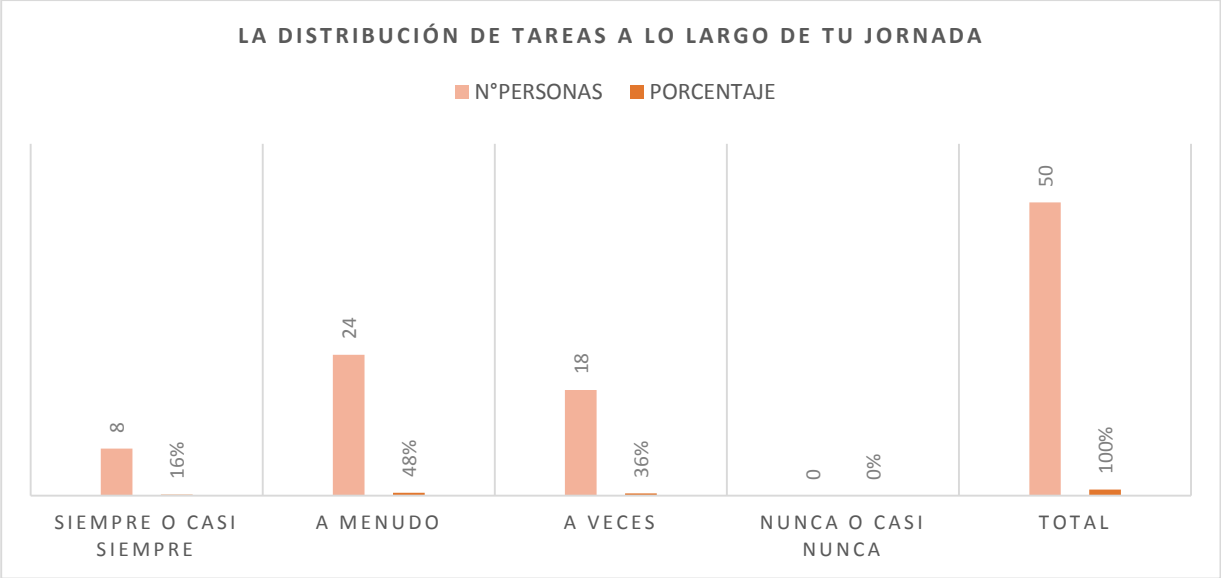
Tabla 18. Distribución de tareas

Siempre o Casi Siempre	16%
A menudo	48%
A veces	36%
Nunca o Casi nunca	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 10. Distribución de tareas



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

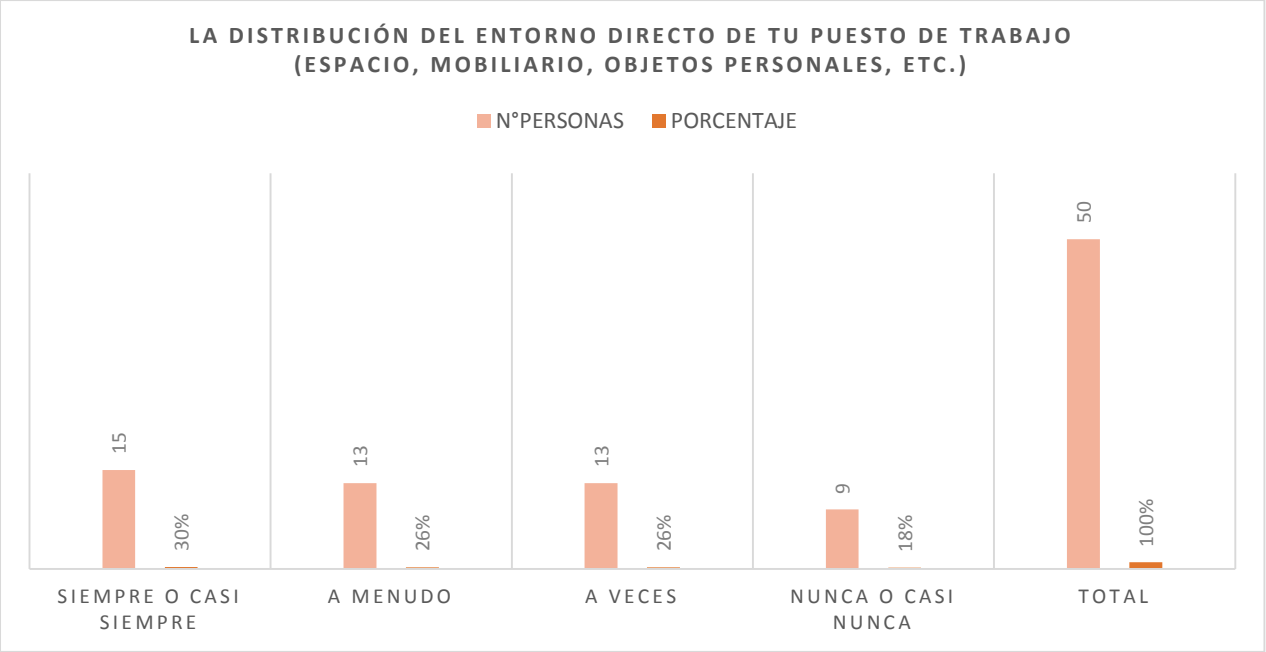
Tabla 19. Distribución del entorno

Siempre o Casi Siempre	30%
A menudo	26%
A veces	26%
Nunca o Casi nunca	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 11. Distribución del entorno



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

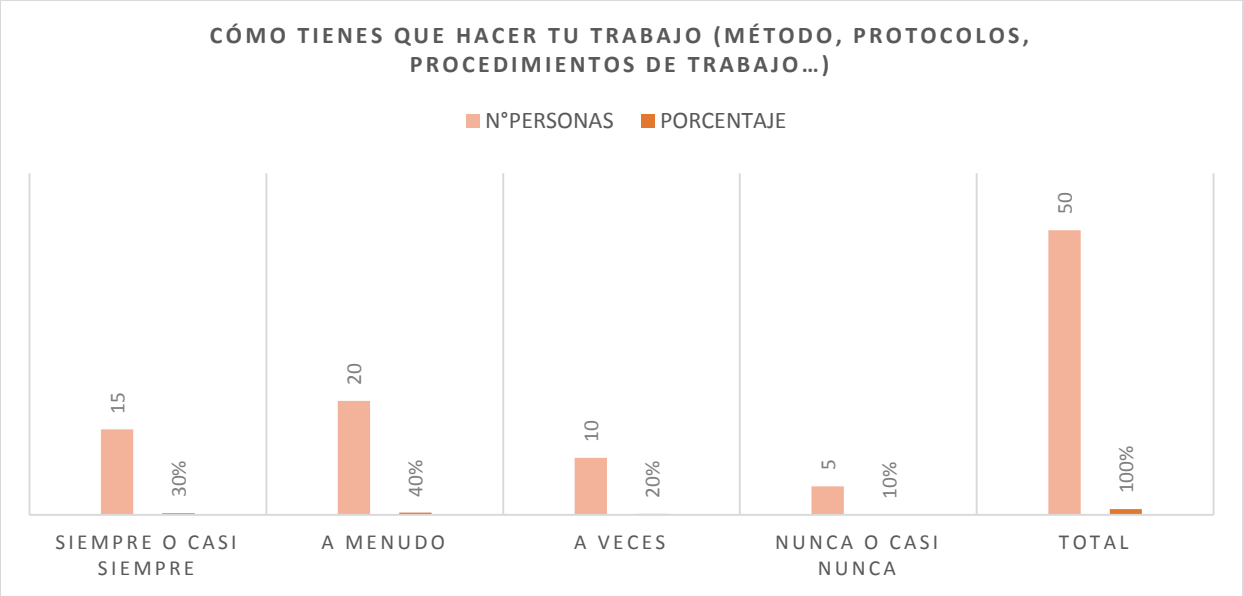
Tabla 20. Como realizar el trabajo

Siempre o Casi Siempre	30%
A menudo	20%
A veces	10%
Nunca o Casi nunca	5%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 12. Como realizar el trabajo



¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar)? (Ítem 10e)

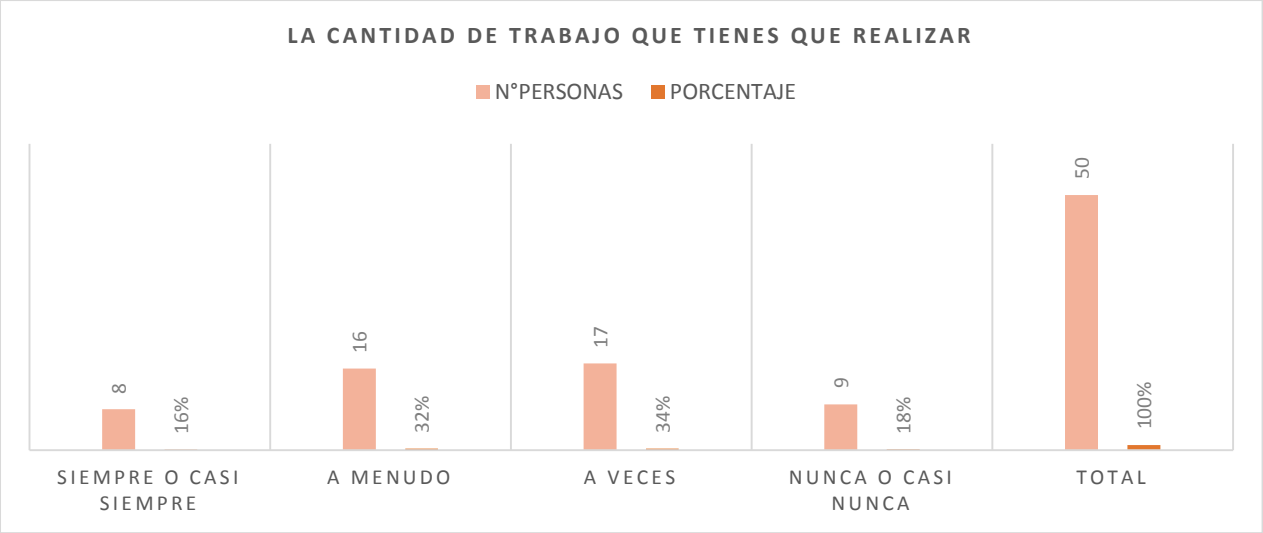
Tabla 21.Cantidad de trabajo

Siempre o Casi Siempre	16%
A menudo	32%
A veces	34%
Nunca o Casi nunca	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 13. Cantidad de trabajo



¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realiza? (Ítem 10f)

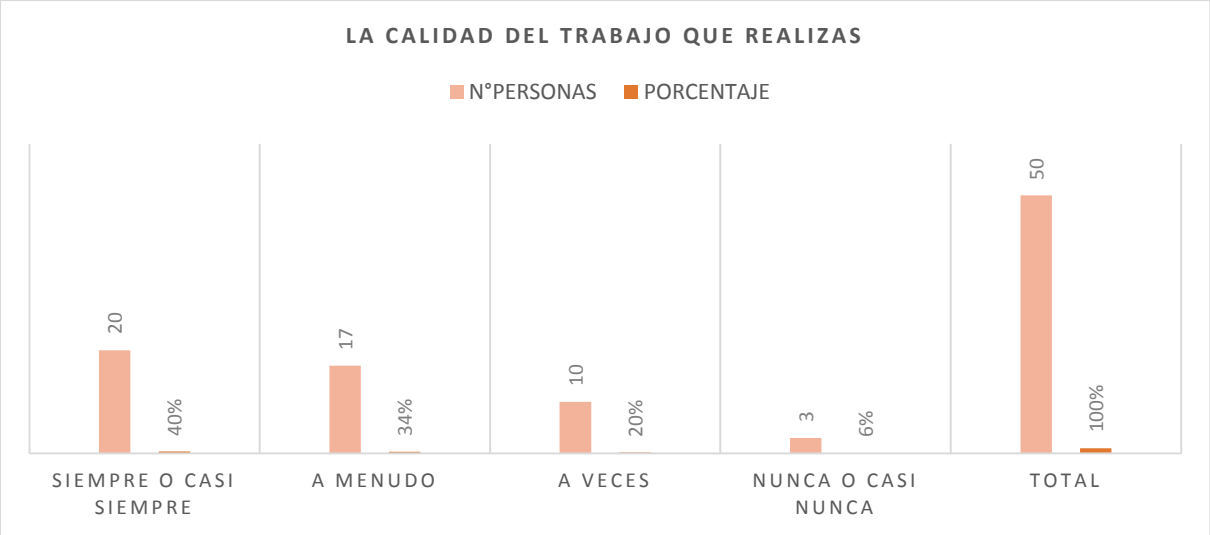
Tabla 22. Calidad del trabajo

Siempre o Casi Siempre	40%
A menudo	34%
A veces	20%
Nunca o Casi nunca	6%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 14. Calidad del trabajo



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

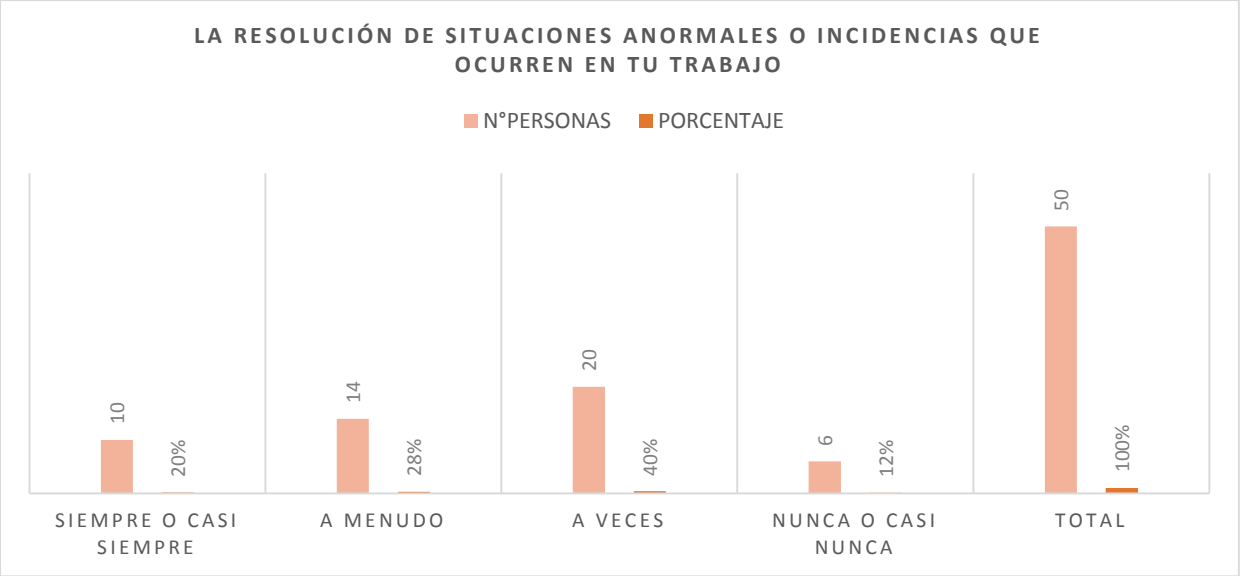
Tabla 23. Resolución de situaciones

Siempre o Casi Siempre	20%
A menudo	28%
A veces	40%
Nunca o Casi nunca	12%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 15. Resolución de situaciones



¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de turnos rotativos? (Ítem 10h)

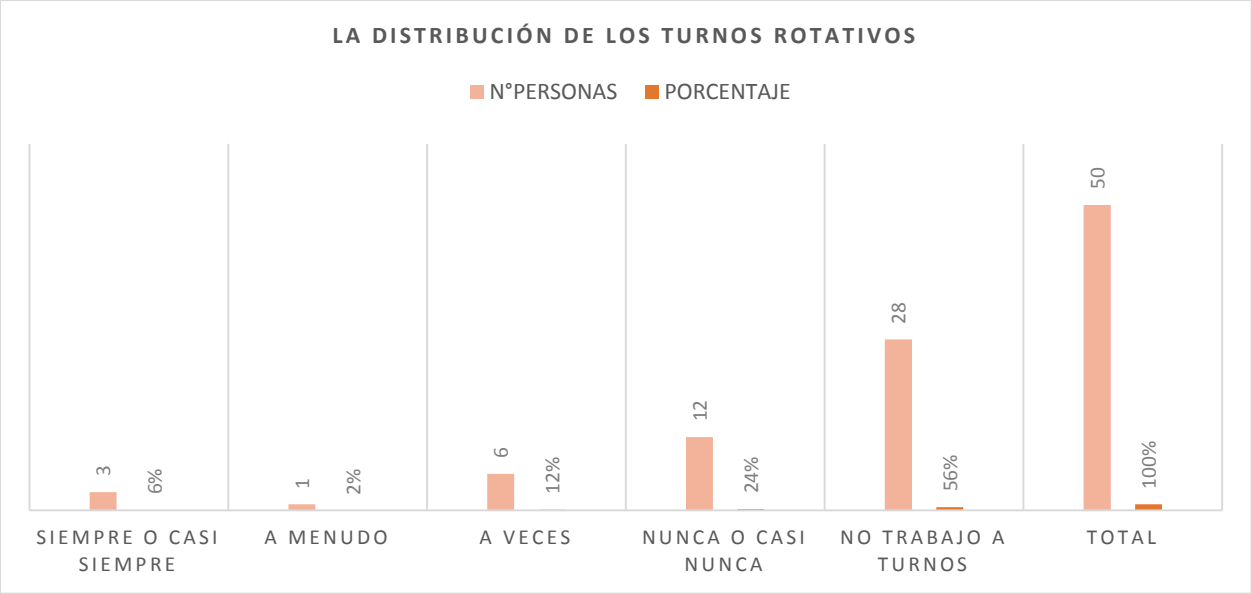
Tabla 24. Distribución de turnos rotativos

Siempre o Casi Siempre	6%
A menudo	2%
A veces	12%
Nunca o Casi nunca	24%
No trabajo en turnos rotativos	56%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 16. Distribución de turnos rotativos



CARGA DE TRABAJO

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). (INSHT, NTP 926, 2012)

Presiones de Tiempos:

¿El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado? (Item 23)

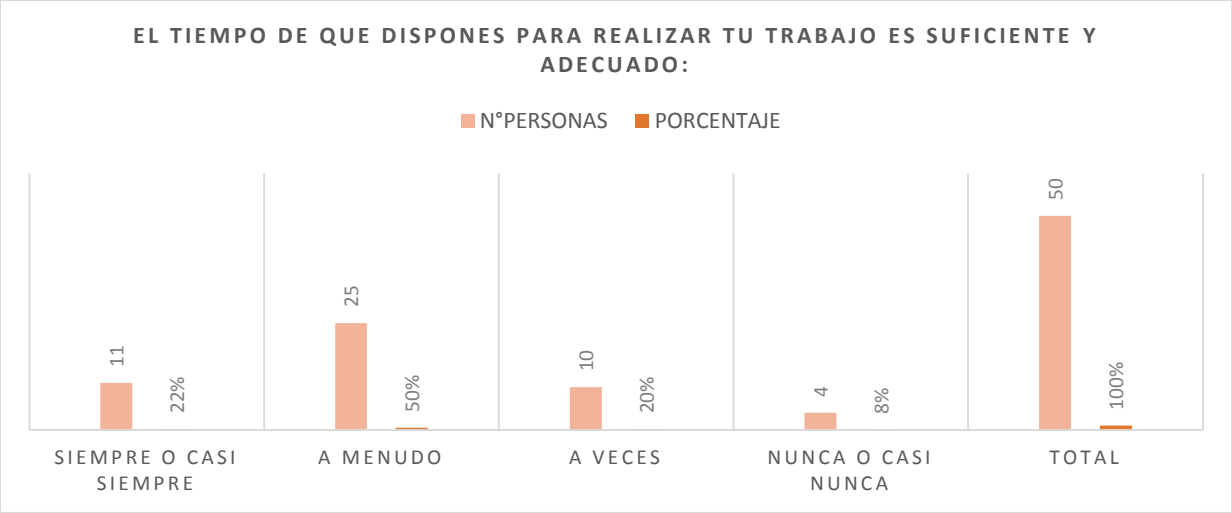
Tabla 25. Tiempo de trabajo

Siempre o Casi Siempre	22%
A menudo	50%
A veces	20%
Nunca o Casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 17. Tiempo de trabajo



¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez? (Ítem 24)

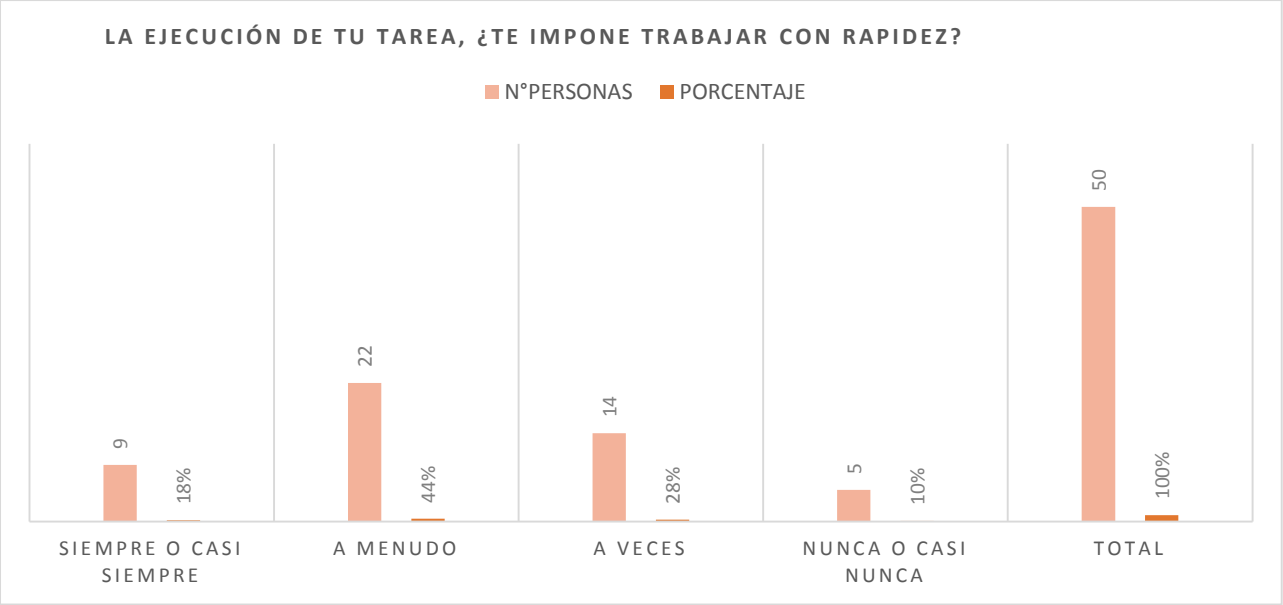
Tabla 26. Ejecución de la tarea

Siempre o Casi Siempre	18%
A menudo	44%
A veces	28%
Nunca o Casi nunca	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 18. Ejecución de la tarea



¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo? (Ítem 25)

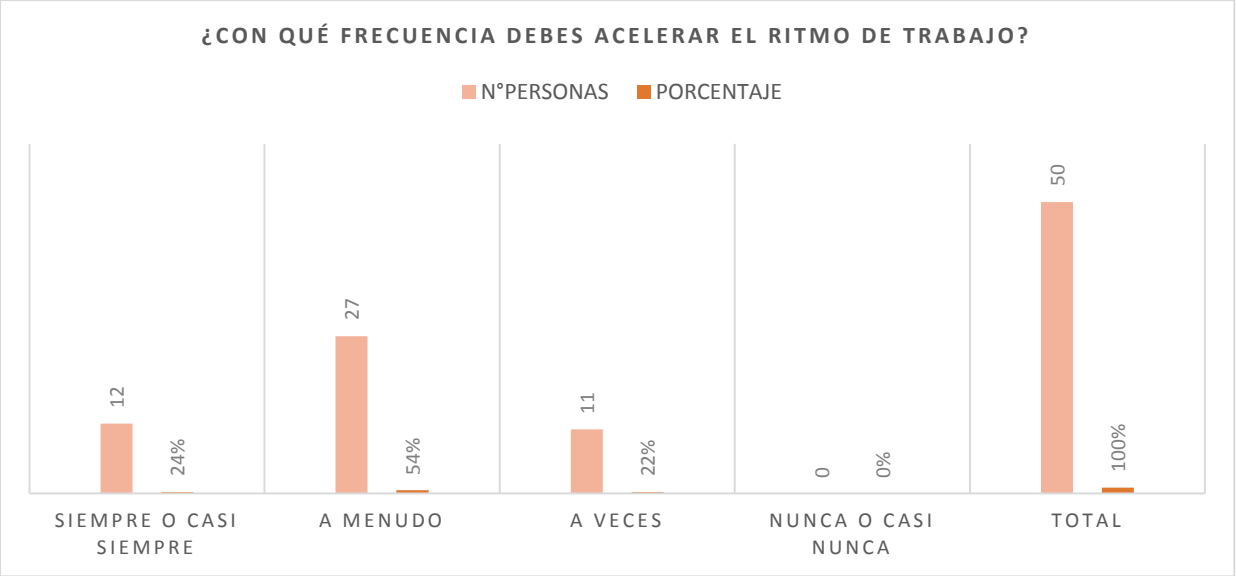
Tabla 27. Ritmo de Trabajo

Siempre o Casi Siempre	24%
A menudo	54%
A veces	22%
Nunca o Casi nunca	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 19. Ritmo de Trabajo



Esfuerzo de atención:

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

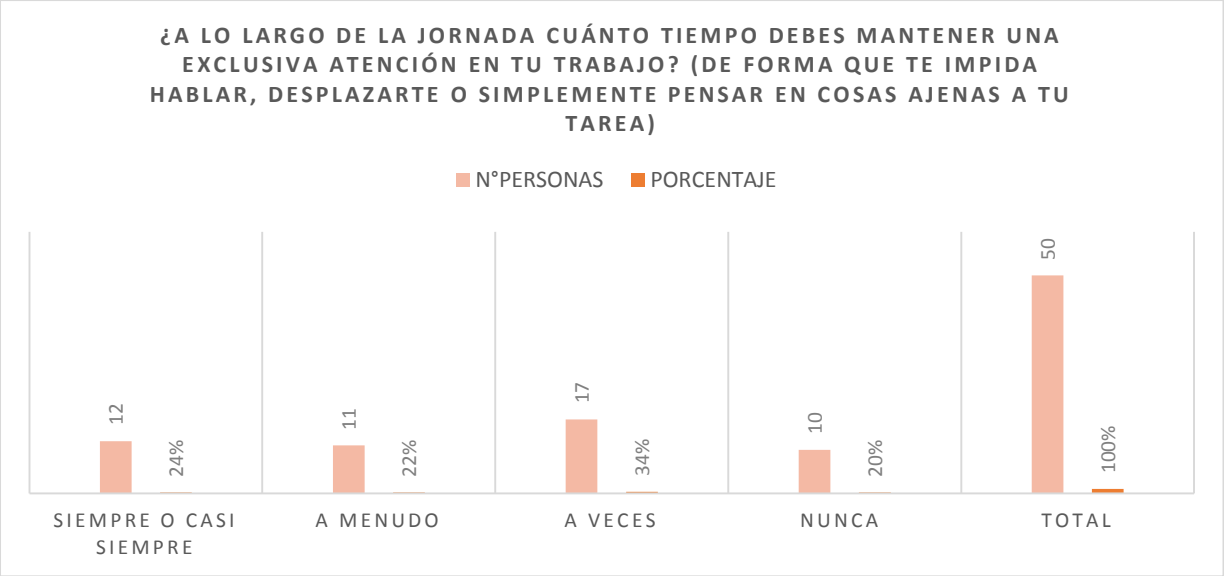
Tabla 28. Tiempo de atención al trabajo

Siempre o Casi Siempre	24%
A menudo	22%
A veces	34%
Nunca o Casi nunca	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 20. Tiempo de atención al trabajo



En general ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Ítem 22)

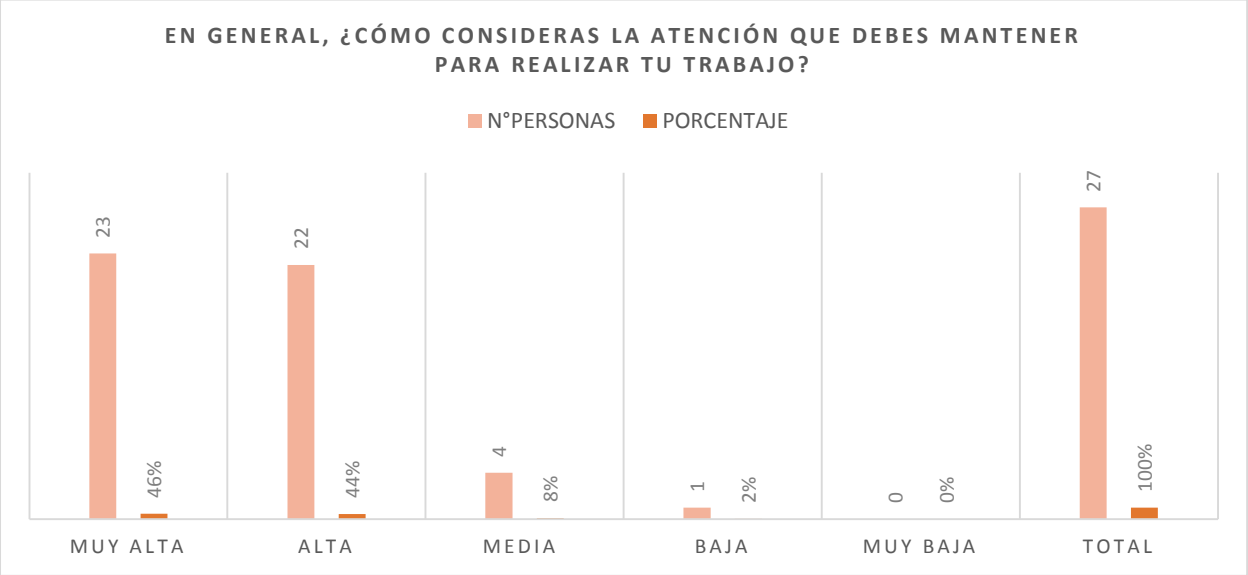
Tabla 29. Atención al trabajo

Muy alta	46%
Alta	44%
Media	8%
Baja	2%
Muy Baja	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 21. Atención al trabajo



¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo? (Ítem 27)

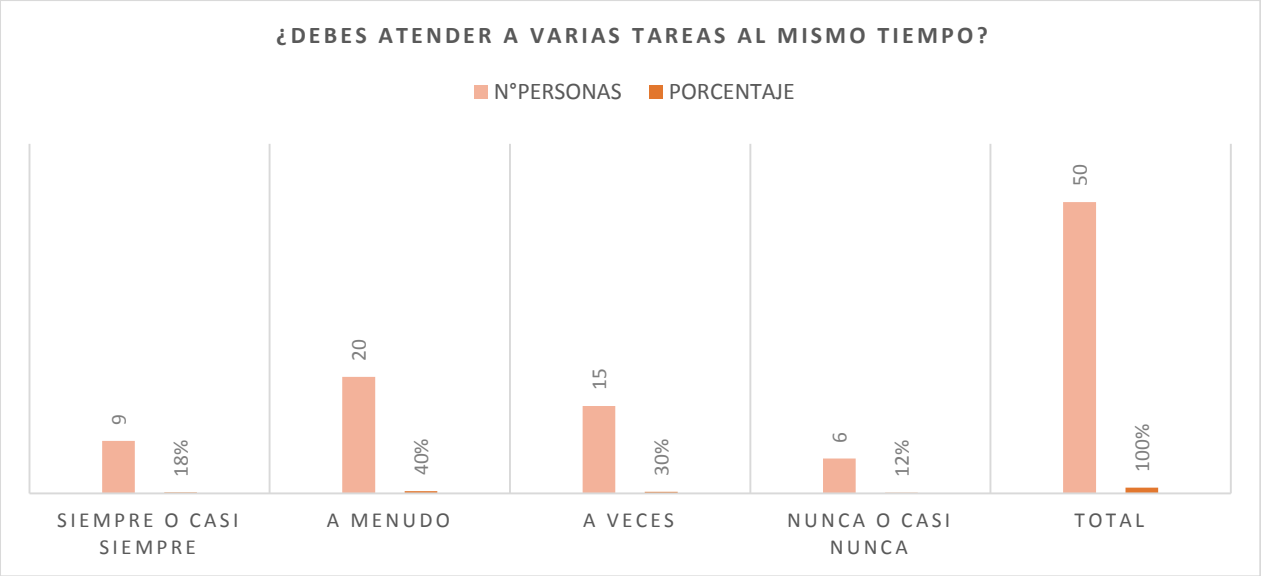
Tabla 30. Atención a varias tareas

Siempre o Casi Siempre	18%
A menudo	40%
A veces	30%
Nunca o Casi nunca	12%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 22. Atención a varias tareas



En tu trabajo ¿Tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista? (Ítem 30)

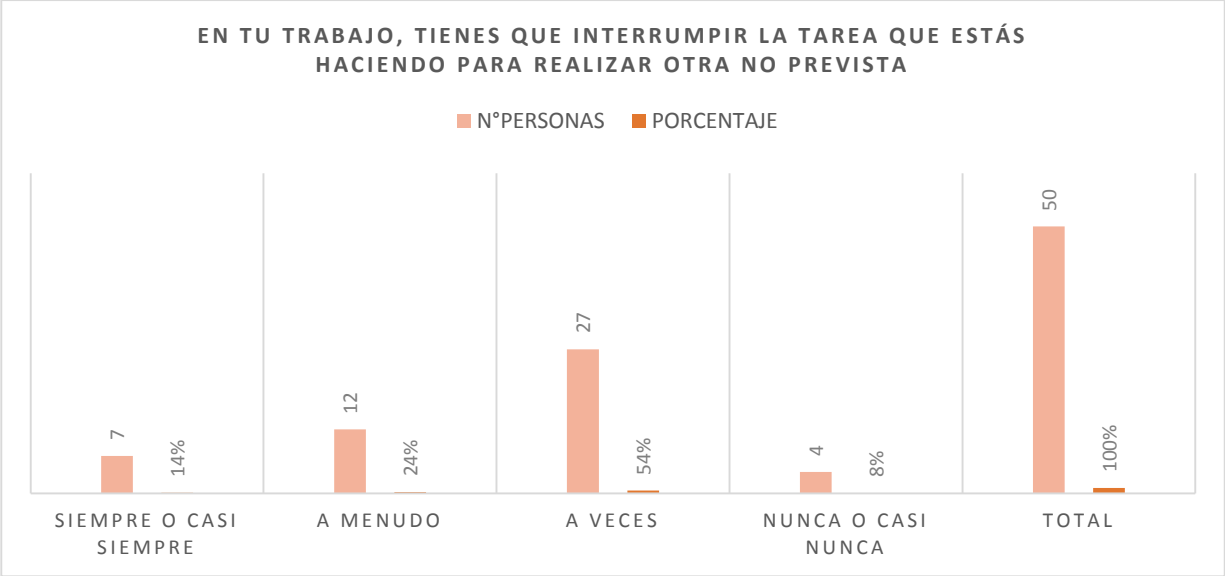
Tabla 31. Interrumpir por otras tareas

Siempre o Casi Siempre	14%
A menudo	24%
A veces	54%
Nunca o Casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 23. Interrumpir por otras tareas



En el caso que existan interrupciones, ¿Alteran seriamente la ejecución de tu trabajo? (Ítem 31)

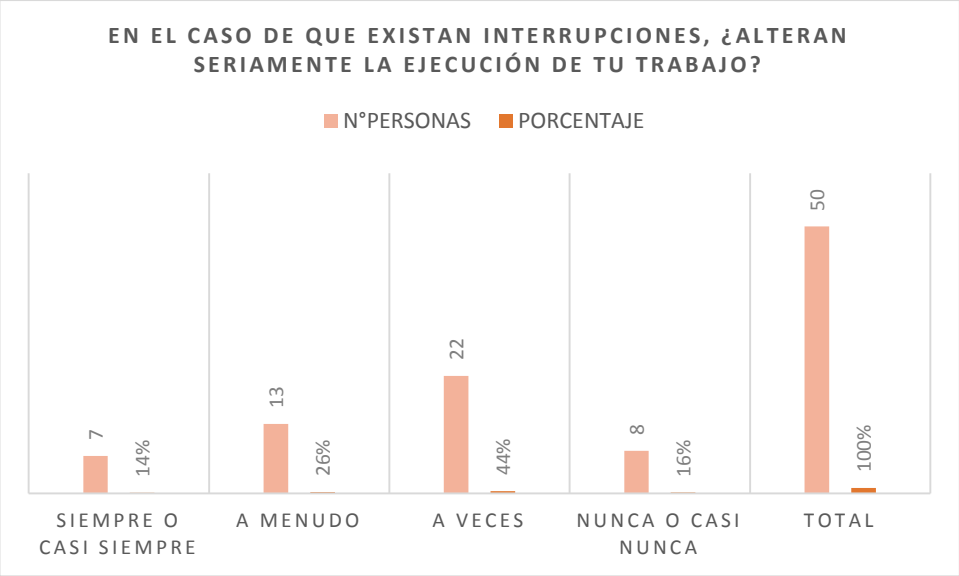
Tabla 32. Alteraciones de trabajo por interrupciones

Siempre o Casi Siempre	14%
A menudo	26%
A veces	44%
Nunca o Casi nunca	16%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 24. Alteraciones de trabajo por interrupciones



¿La cantidad de trabajo que tiene suele ser irregular o imprevisible? (Ítem 32)

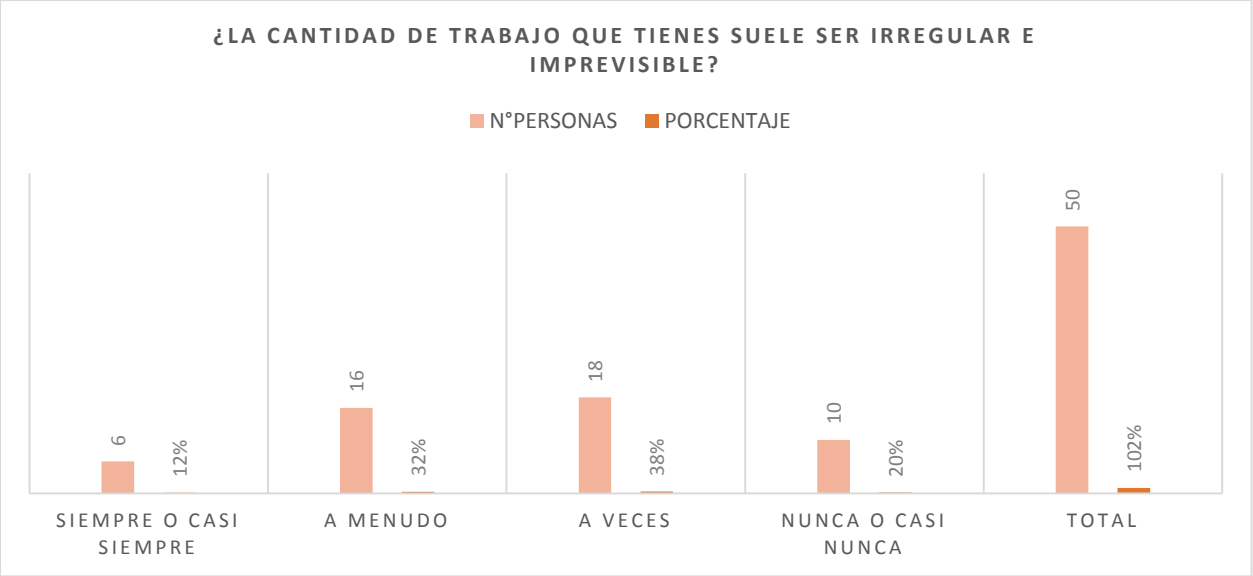
Tabla 33. Frecuencia de cantidad de trabajo

Siempre o Casi Siempre	12%
A menudo	32%
A veces	38%
Nunca o Casi nunca	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 25. Frecuencia de cantidad de trabajo



¿Con que frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte el trabajo a casa? (Ítem 4)

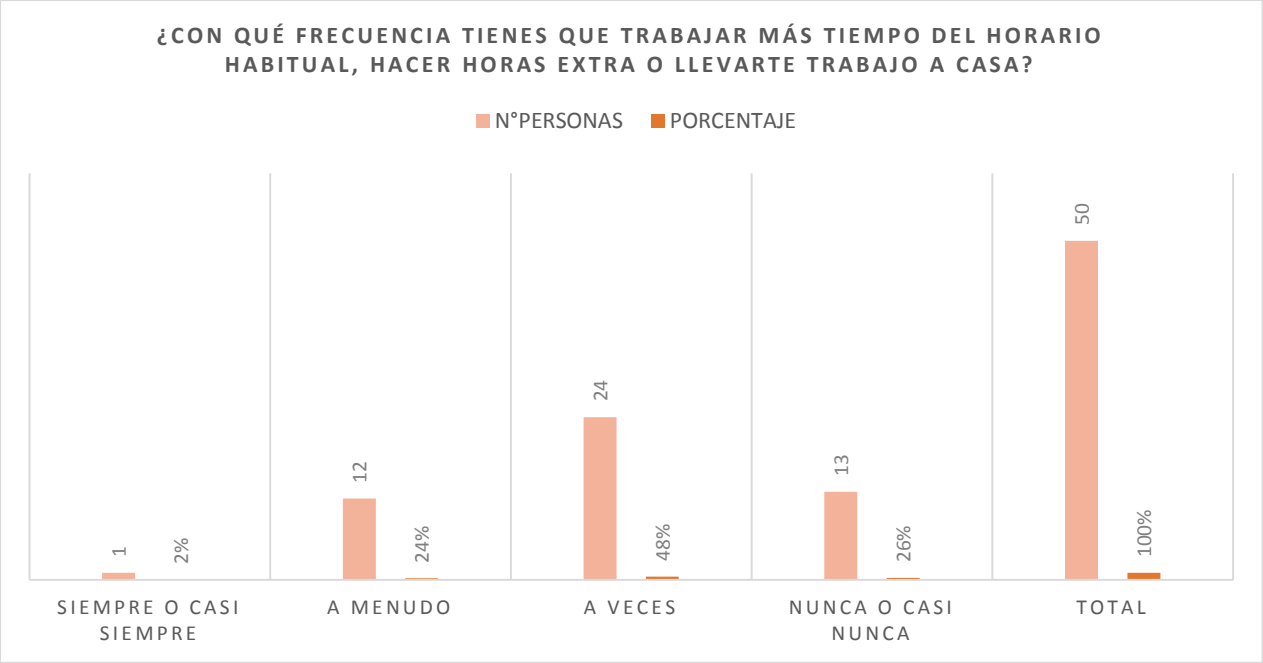
Tabla 34. Frecuencia de horas extra

Siempre o Casi Siempre	2%
A menudo	24%
A veces	48%
Nunca o Casi nunca	26%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 26. Frecuencia de horas extra



En general, la cantidad de trabajo que tienes es (Ítem 26):

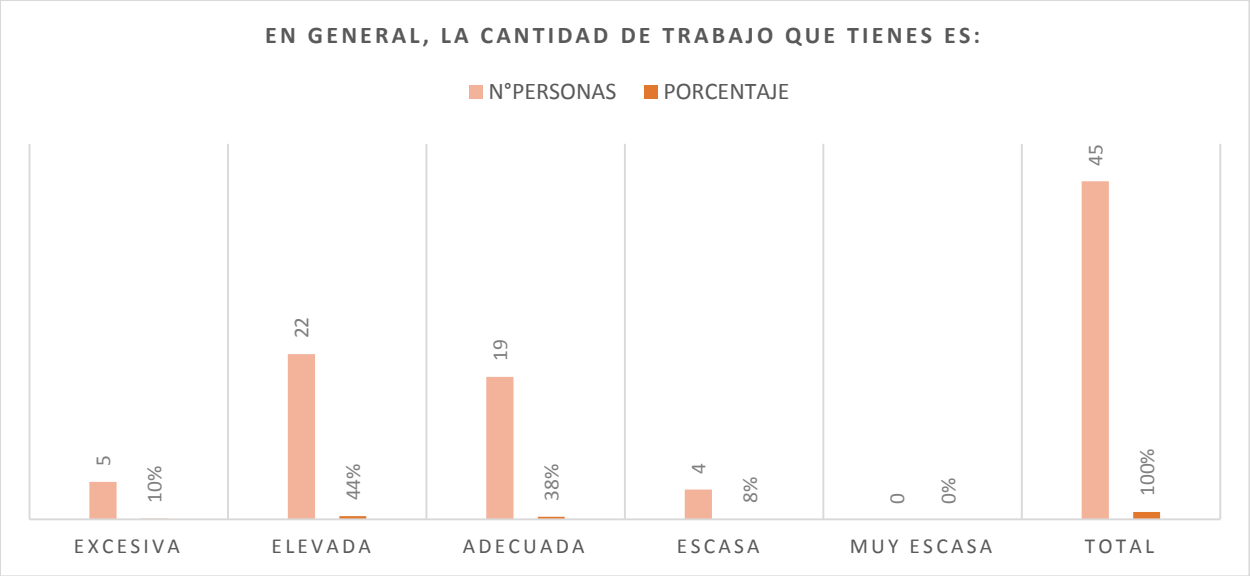
Tabla 35. Cantidad de Trabajo

Excesiva	10%
Elevada	44%
Adecuada	38%
Escasa	8%
Muy Escasa	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 27. Cantidad de Trabajo



El trabajo que realizas, ¿Te resulta complicado o difícil? (Ítem 28)

Tabla 36. Complejidad del trabajo

Siempre o Casi Siempre	10%
A menudo	22%
A veces	48%
Nunca o Casi nunca	20%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 28. Complejidad del trabajo

En tu trabajo, ¿Tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda? (Ítem 29)

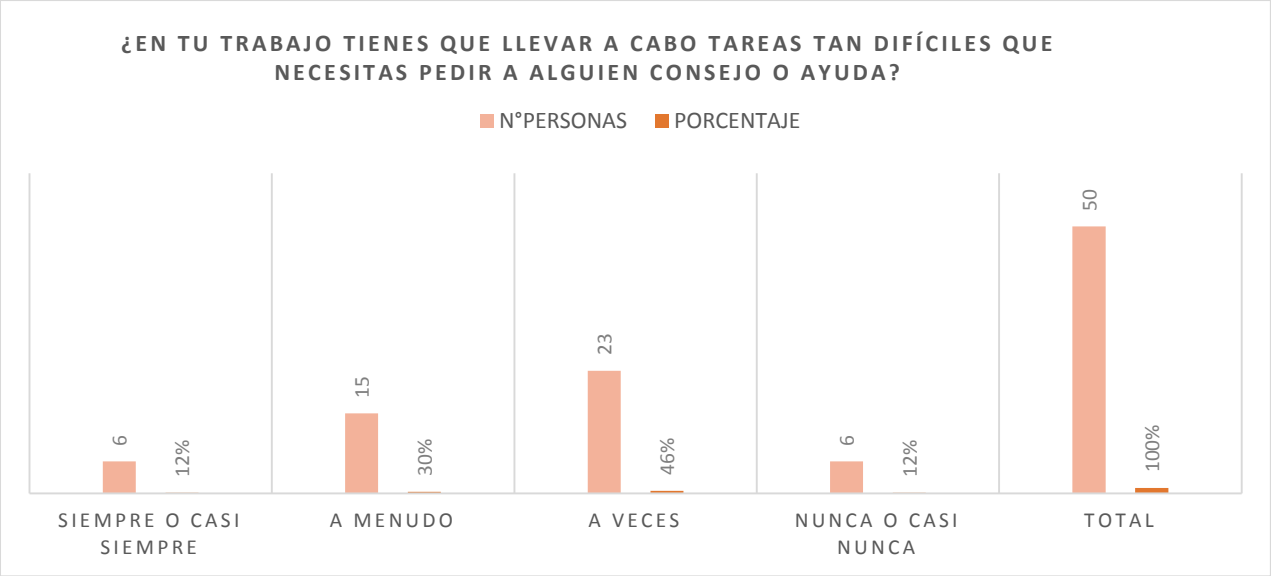
Tabla 37. Solicitud de consejo o ayuda

Siempre o Casi Siempre	10%
A menudo	30%
A veces	46%
Nunca o Casi nunca	12%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 29. Solicitud de consejo o ayuda



Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional. (INSHT, NTP 926, 2012)

Este factor está basado en los siguientes ítems:

Exigencias cognitivas:

En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos (Ítem 33 a)

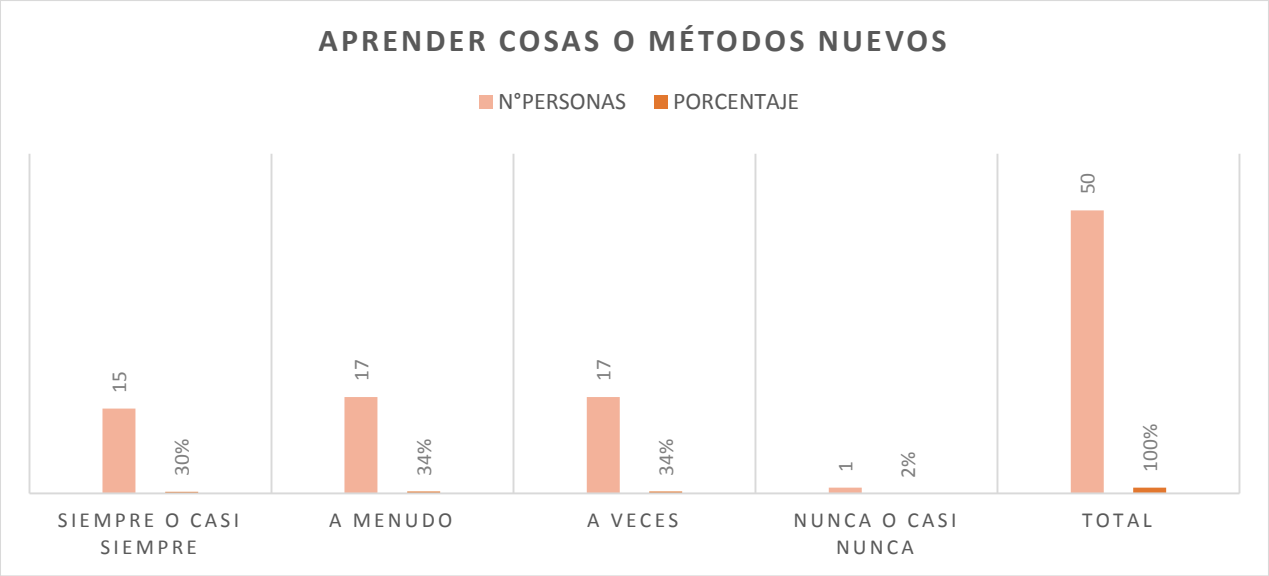
Tabla 38. Aprendizaje de nuevos métodos

Siempre o Casi Siempre	30%
A menudo	34%
A veces	34%
Nunca o Casi nunca	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 30. Aprendizaje de nuevos métodos



En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones (Ítem 33 b)

Tabla 39. Adaptación a nuevas situaciones

Siempre o Casi Siempre	30%
A menudo	36%
A veces	32%
Nunca o Casi nunca	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 31. Adaptación a nuevas situaciones

En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativa (Ítem 33 c)

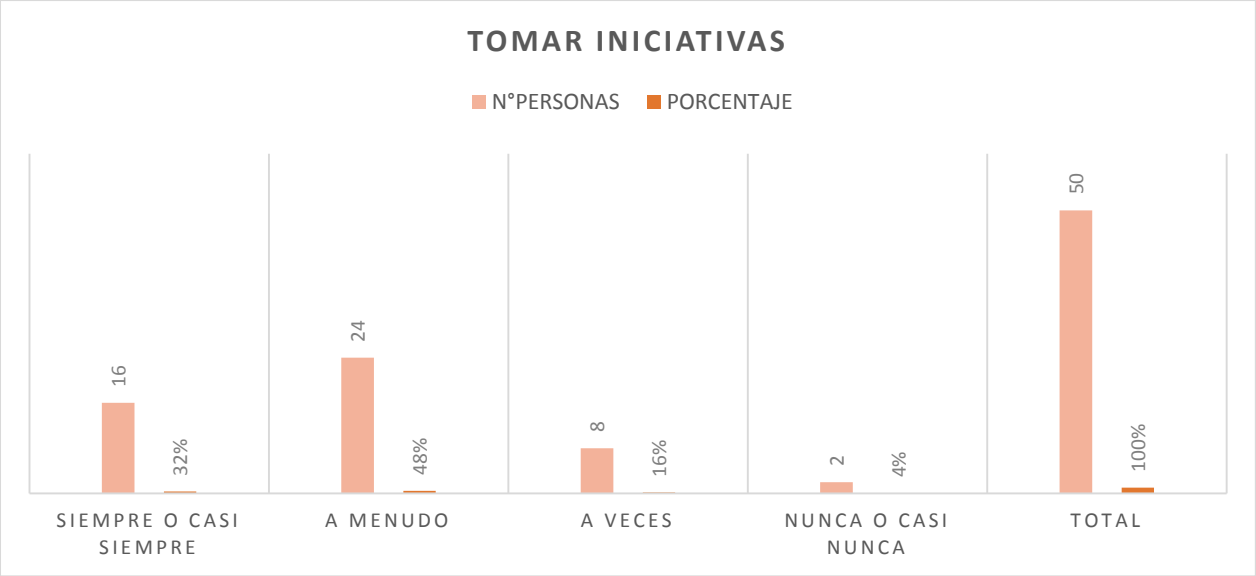
Tabla 40. Toma de iniciativa

Siempre o Casi Siempre	32%
A menudo	48%
A veces	16%
Nunca o Casi nunca	4%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 32. Toma de iniciativa



En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria (Ítem 33d)

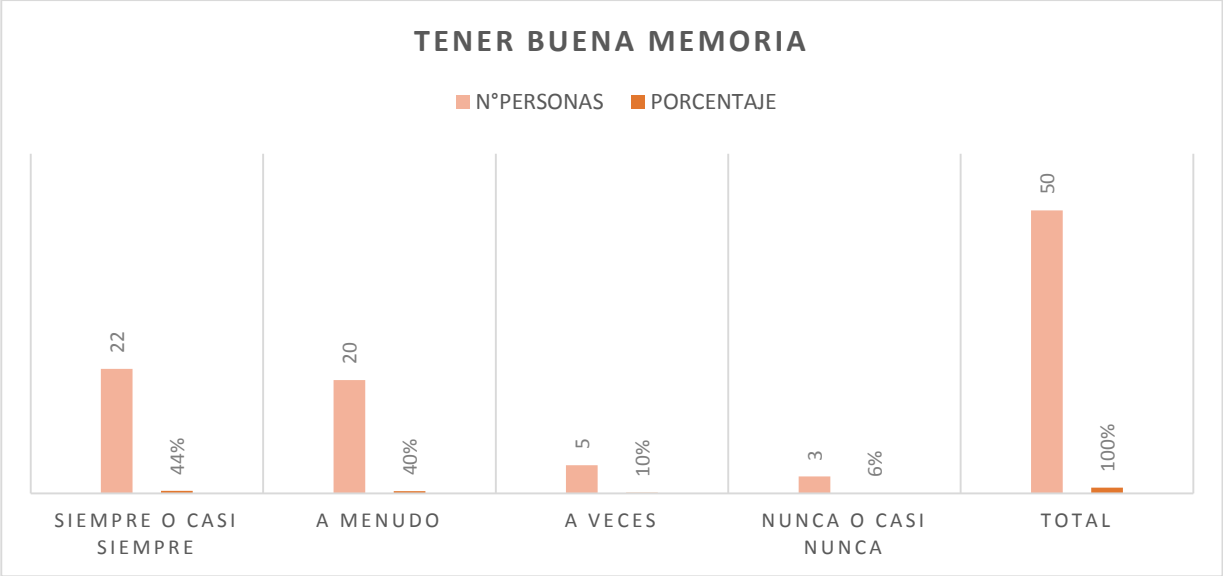
Tabla 41. Requerimiento de buena memoria

Siempre o Casi Siempre	44%
A menudo	40%
A veces	10%
Nunca o Casi nunca	6%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 33. Requerimiento de buena memoria



En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo (Ítem 33e)

Tabla 42. Requerimiento de ser creativo

Siempre o Casi Siempre	32%
A menudo	42%
A veces	18%
Nunca o Casi nunca	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 34. Requerimiento de ser creativo

Exigencias Emocionales:

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

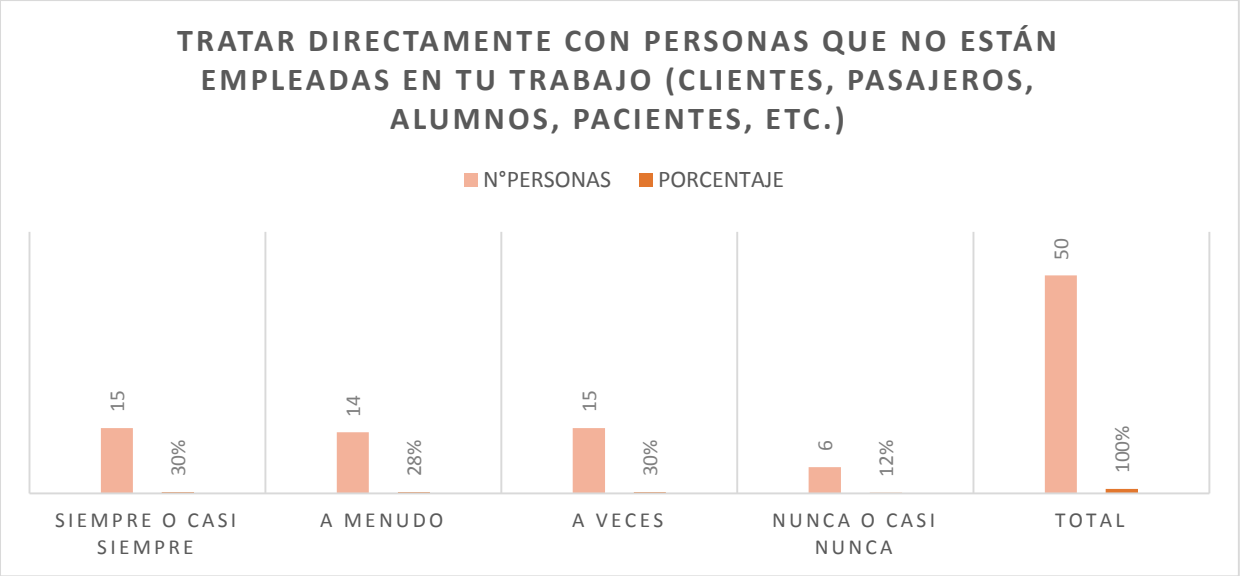
Tabla 43. Trato con personas ajenas a la organización

Siempre o Casi Siempre	30%
A menudo	28%
A veces	30%
Nunca o Casi nunca	12%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 35. Trato con personas ajenas a la organización



En qué medida tu trabajo requiere: ¿Con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus superiores jerárquicos (Ítem 34 a)

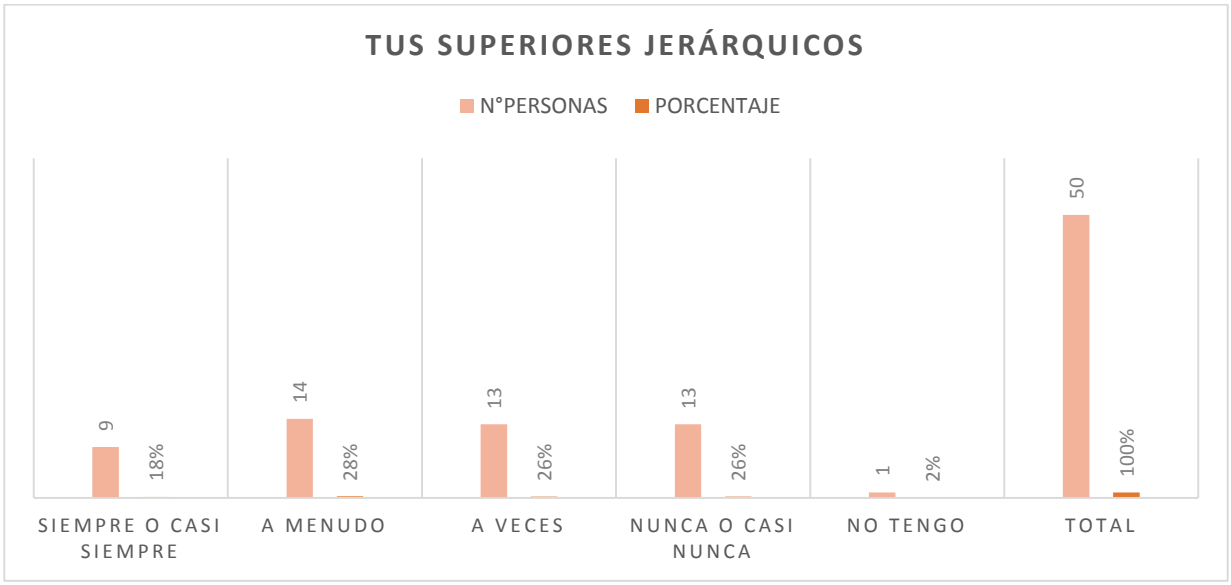
Tabla 44. Oculto de emociones frente a superiores

Siempre o Casi Siempre	18%
A menudo	28%
A veces	26%
Nunca o Casi nunca	26%
No tengo, no trato	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 36. Oculto de emociones frente a superiores



En qué medida tu trabajo requiere: ¿Con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus subordinados (Ítem 34 b)

Tabla 45. Oculto de emociones frente a subordinados

Siempre o Casi Siempre	10%
A menudo	22%
A veces	16%
Nunca o Casi nunca	34%
No tengo, no trato	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 37. Oculto de emociones frente a subordinados

En tu trabajo, ¿Con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante…? Tus compañeros de trabajo (Ítem 34 c)

Tabla 46. Oculto de emociones frente a compañeros de trabajo

Siempre o Casi Siempre	10%
A menudo	22%
A veces	30%
Nunca o Casi nunca	32%
No tengo, no trato	6%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 38. Oculto de emociones frente a compañeros de trabajo

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

Tabla 47. Oculto de emociones frente a personas ajenas

Siempre o Casi Siempre	12%
A menudo	22%
A veces	30%
Nunca o Casi nunca	20%
No tengo, no trato	16%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 39. Oculto de emociones frente a personas ajenas

Por el tipo de trabajo que tienes, ¿Estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente? (Ítem 35)

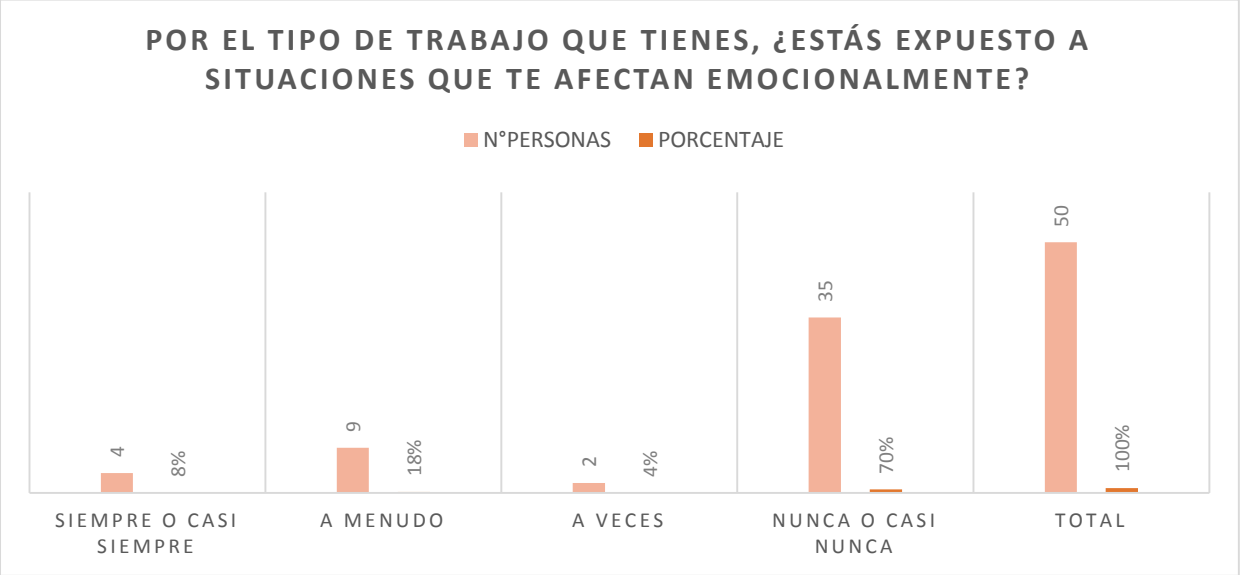
Tabla 48. Exposición a situaciones emocionales

Siempre o Casi Siempre	8%
A menudo	18%
A veces	4%
Nunca o Casi nunca	70%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 40. Exposición a situaciones emocionales



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

Tabla 49. Respuestas frente a problemas emocionales

Siempre o Casi Siempre	8%
A menudo	24%
A veces	26%
Nunca o Casi nunca	42%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 41. Respuestas frente a problemas emocionales

Variedad/ Contenido

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas. (INSHT, NTP 926, 2012)

Este factor está basado en los siguientes ítems:

El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario? (Ítem 37)

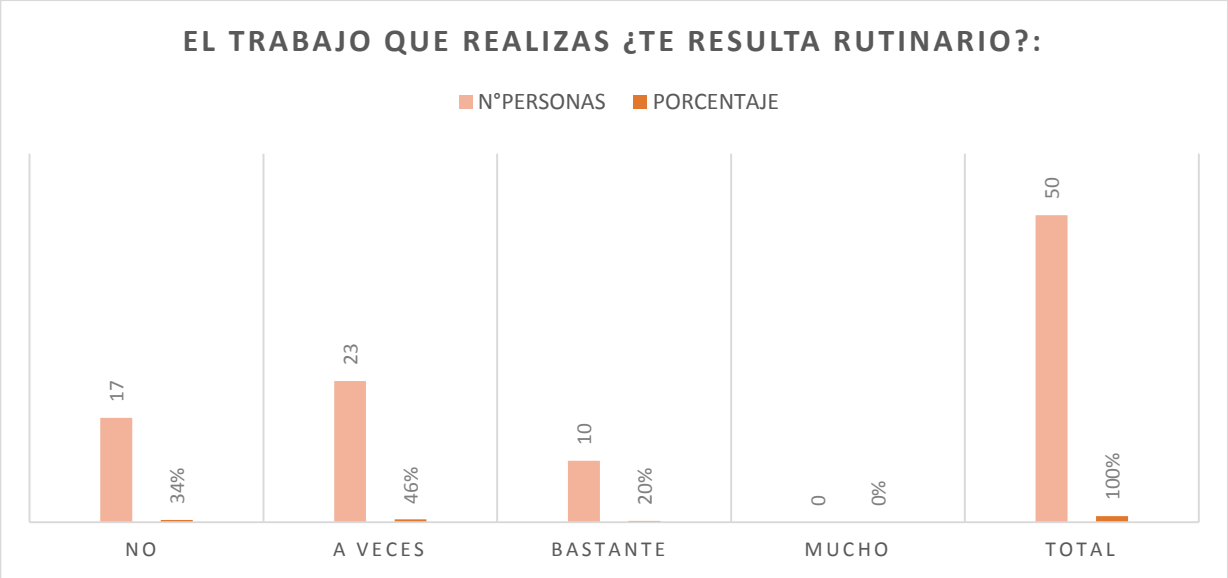
Tabla 50. Trabajo Rutinario

No	34%
A veces	46%
Bastante	20%
Mucho	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 42. Trabajo Rutinario



En general, ¿Consideras que las tareas que realizas tienen sentido? (Ítem 38)

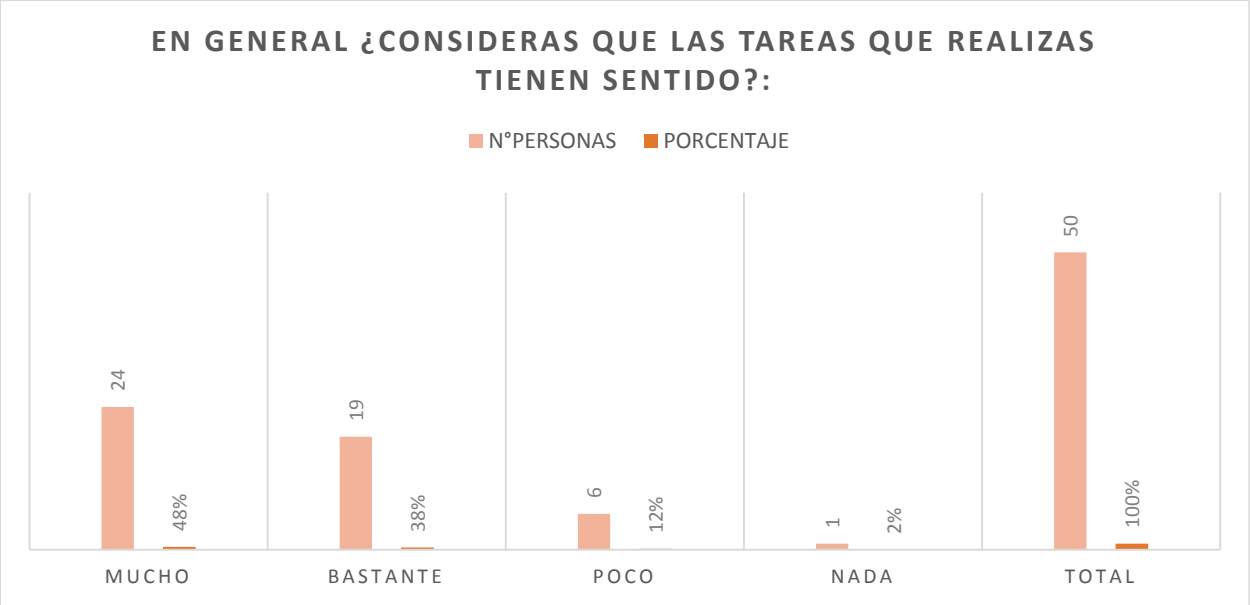
Tabla 51. Sentido de las tareas

Mucho	48%
Bastante	38%
Poco	12%
Nada	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 43. Sentido de las tareas



¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización? (Ítem 39)

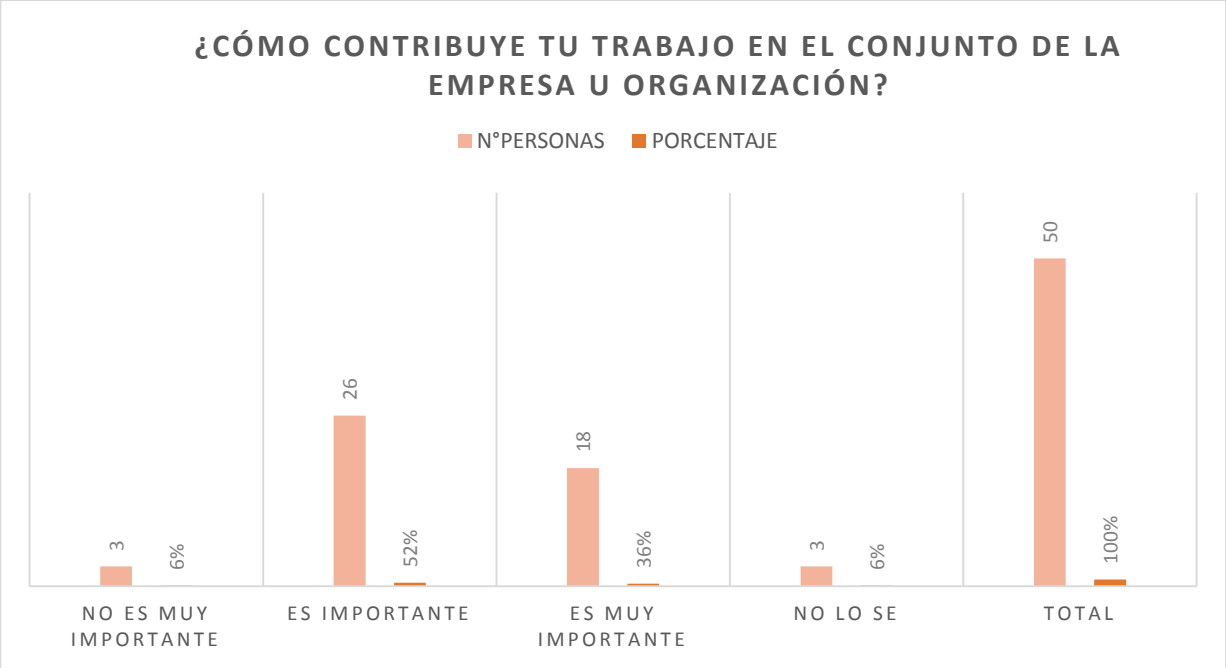
Tabla 52. Contribución de tareas a la organización

No es muy importante	6%
Es importante	52%
Es muy importante	36%
No lo sé	6%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 44. Contribución de tareas a la organización



En general ¿Esta tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus superiores (Ítem 40 a)

Tabla 53. Reconocimiento por superiores

Siempre o casi siempre	22%
A menudo	34%
A veces	36%
Nunca o casi nunca	8%
No tengo, no trato	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 45. Reconocimiento por superiores

En general ¿Esta tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tus compañeros de trabajo (Ítem 40 b)

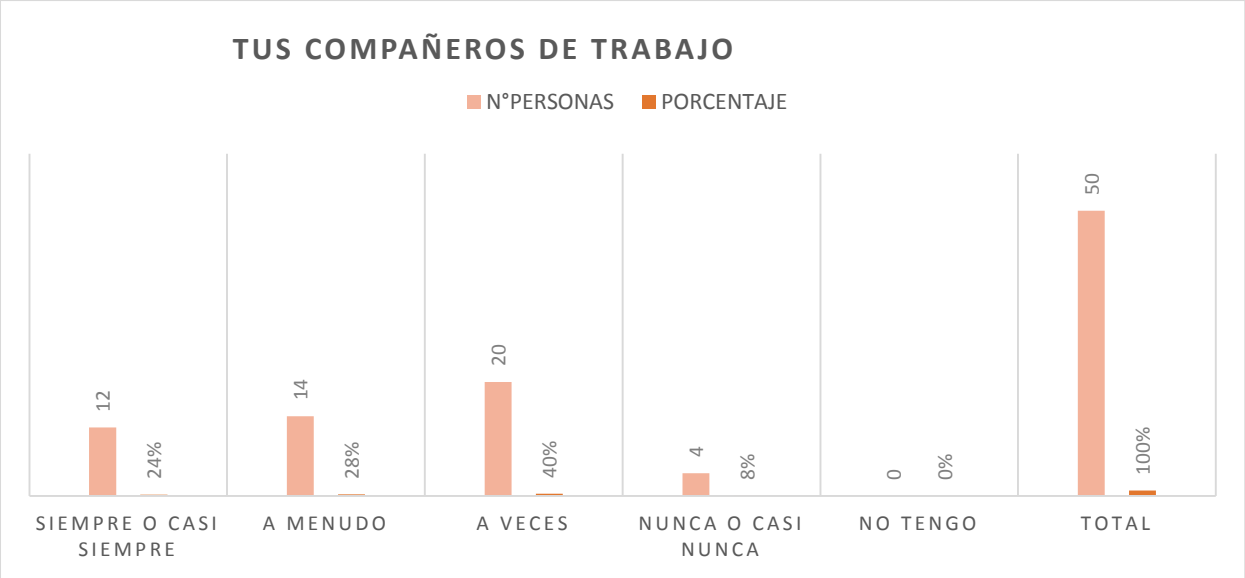
Tabla 54. Reconocimiento por compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	24%
A menudo	28%
A veces	40%
Nunca o casi nunca	8%
No tengo, no trato	0%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 46. Reconocimiento por compañeros de trabajo



En general ¿Esta tu trabajo reconocido y apreciado por…? El público, cliente, pasajeros, alumnos, pacientes… (Si los hay) (Ítem 40 c)

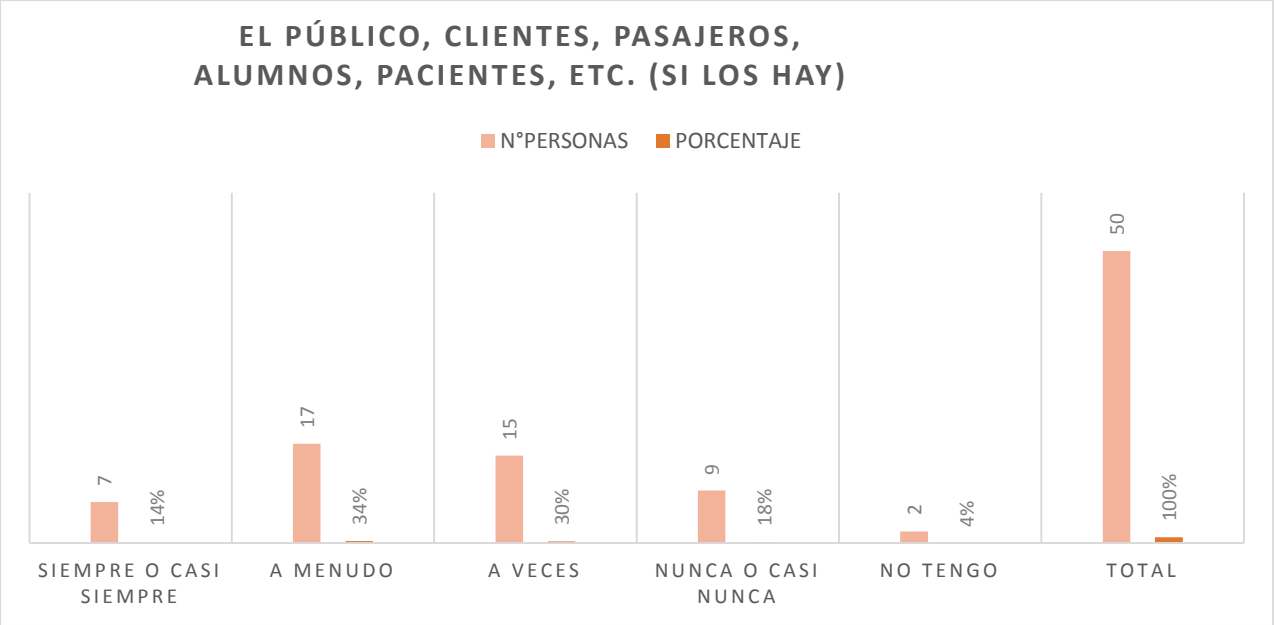
Tabla 55. Reconocimiento por personas ajenas

Siempre o casi siempre	14%
A menudo	34%
A veces	30%
Nunca o casi nunca	18%
No tengo, no trato	4%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 47. Reconocimiento por personas ajenas



En general ¿Esta tu trabajo reconocido y apreciado por…? Tu familia y tus amistades (Ítem 40 d)

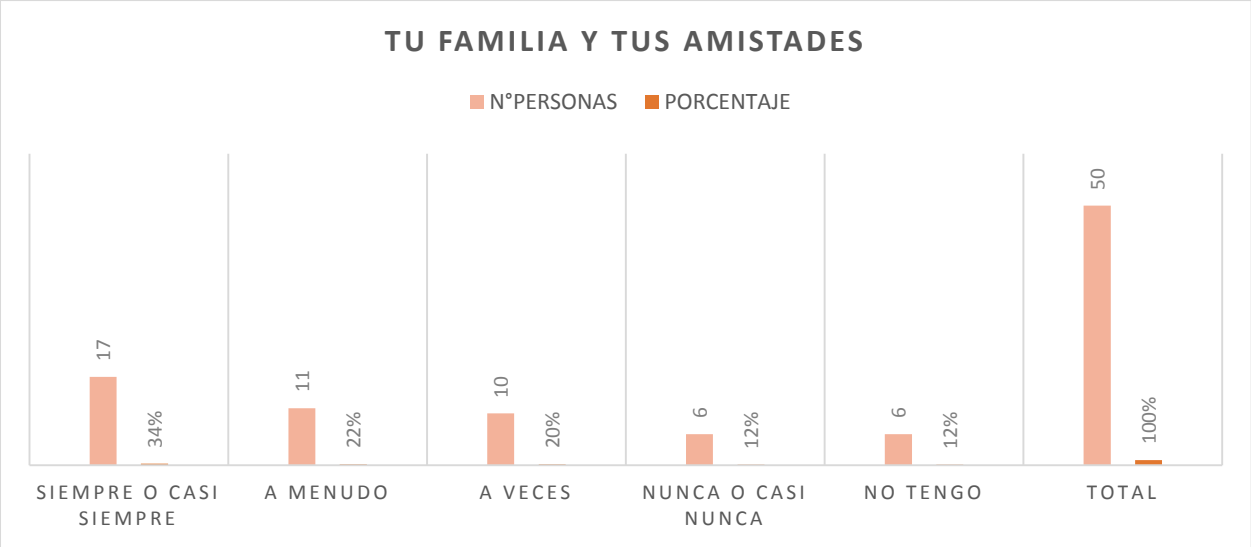
Tabla 56. Reconocimiento por familiares y amigos

Siempre o casi siempre	34%
A menudo	22%
A veces	20%
Nunca o casi nunca	12%
No tengo, no trato	12%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 48. Reconocimiento por familiares y amigos



Participación/ Supervisión

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. (INSHT, NTP 926, 2012)

Este factor está basado en los siguientes ítems:

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

Introducción de cambio de equipos y materiales (Ítem 11 a)

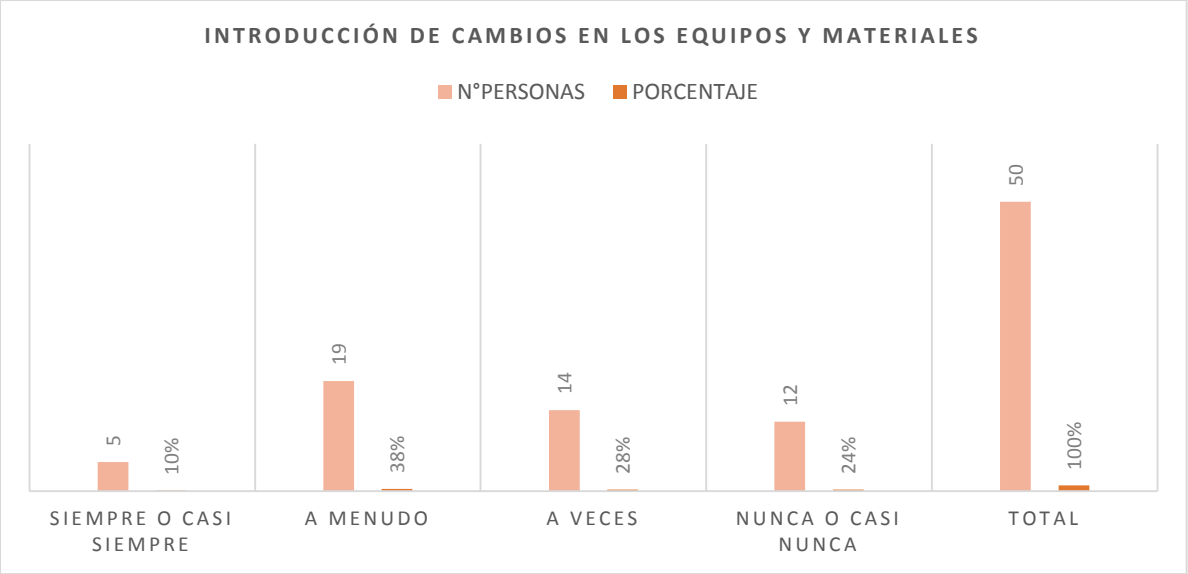
Tabla 57. Participación en cambio de equipos o materiales

Puedo decidir	10%
Se me consulta	38%
Solo recibo información	28%
Ninguna participación	24%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 49. Participación en cambio de equipos o materiales



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

Introducción de cambio en la manera de trabajar (Ítem 11 b)

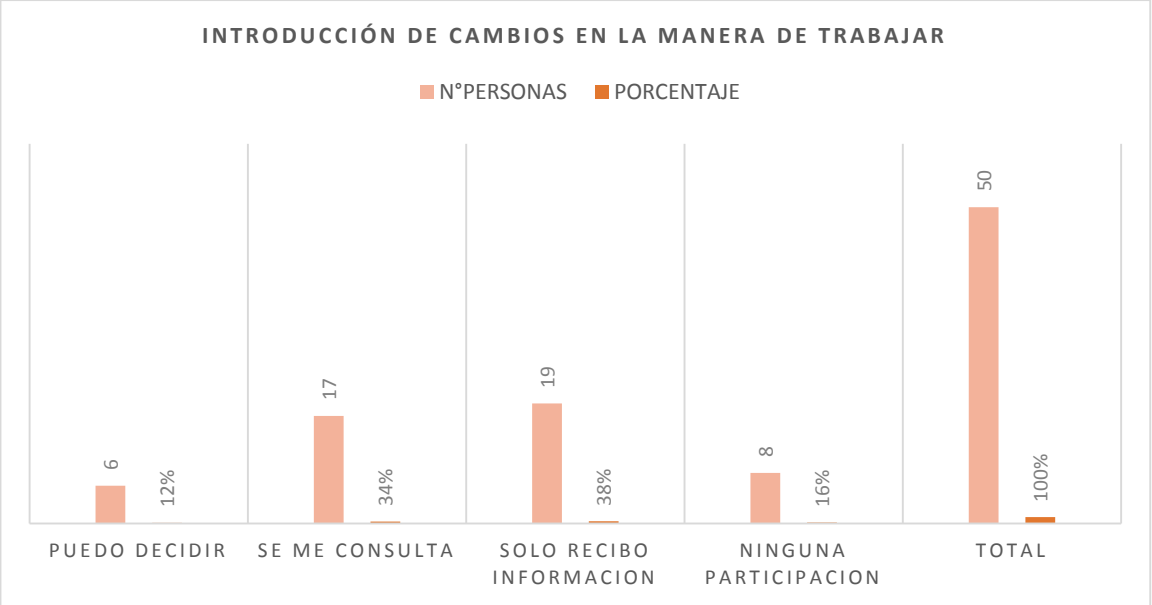
Tabla 58. Participación en la manera de trabajo

Puedo decidir	12%
Se me consulta	34%
Solo recibo información	38%
Ninguna participación	16%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 50. Participación en la manera de trabajo



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

Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios (Ítem 11 c)

Tabla 59. Participación en lanzamiento de productos o servicios

Puedo decidir	10%
Se me consulta	30%
Solo recibo información	38%
Ninguna participación	22%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 51. Participación en lanzamiento de productos o servicios

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

Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo (Ítem 11 d)

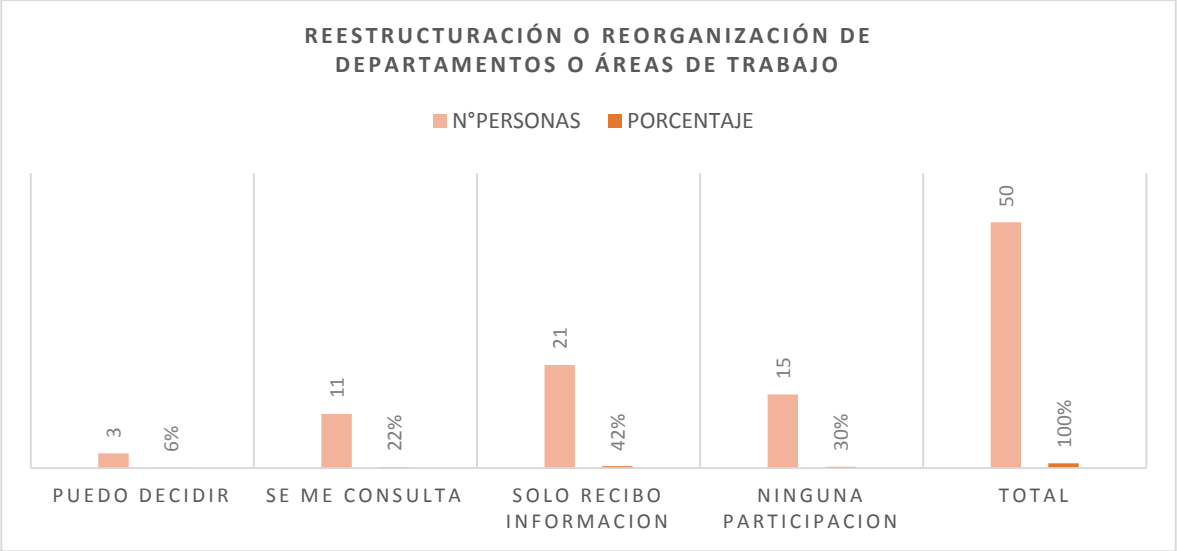
Tabla 60. Participación en organización de áreas

Puedo decidir	6%
Se me consulta	22%
Solo recibo información	42%
Ninguna participación	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 52. Participación en organización de áreas



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

Cambios en la dirección o entre tus superiores

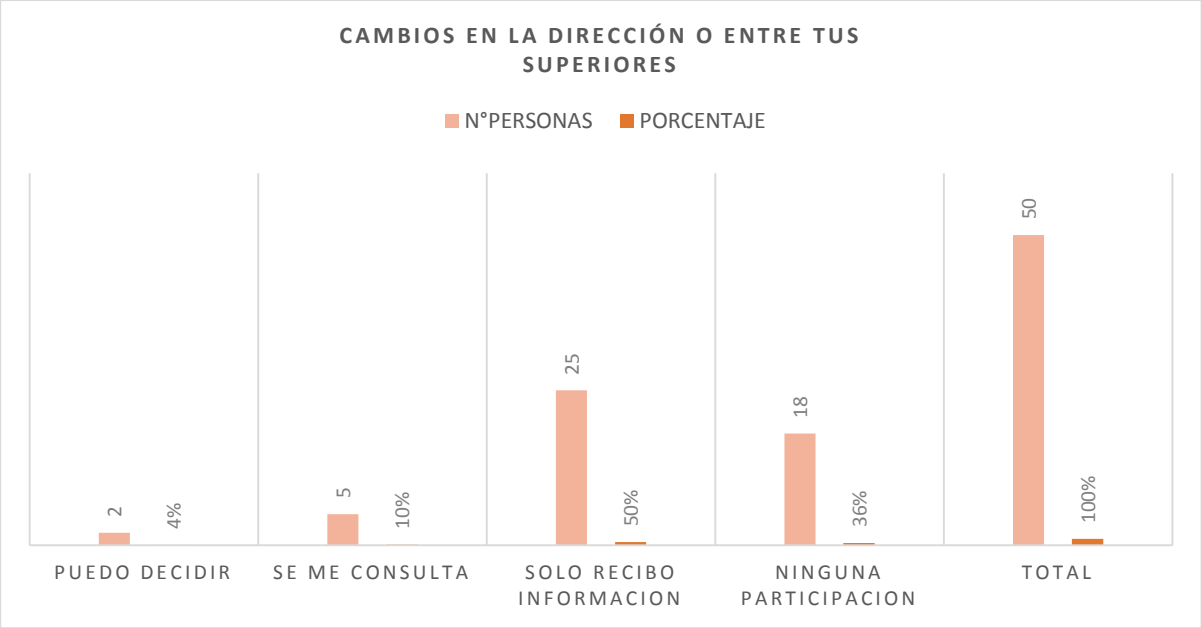
Tabla 61. Participación en cambios de dirección

Puedo decidir	4%
Se me consulta	10%
Solo recibo información	50%
Ninguna participación	36%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 53. Participación en cambios de dirección



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

Contratación o incorporación de nuevos empleados (Ítem 11 f)

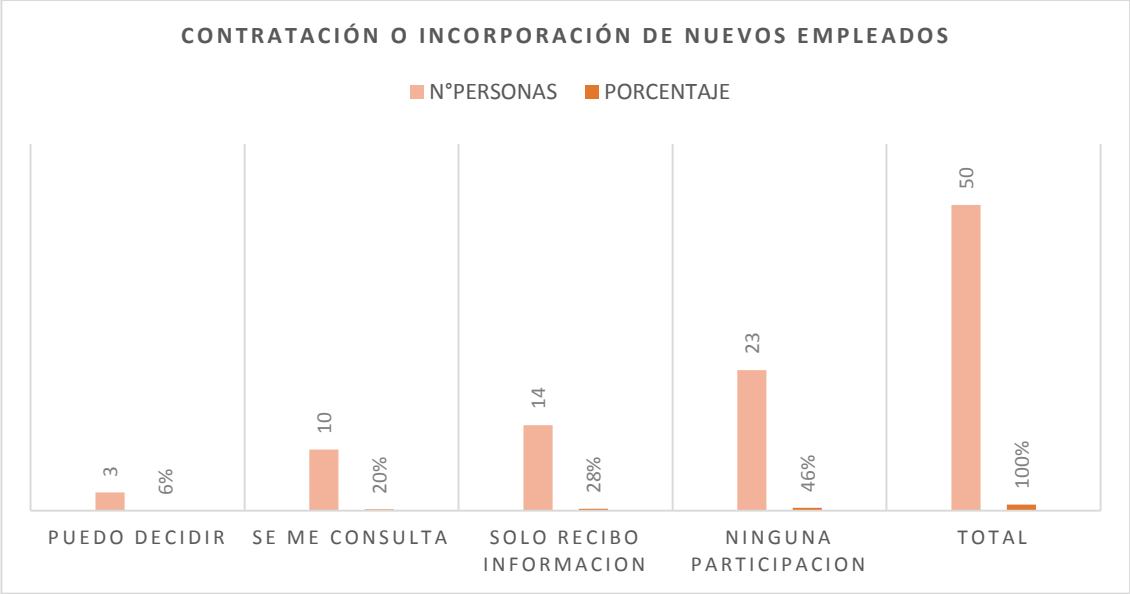
Tabla 62. Participación en contratación de empleados

Puedo decidir	6%
Se me consulta	20%
Solo recibo información	28%
Ninguna participación	46%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 54. Participación en contratación de empleados



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

Elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

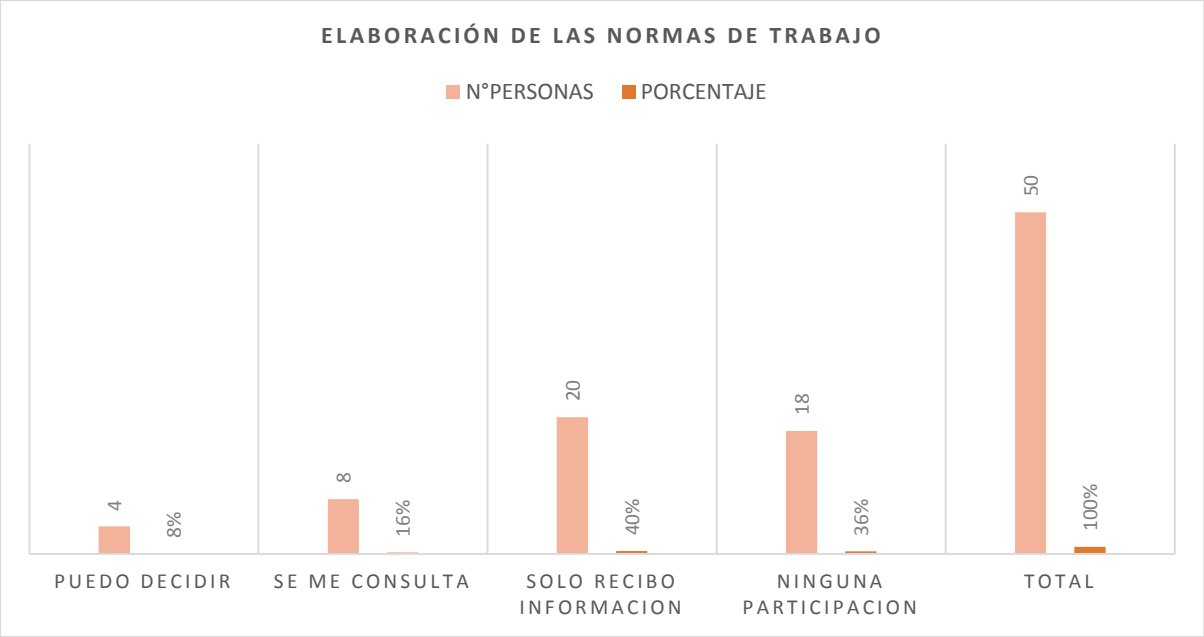
Tabla 63. Participación en contratación de empleados

Puedo decidir	8%
Se me consulta	16%
Solo recibo información	40%
Ninguna participación	36%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 55. Participación en contratación de empleados



¿Cómo valoras tu supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo (Ítem 12 a)

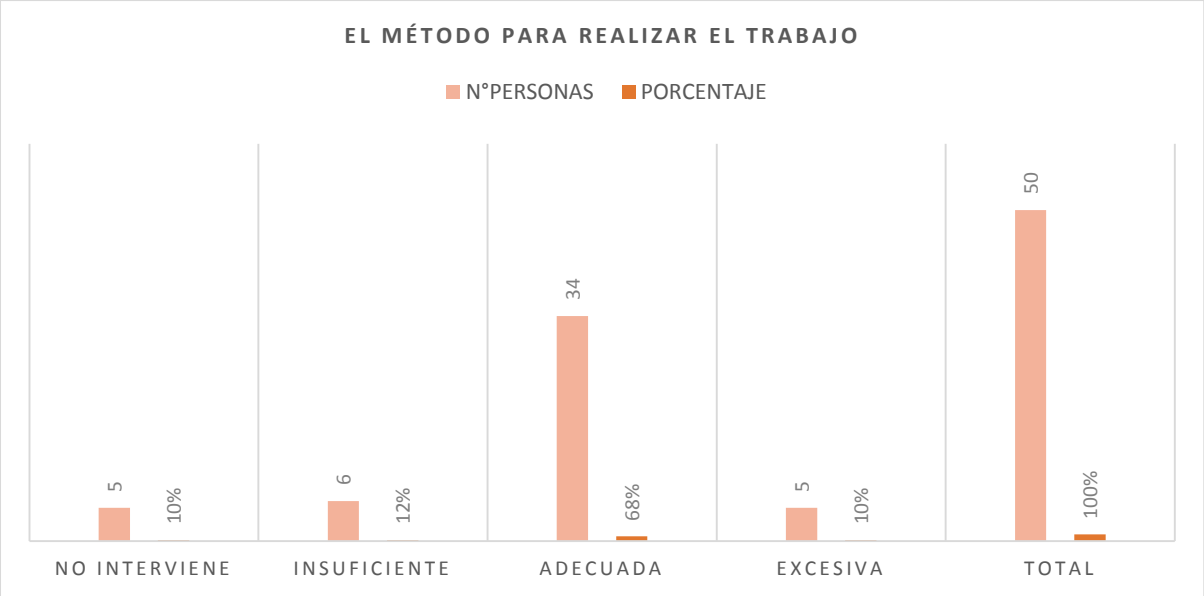
Tabla 64. Supervisión en método para realizar los trabajos

No interviene	10%
Insuficiente	12%
Adecuada	68%
Excesiva	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 56. Participación en contratación de empleados



¿Cómo valoras tu supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo (Ítem 12 b)

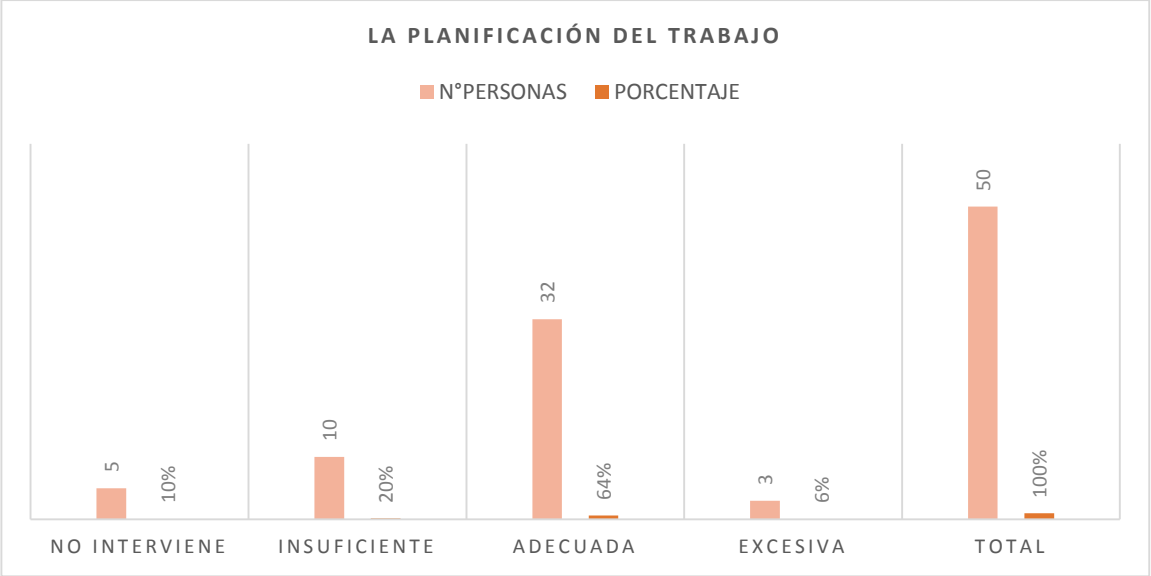
Tabla 65. Supervisión en planificación del trabajo

No interviene	10%
Insuficiente	20%
Adecuada	64%
Excesiva	6%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 57. Supervisión en planificación del trabajo



¿Cómo valoras tu supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo (Ítem 12 c)

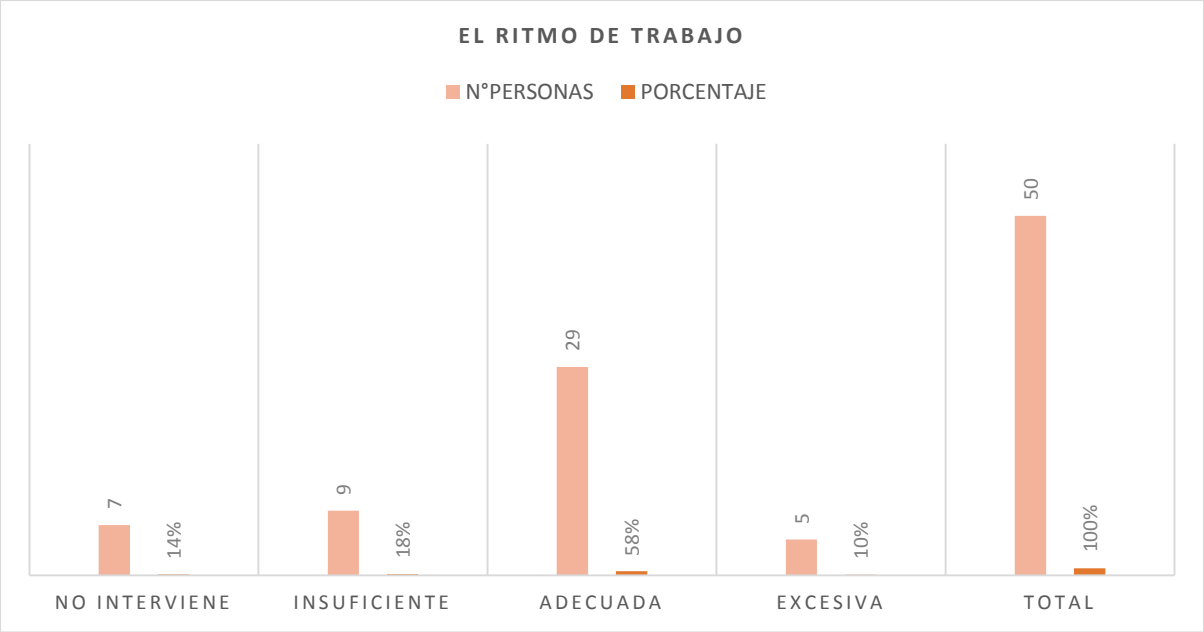
Tabla 66. Supervisión en ritmo de trabajo

No interviene	14%
Insuficiente	18%
Adecuada	58%
Excesiva	10%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 58. Supervisión en ritmo de trabajo



¿Cómo valoras tu supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado (Ítem 12 d)

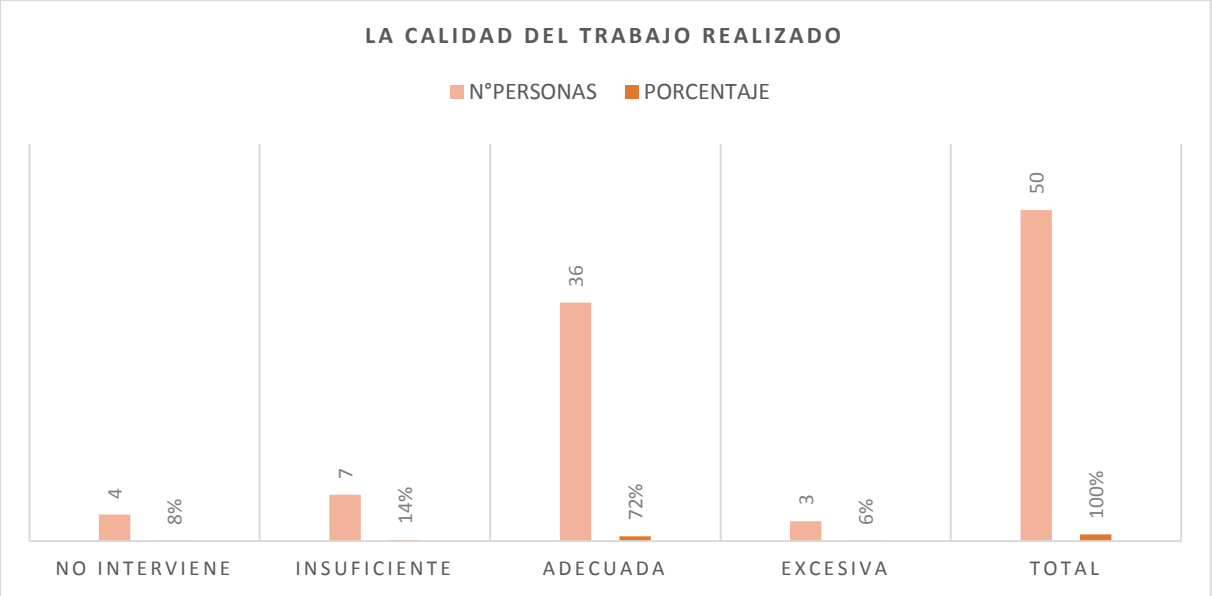
Tabla 67. Supervisión en calidad del trabajo

No interviene	8%
Insuficiente	14%
Adecuada	72%
Excesiva	6%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 59. Supervisión en calidad del trabajo



Interés por el trabajador/ compensación

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. (INSHT, NTP 926, 2012) Este factor se basa en los siguientes ítems:

¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación (Ítem 13 a)

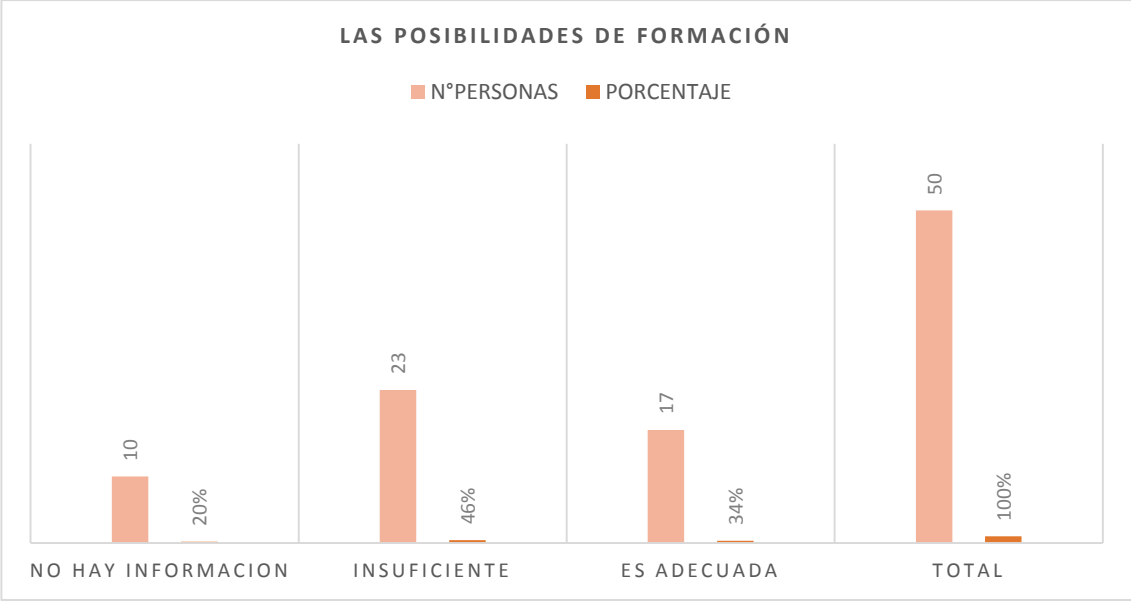
Tabla 68. Posibilidades de formación

No hay información	20%
Insuficiente	46%
Es adecuada	34%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 60. Posibilidades de formación



¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

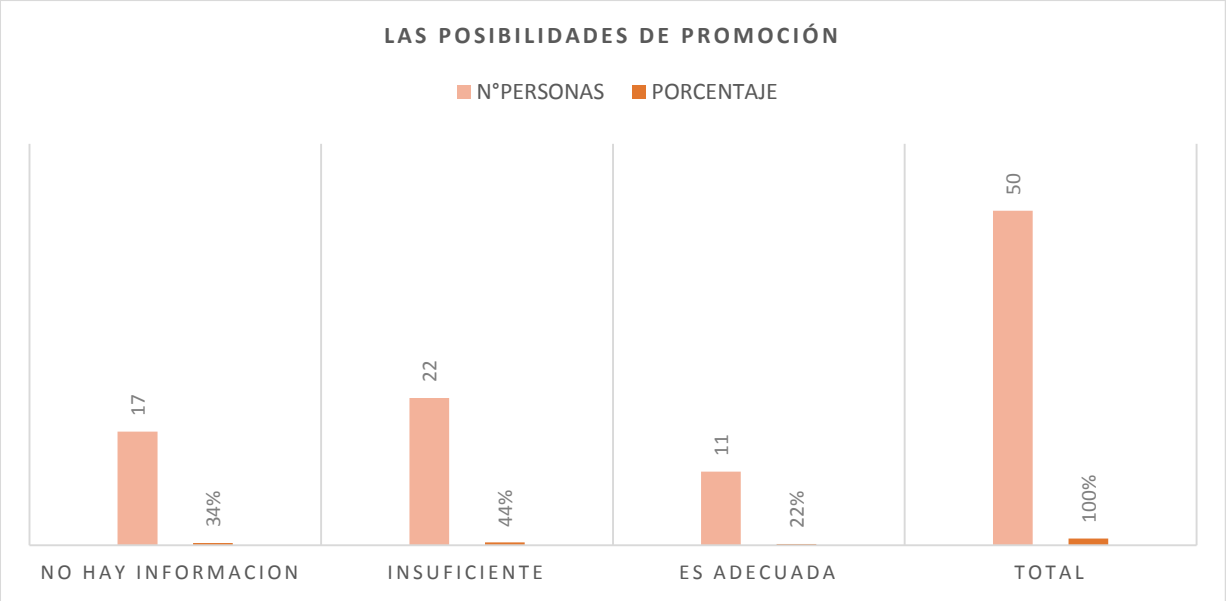
Tabla 69. Posibilidades de promoción

No hay información	34%
Insuficiente	44%
Es adecuada	22%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 61. Posibilidades de promoción



¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción (Ítem 13 c)

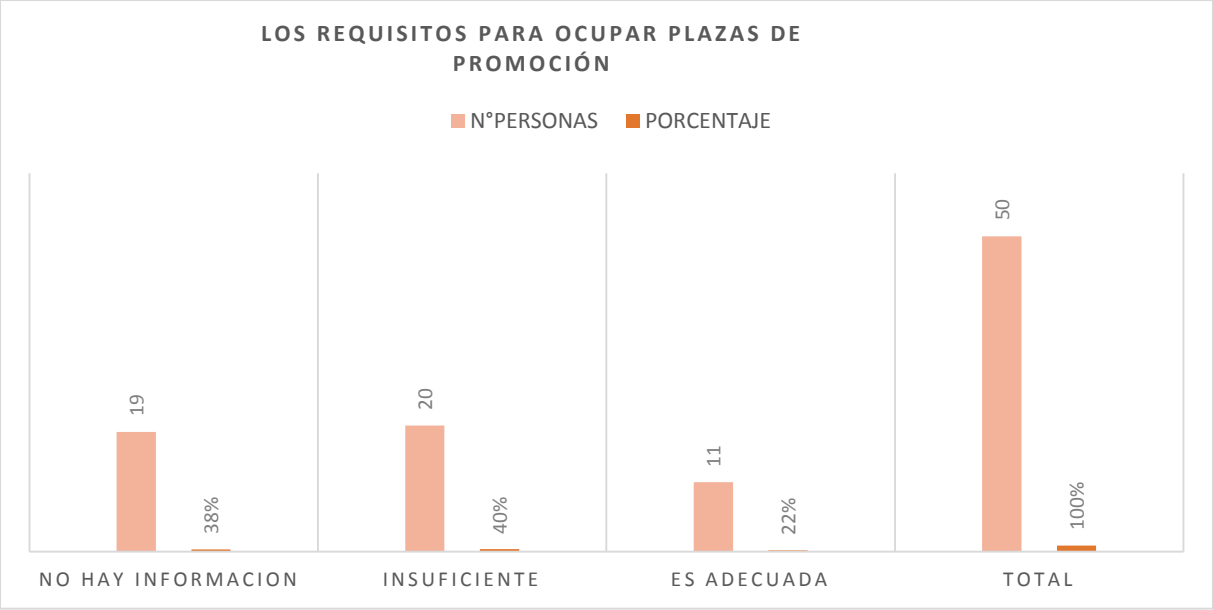
Tabla 70. Requisitos para promociones

No hay información	38%
Insuficiente	40%
Es adecuada	22%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 62. Requisitos para promociones



¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado (Ítem 13 d)

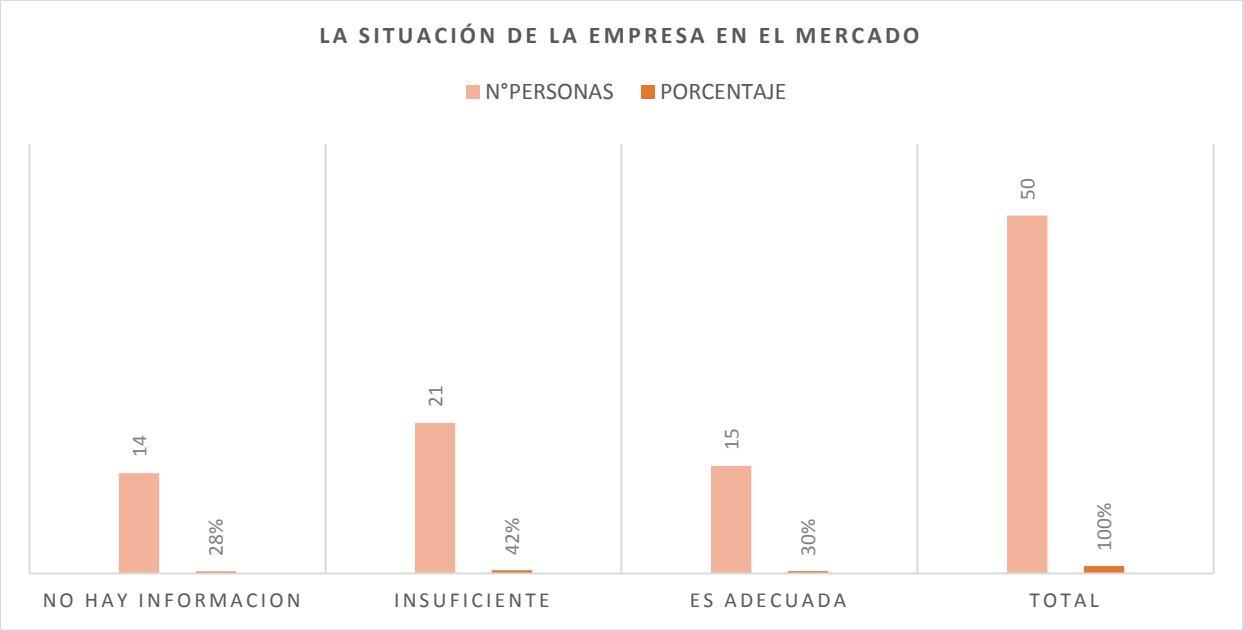
Tabla 71. Situación de la empresa en el mercado

No hay información	28%
Insuficiente	42%
Es adecuada	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 63. Situación de la empresa en el mercado



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

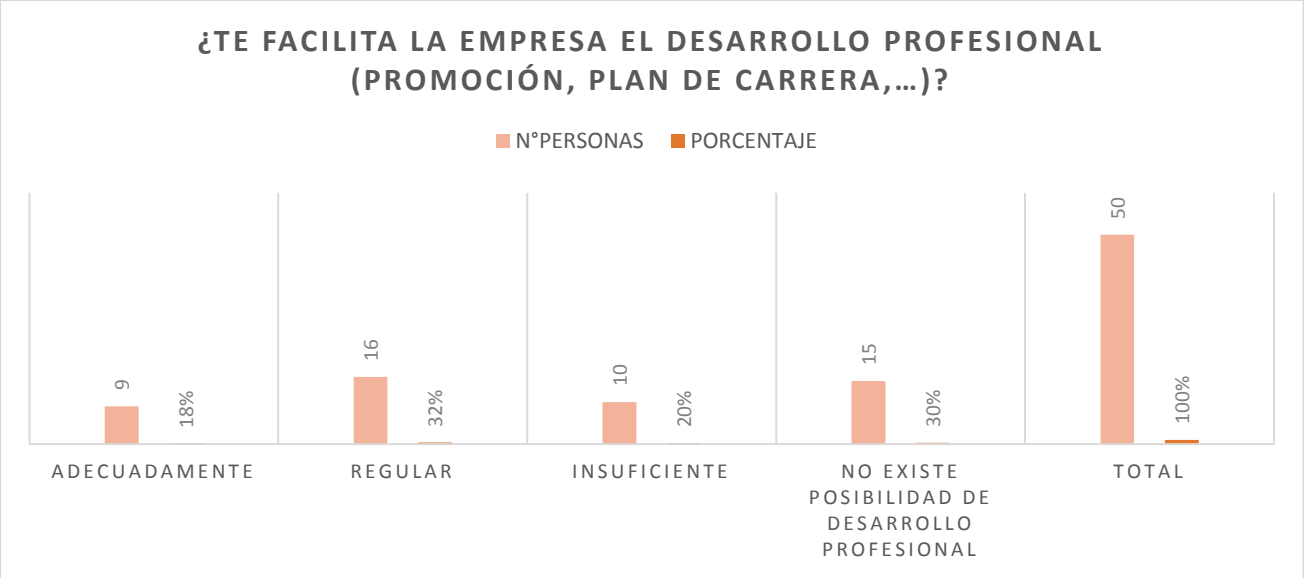
Tabla 72. Desarrollo profesional

Adecuadamente	18%
Regular	32%
Insuficientemente	20%
No existe posibilidad de desarrollo profesional	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 64. Desarrollo profesional



¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa? (Ítem 42)

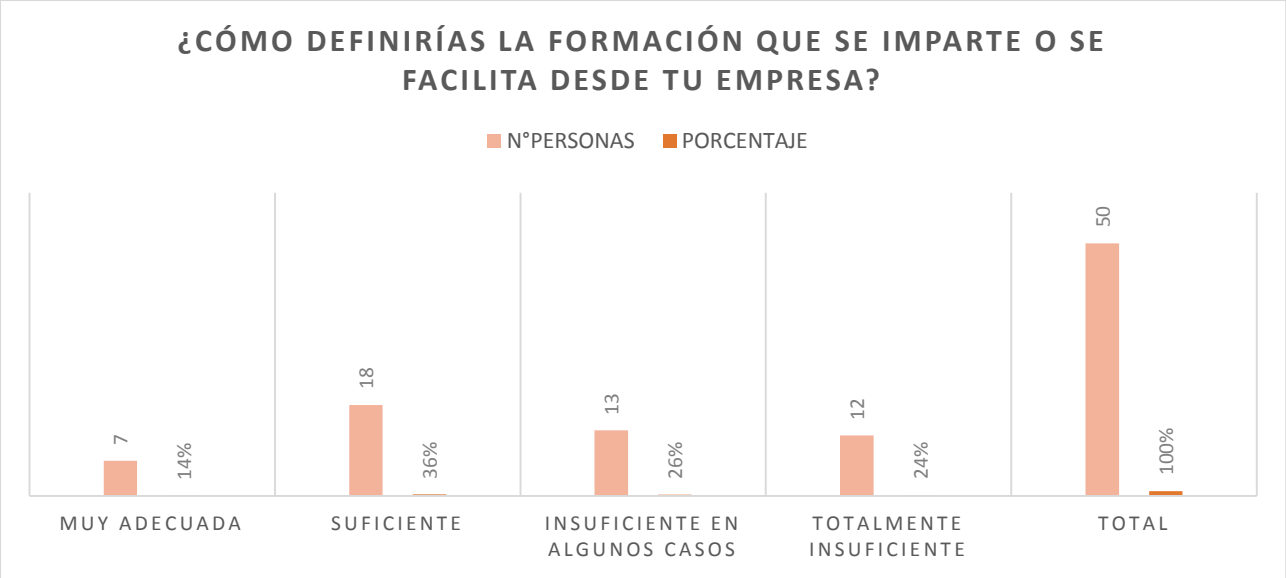
Tabla 73. Formación impartida por la empresa

Muy adecuada	14%
Suficiente	36%
Insuficientemente en algunos casos	26%
Totalmente Insuficiente	24%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 65. Formación impartida por la empresa



En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es (Ítem 43)

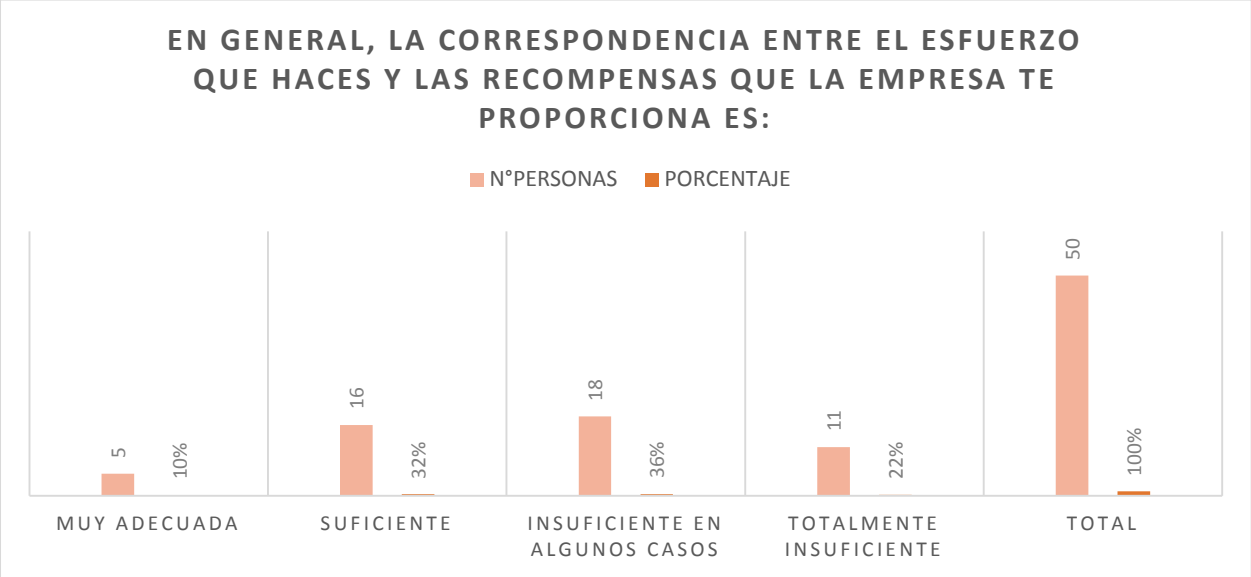
Tabla 74. Correspondencia entre esfuerzo y recompensas

Muy adecuada	10%
Suficiente	32%
Insuficientemente en algunos casos	36%
Totalmente Insuficiente	22%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 66. Correspondencia entre esfuerzo y recompensas



Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿Estas satisfecho/a con el salario que recibes? (Ítem 44)

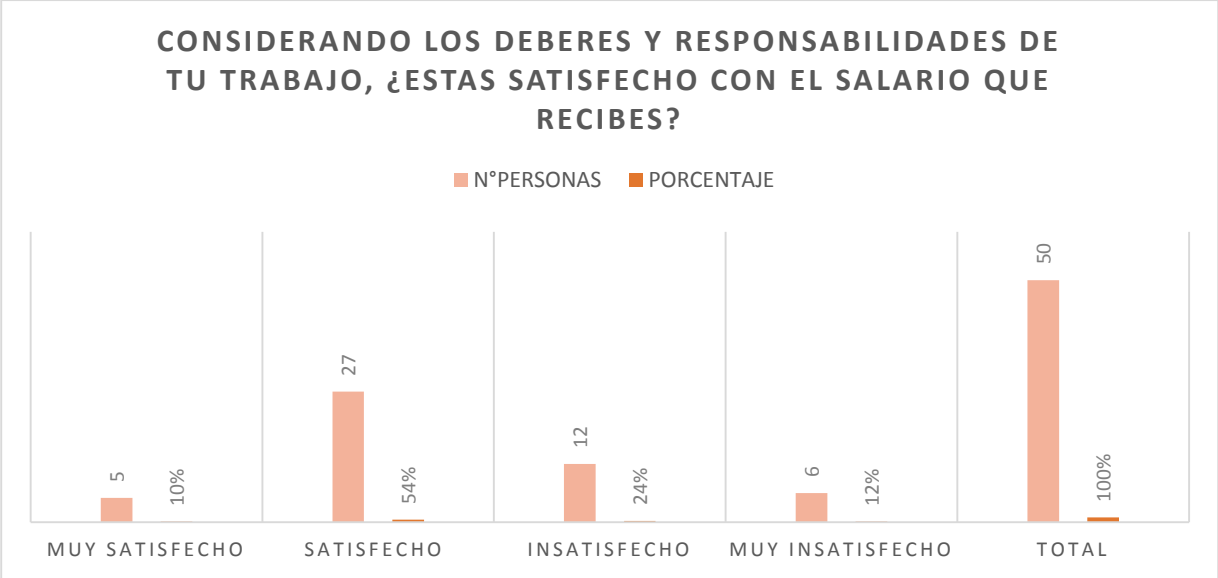
Tabla 75. Comodidad con salario percibido

Muy satisfecho	10%
Satisfecho	54%
Insatisfecho	24%
Muy insatisfecho	12%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 67. Comodidad con salario percibido



Desempeño de Rol

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. (INSHT, NTP 926, 2012)

Este factor está basado en los siguientes ítems:

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

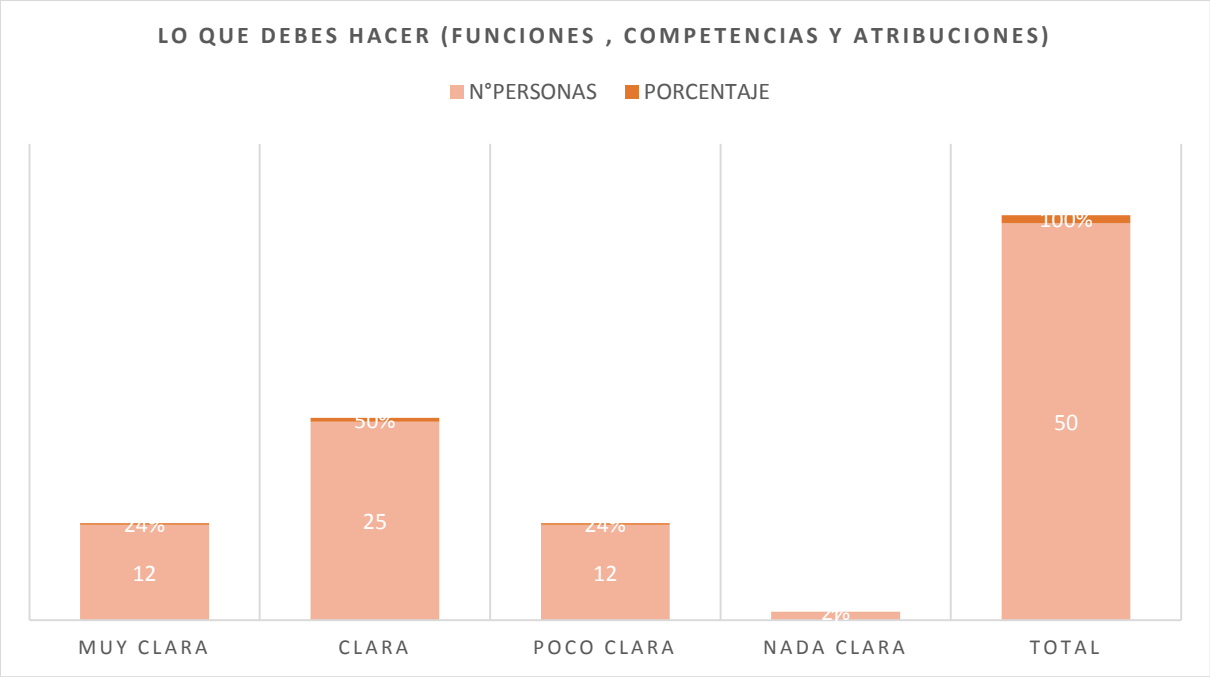
Tabla 76. Claridad de funciones a realizar

Muy clara	24%
Clara	50%
Poco clara	24%
Nada clara	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 68. Claridad de funciones a realizar



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

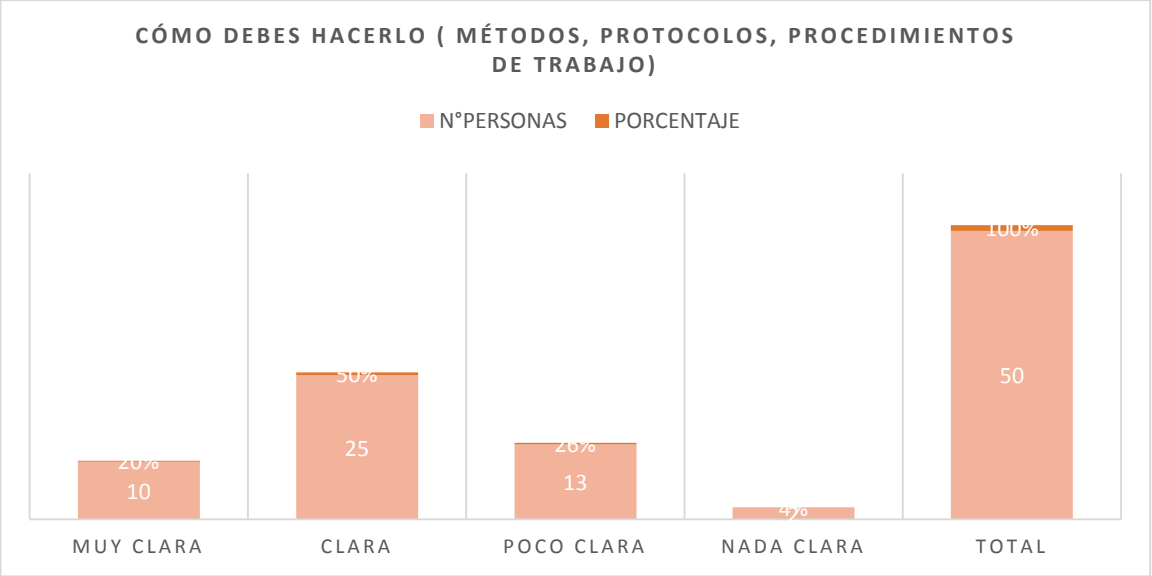
Tabla 77. Claridad en cómo realizar las funciones

Muy clara	20%
Clara	50%
Poco clara	26%
Nada clara	4%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 69. Claridad en cómo realizar las funciones



Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 c)

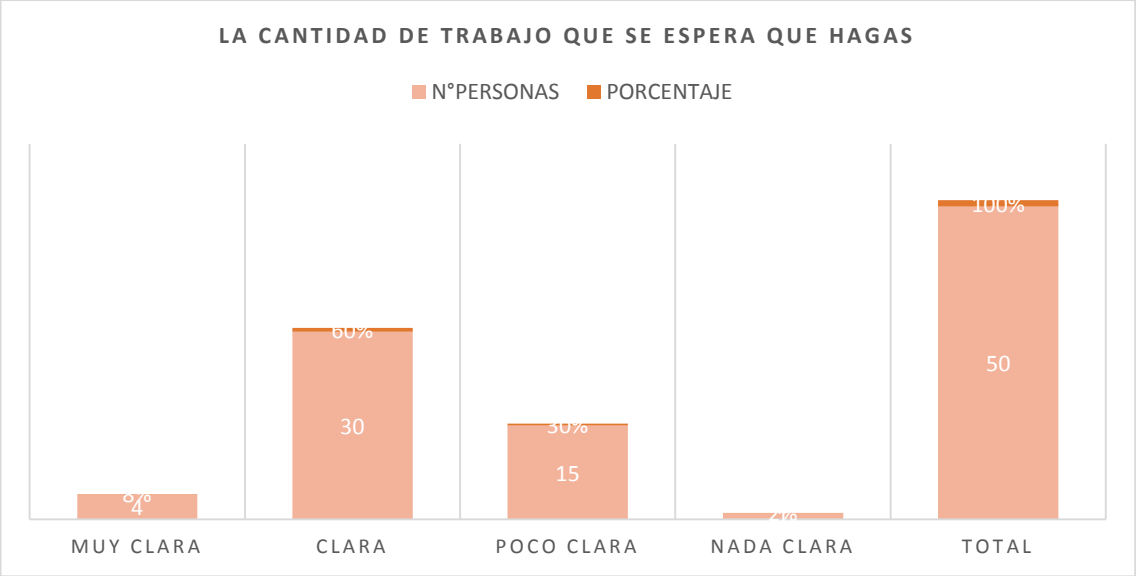
Tabla 78. Claridad de trabajo esperada

Muy clara	8%
Clara	60%
Poco clara	30%
Nada clara	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 70. Claridad de trabajo esperada



Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

La calidad del trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 d)

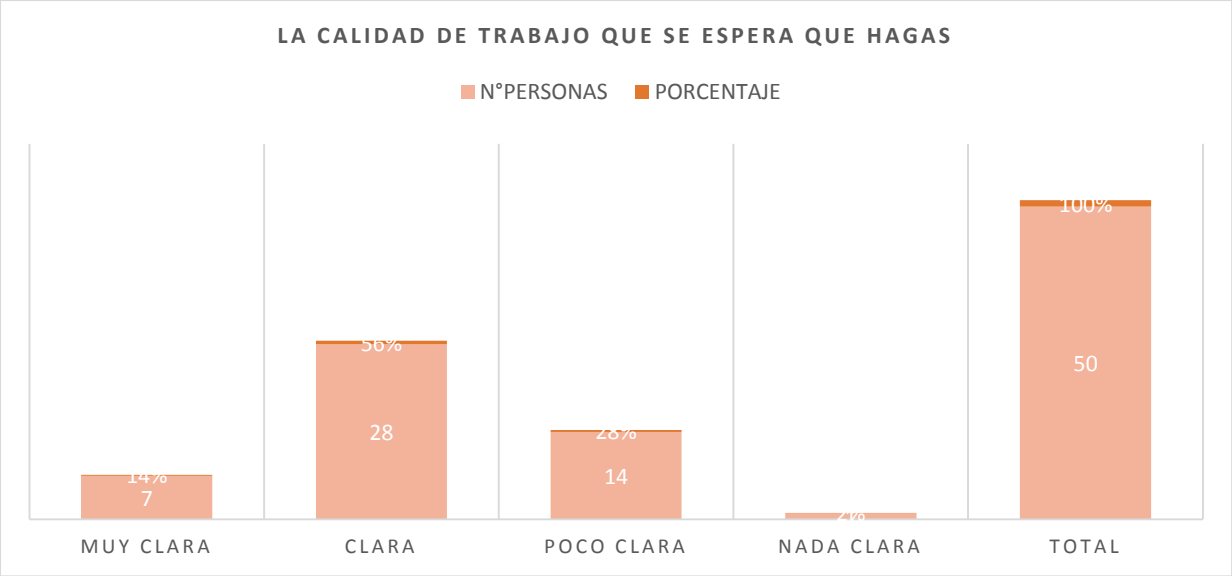
Tabla 79. Calidad de trabajo que esperada

Muy clara	14%
Clara	56%
Poco clara	28%
Nada clara	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 71. Calidad de trabajo que esperada



Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo (Ítem 14 e)

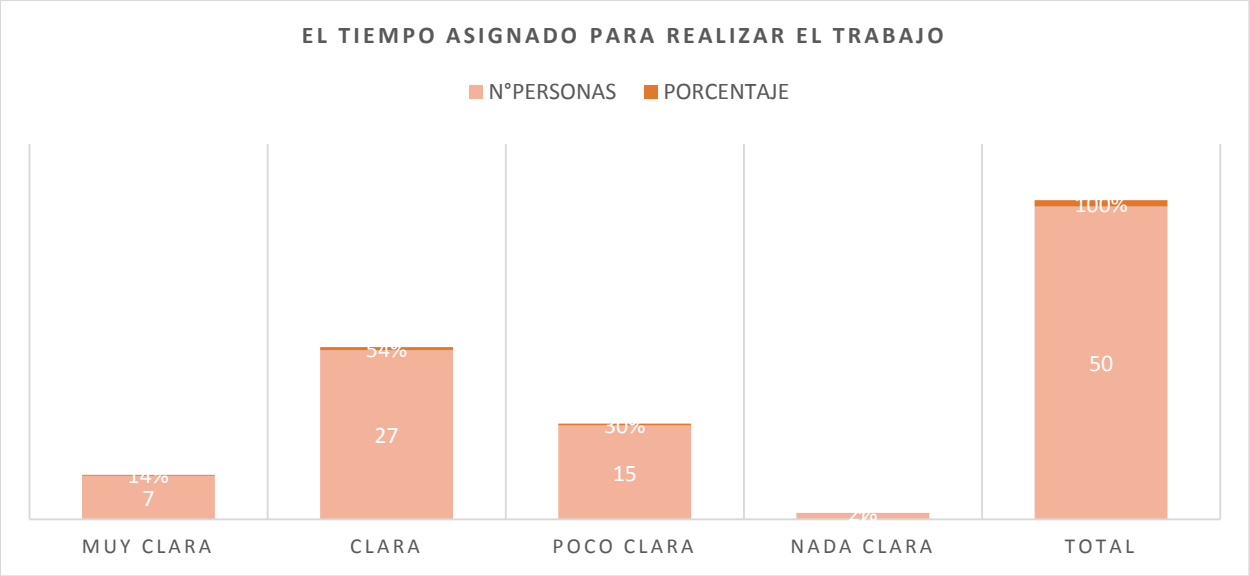
Tabla 80. Claridad en el tiempo asignado

Muy clara	14%
Clara	54%
Poco clara	30%
Nada clara	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 72. Claridad en el tiempo asignado



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

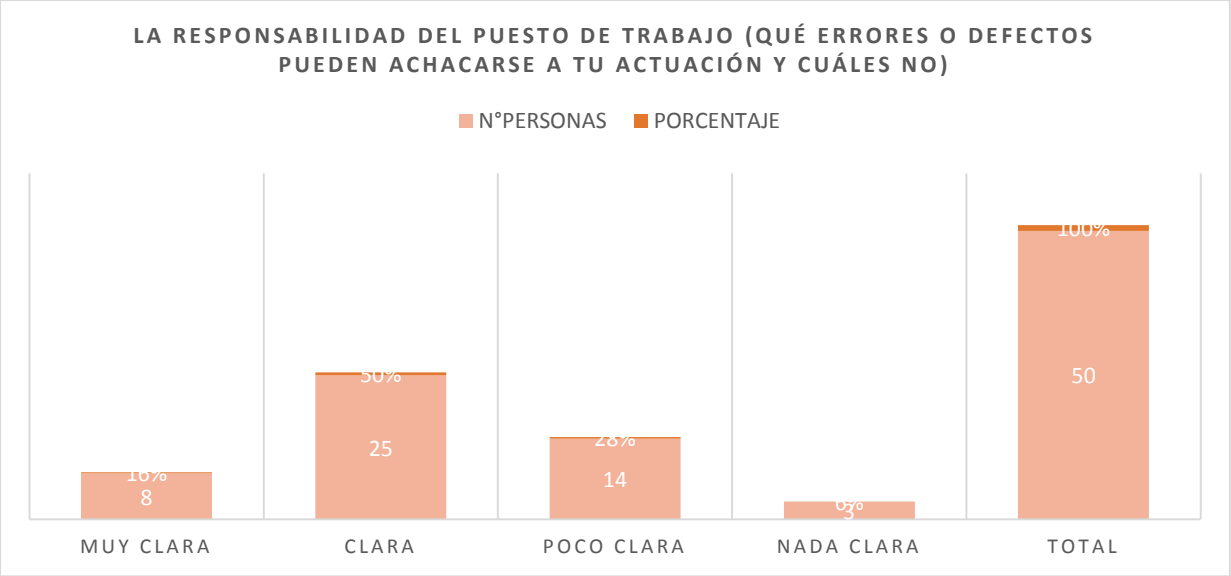
Tabla 81. Claridad en responsabilidad del puesto de trabajo

Muy clara	16%
Clara	50%
Poco clara	28%
Nada clara	6%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 73. Claridad en responsabilidad del puesto de trabajo



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

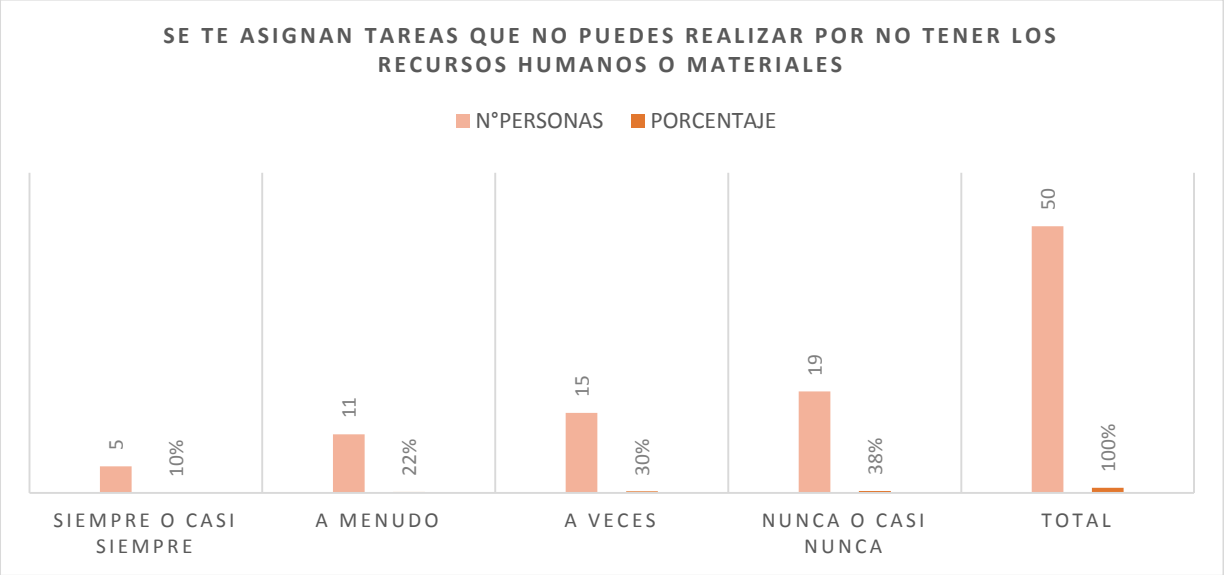
Tabla 82. Falta de recursos humanos o materiales

Siempre o casi siempre	10%
A menudo	22%
A veces	30%
Nunca o casi nunca	38%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 74. Falta de recursos humanos o materiales



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

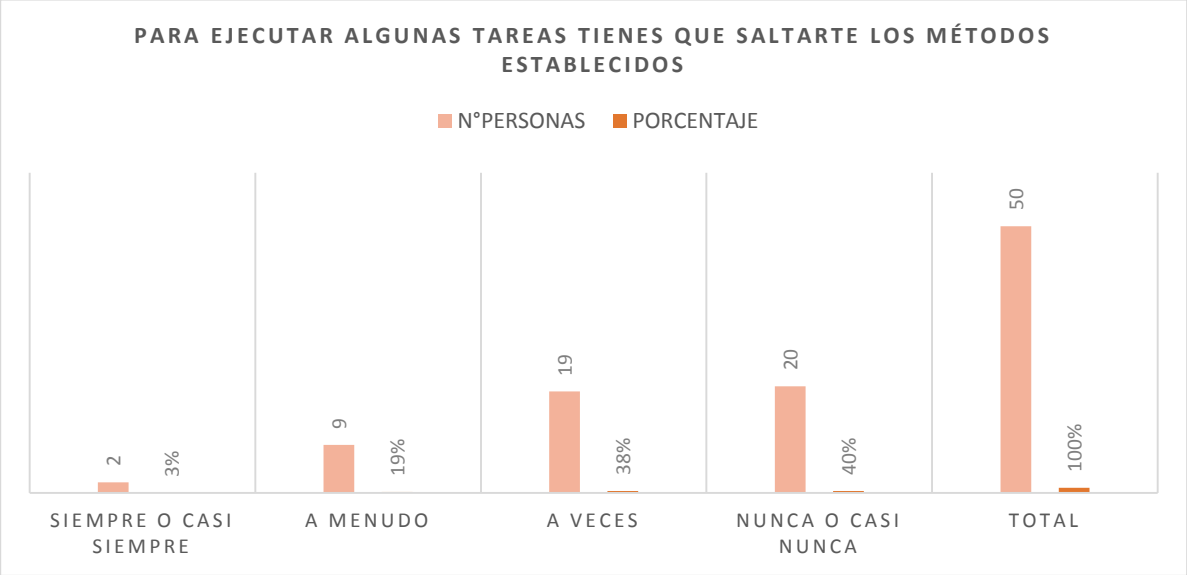
Tabla 83. Pasar por alto los métodos establecidos

Siempre o casi siempre	3%
A menudo	19%
A veces	38%
Nunca o casi nunca	40%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÁFICO 75. Pasar por alto los métodos establecidos



Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional… (Ítem 15 c)

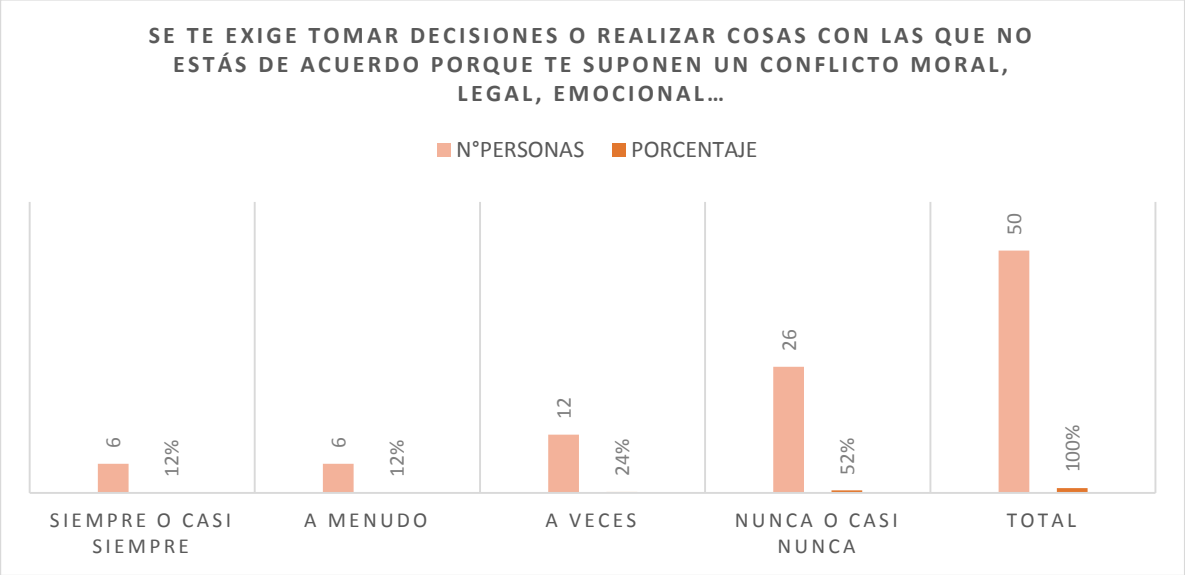
Tabla 84. Conflictos morales o legales en el trabajo

Siempre o casi siempre	12%
A menudo	12%
A veces	24%
Nunca o casi nunca	52%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 75. Conflictos morales o legales en el trabajo



Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra) (Ítem 15 d)

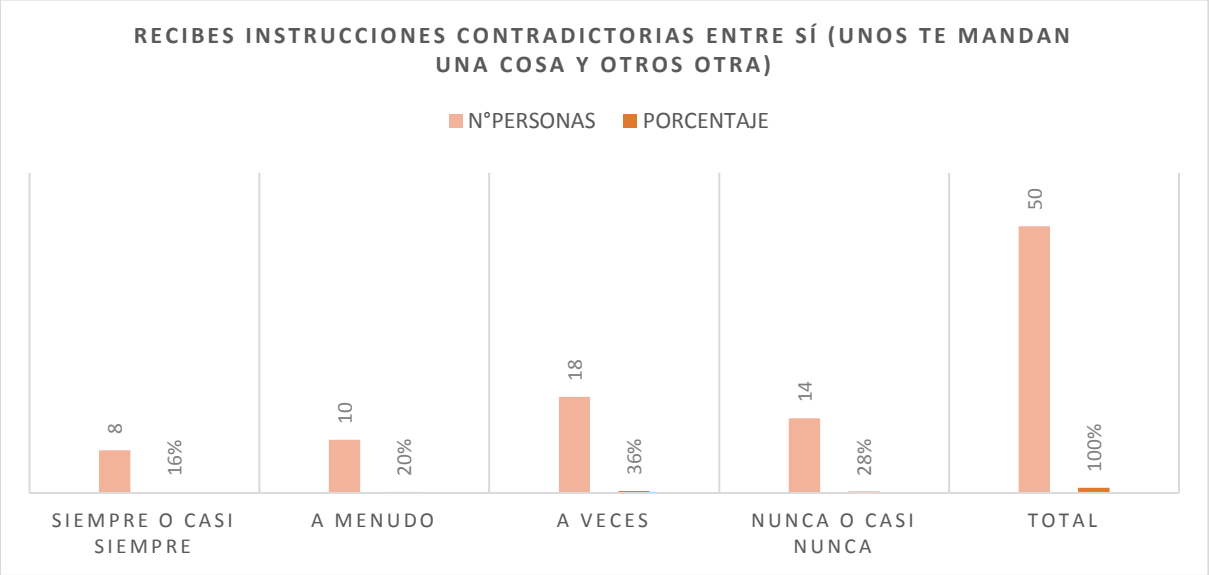
Tabla 85. Contradicciones en instrucciones

Siempre o casi siempre	16%
A menudo	20%
A veces	36%
Nunca o casi nunca	28%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 76. Contradicciones en instrucciones



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

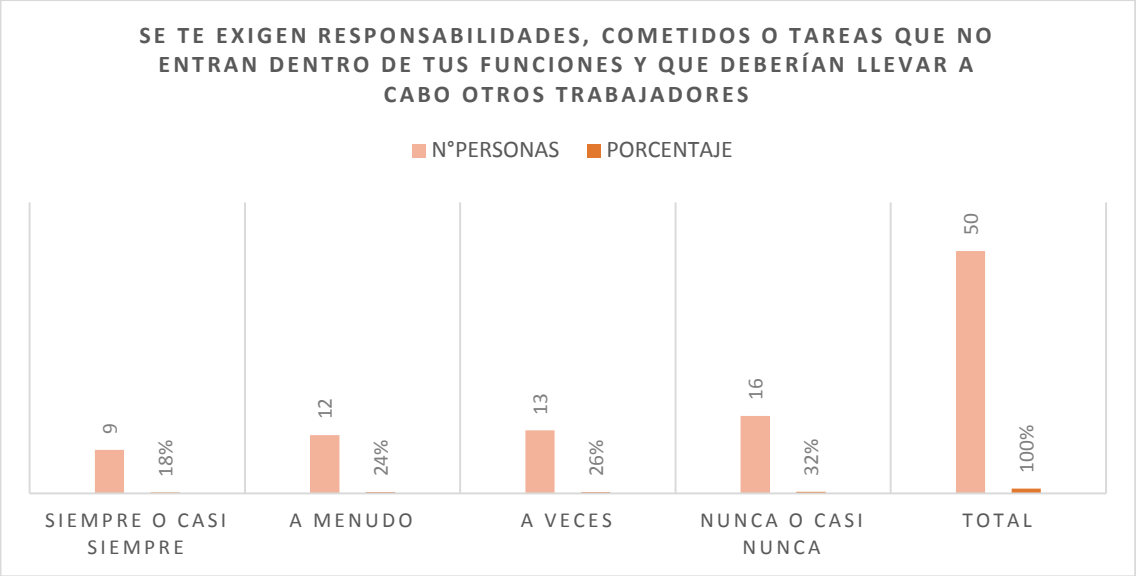
Tabla 86. Tareas ajenas al puesto de trabajo

Siempre o casi siempre	18%
A menudo	24%
A veces	26%
Nunca o casi nunca	32%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 77. Tareas ajenas al puesto de trabajo



Relaciones y apoyo social

El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. (INSHT, NTP 926, 2012)

Este factor está basado en los siguientes ítems:

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con: tus superiores (Ítem 16 a)

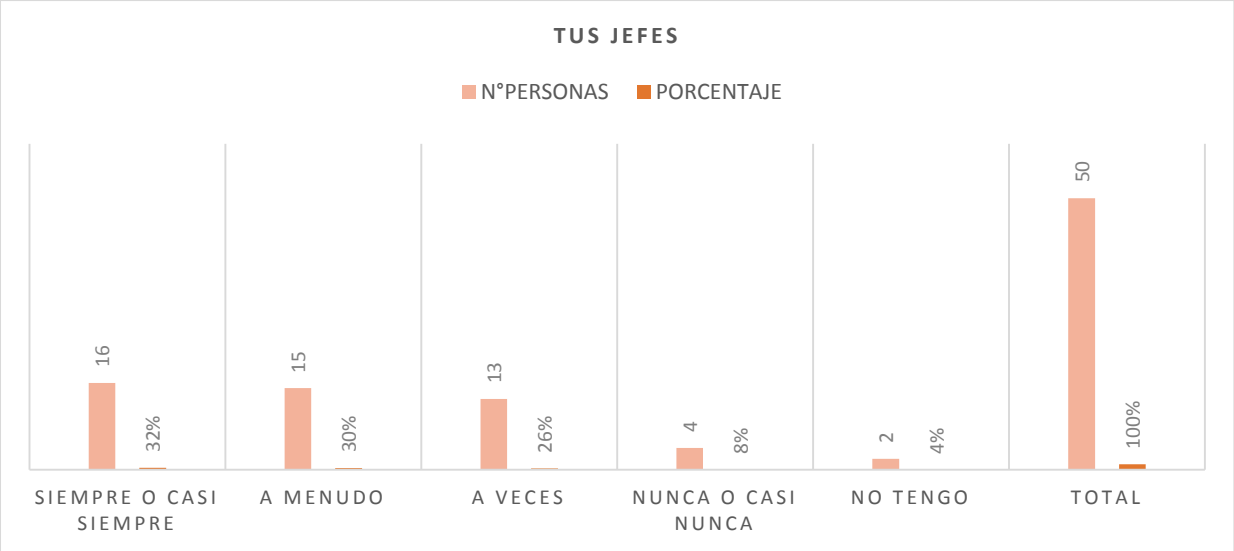
Tabla 87. Apoyo de superiores

Siempre o casi siempre	32%
A menudo	30%
A veces	26%
Nunca o casi nunca	8%
No tengo, no hay otras personas	4%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 78. Apoyo de superiores



Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con: tus compañeros (Ítem 16 b)

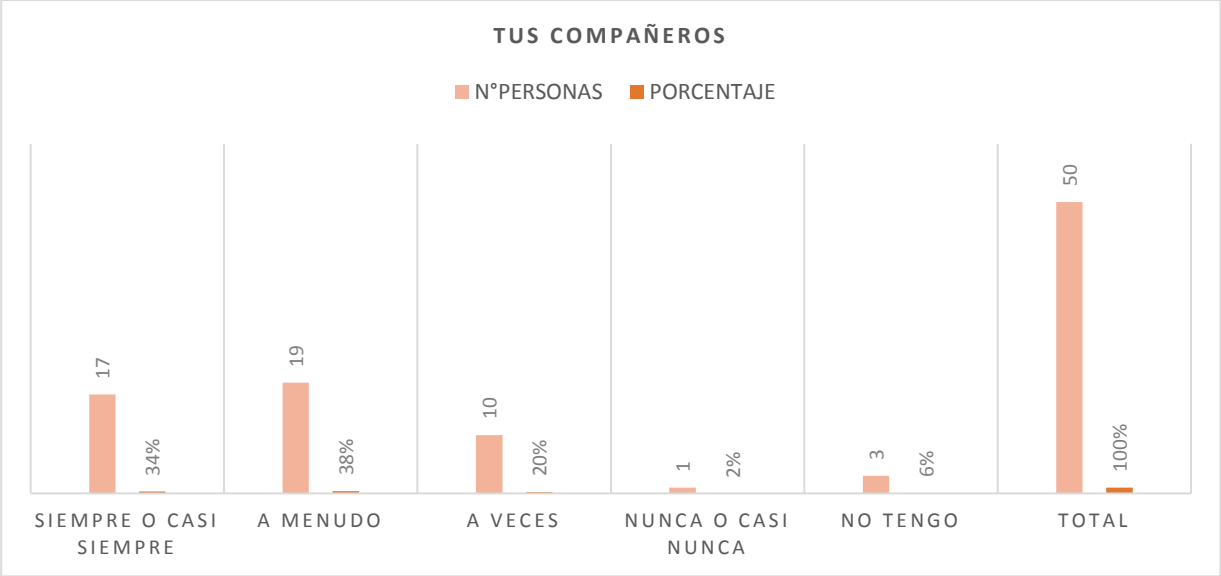
Tabla 88. Apoyo de compañeros

Siempre o casi siempre	34%
A menudo	38%
A veces	20%
Nunca o casi nunca	2%
No tengo, no hay otras personas	6%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 79. Apoyo de compañeros



Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con: tus subordinados (Ítem 16 c)

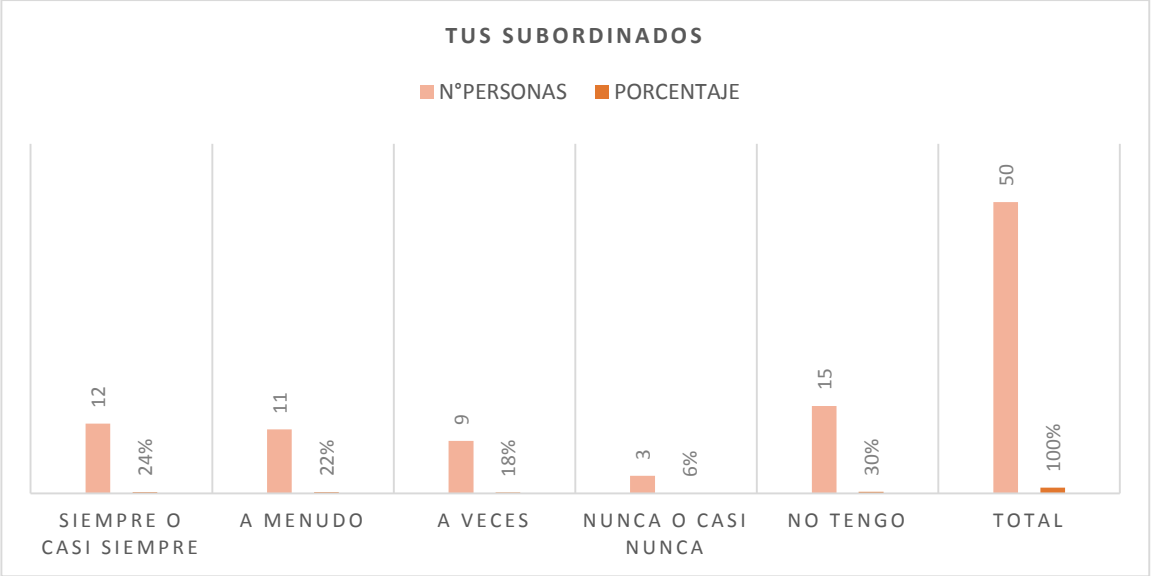
Tabla 89. Apoyo de subordinados

Siempre o casi siempre	24%
A menudo	22%
A veces	18%
Nunca o casi nunca	6%
No tengo, no hay otras personas	30%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 80. Apoyo de subordinados



Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa (Ítem 16 d)

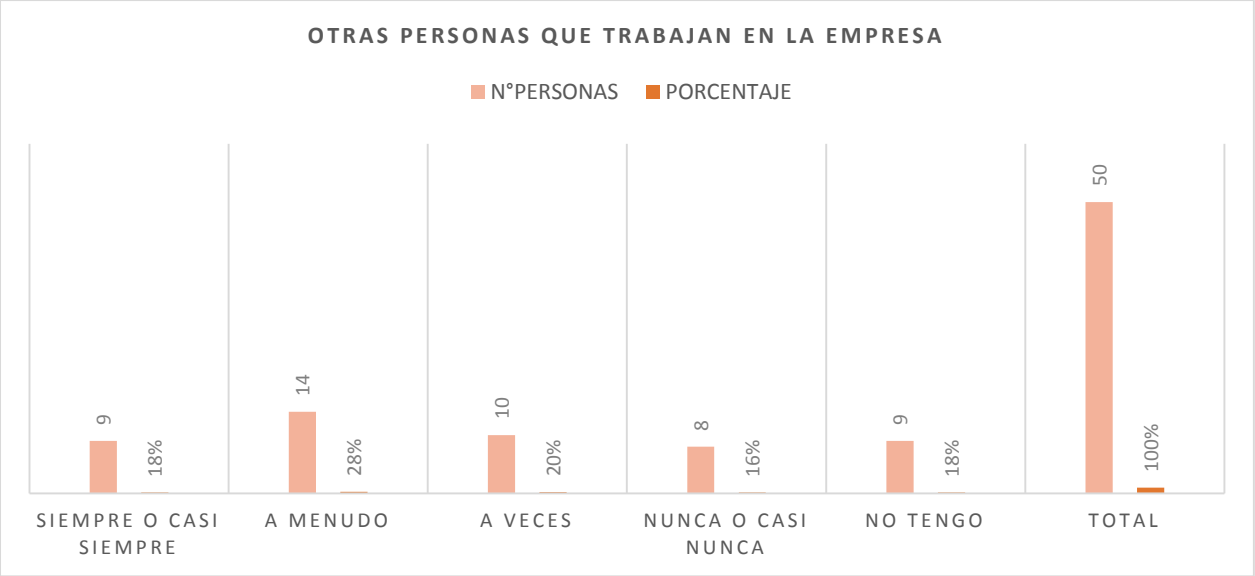
Tabla 90. Apoyo de otras personas

Siempre o casi siempre	18%
A menudo	28%
A veces	20%
Nunca o casi nunca	16%
No tengo, no hay otras personas	18%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 81. Apoyo de otras personas



¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?) Ítem 17

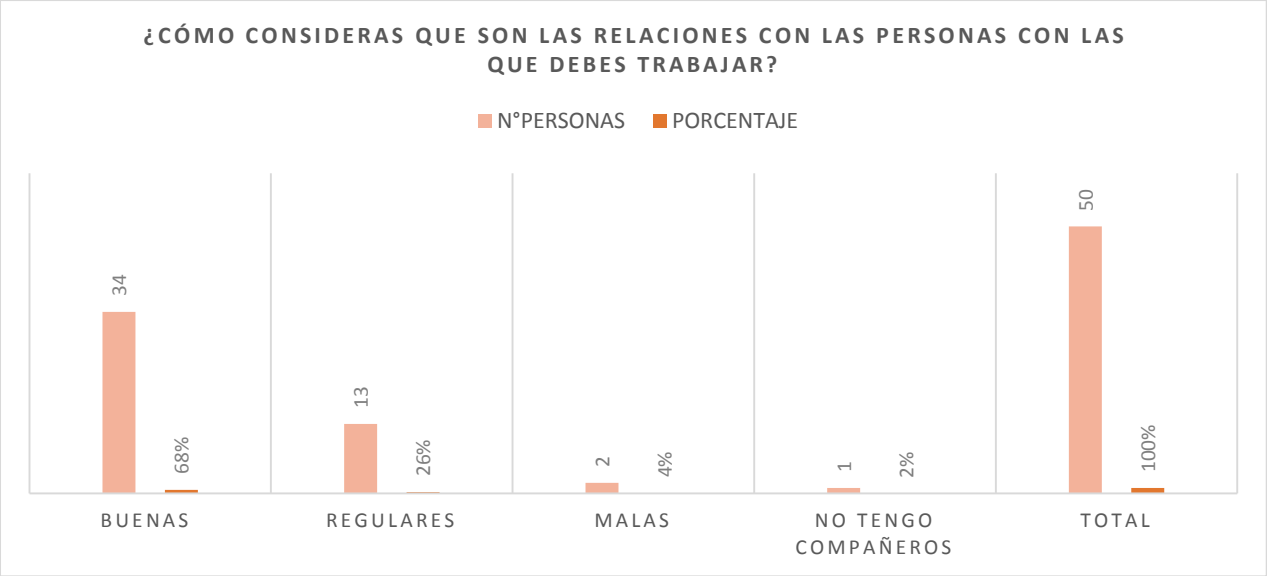
Tabla 91. Relaciones con compañeros de trabajo

Buenas	68%
Regulares	26%
Malas	4%
No tengo compañeros	2%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 82. Relaciones con compañeros de trabajo



Con que frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

Tabla 92. Conflictos interpersonales

Rara veces	54%
Con frecuencia	14%
Constantemente	8%
No existen	24%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 83. Conflictos interpersonales

Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física (Ítem 18 b)

Tabla 93. Situaciones de violencia física

Rara veces	16%
Con frecuencia	8%
Constantemente	4%
No existen	72%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 84. Situaciones de violencia física

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

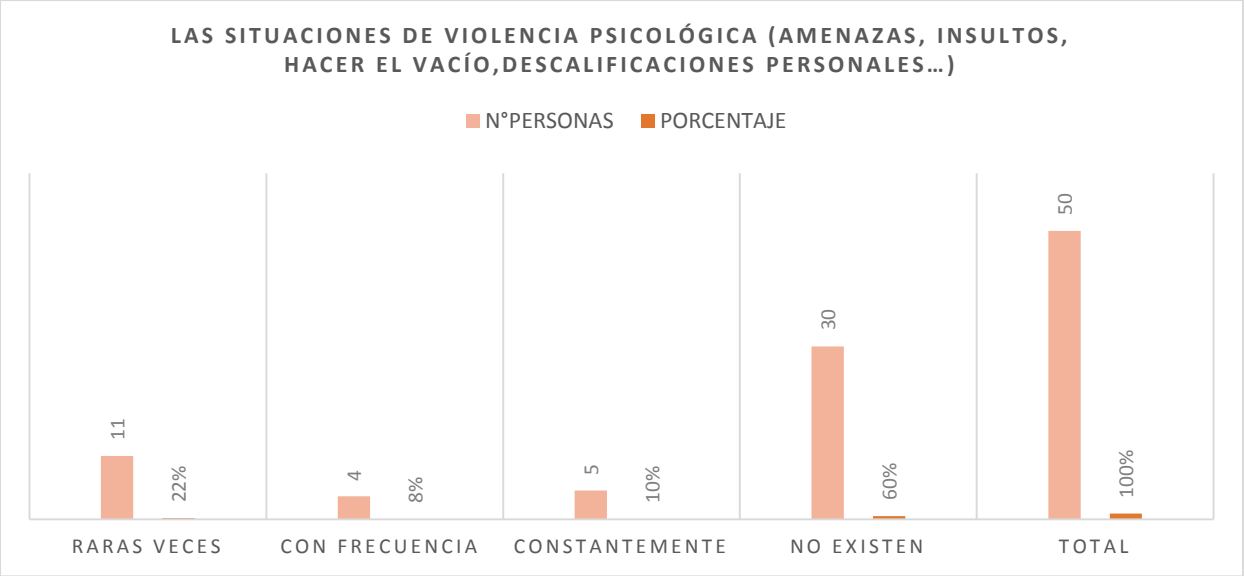
Tabla 94. Situaciones de violencia psicológica

Rara veces	22%
Con frecuencia	8%
Constantemente	10%
No existen	60%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 85. Situaciones de violencia psicológica



Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual (Ítem 18 d)

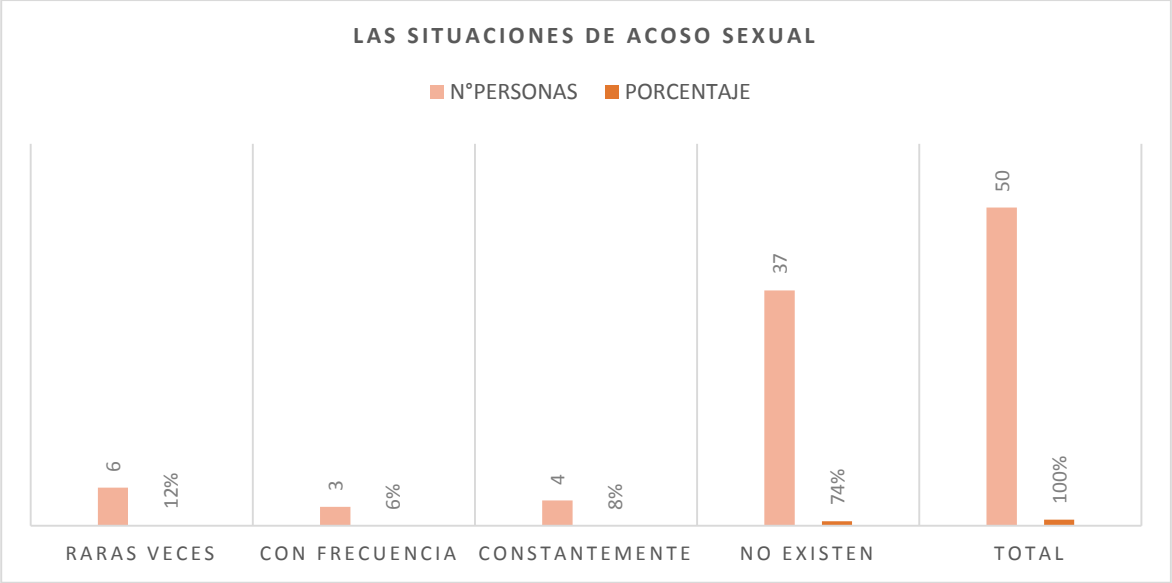
Tabla 95. Situaciones de acoso sexual

Rara veces	12%
Con frecuencia	6%
Constantemente	8%
No existen	74%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 86. Situaciones de acoso sexual



Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal de trabajadores: (Ítem 19)

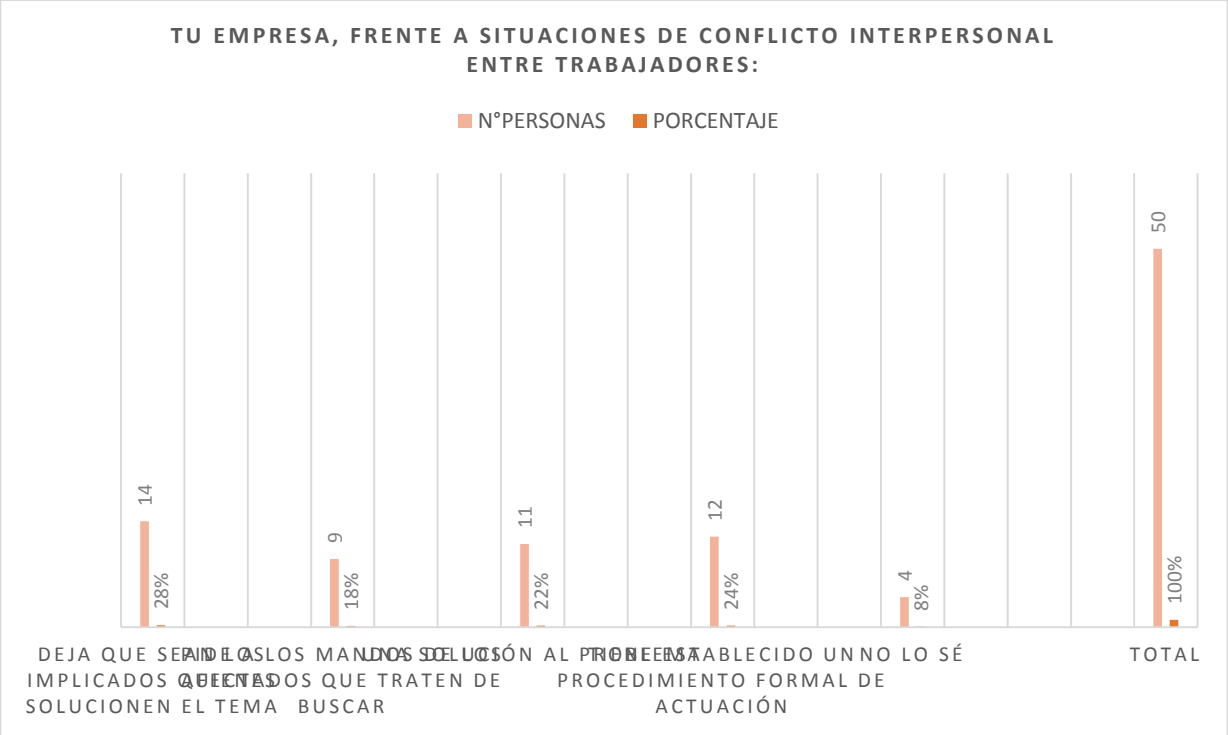
Tabla 96. Resolución de conflictos interpersonales

Dejan que sean los implicados quienes solucionen el tema	28%
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	18%
Una solución al problema	22%
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	24%
No lo sé	8%
Total	100%

Fuente: Autor

Elaboración: Autor

GRÀFICO 87. Resolución de conflictos interpersonales



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

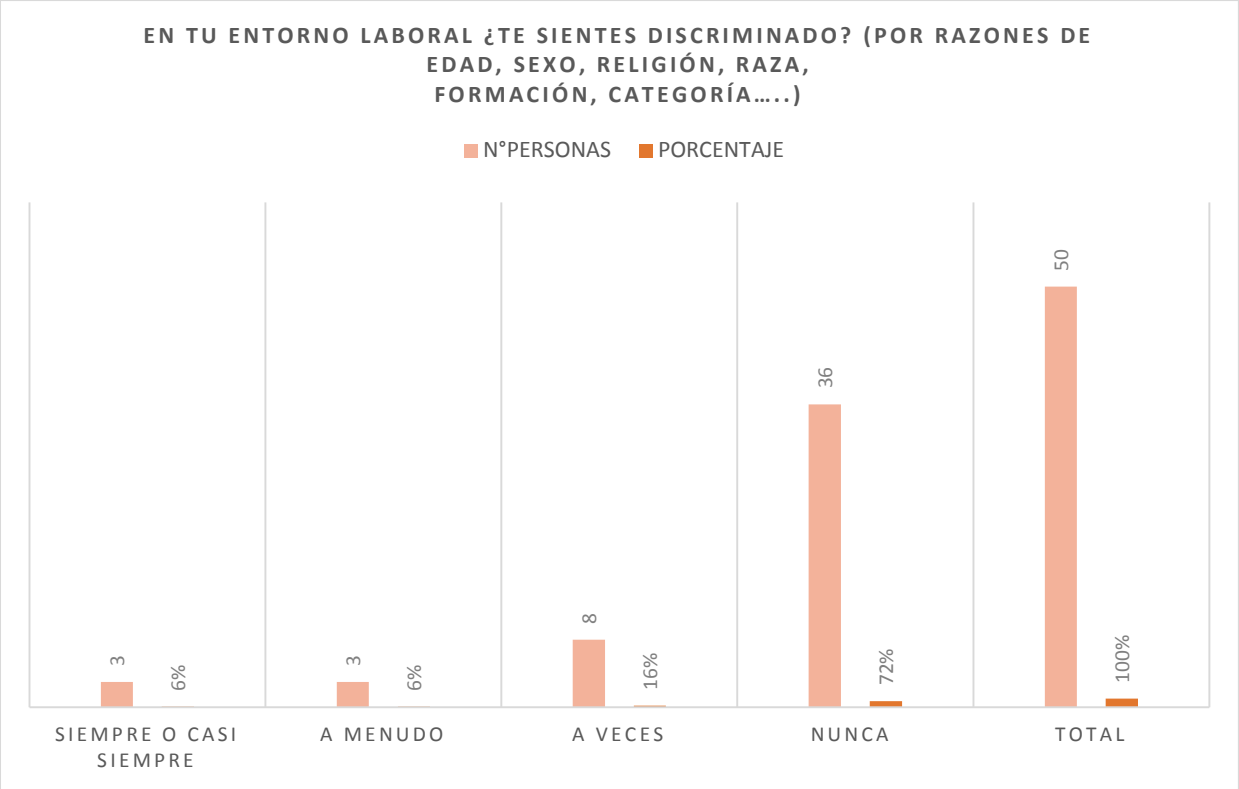
Tabla 97. Discriminación

Siempre o casi siempre	6%
A menudo	6%
A veces	16%
Nunca	72%
Total	100%

Fuente: Autor

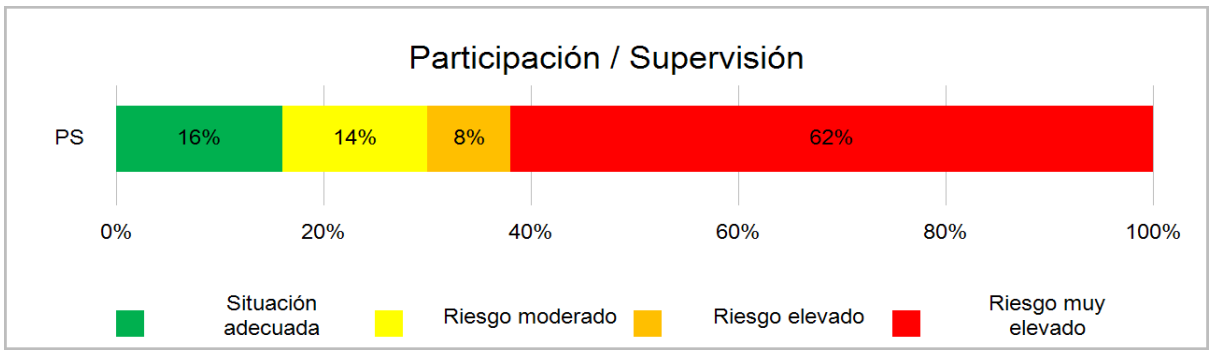
Elaboración: Autor

GRÀFICO 88. Discriminación



3.1.1 Análisis de resultados

Participación/Supervisión

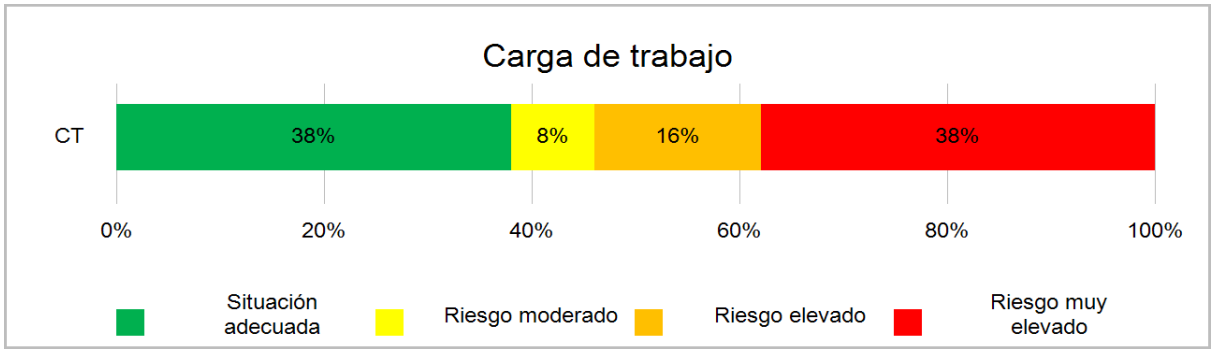


Fuente: (Fpsico, 2019, pág. 19)

Autor: Método Fpsico versión 4.0

Como observamos en el gráfico está establecido los niveles de riesgo del factor de Participación/Supervisión en los docentes de un Instituto Tecnológico en donde se pudo determinar que hay un muy elevado índice de riesgo por lo que tiene un 62% de todos los docentes encuestados, lo que quiere decir que un 8% tiene un riesgo elevado por lo que podemos decir que la mayor cantidad de docentes se encuentran expuestos a dicho factor.

Carga de Trabajo

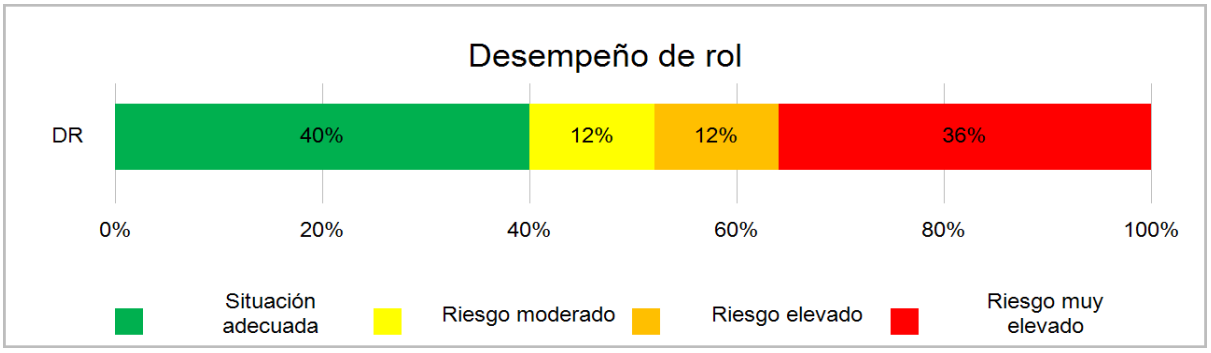


Fuente: (Fpsico, 2019, pág. 19)

Autor: Metodología Fpsico versión 4.0

Como observamos en el gráfico los niveles de riesgo del factor de Carga de trabajo en docentes dentro de un Instituto Tecnológico, se pudo determinar que hay un riesgo muy elevado con un 38% de los docentes encuestados de los cuales están siendo afectados por dicho factor y a su vez los docentes muestran un 16% de riesgo elevado por lo que podemos decir que la mayor cantidad de docentes a tiempo completo se encuentran expuestos a este factor.

Desempeño de rol

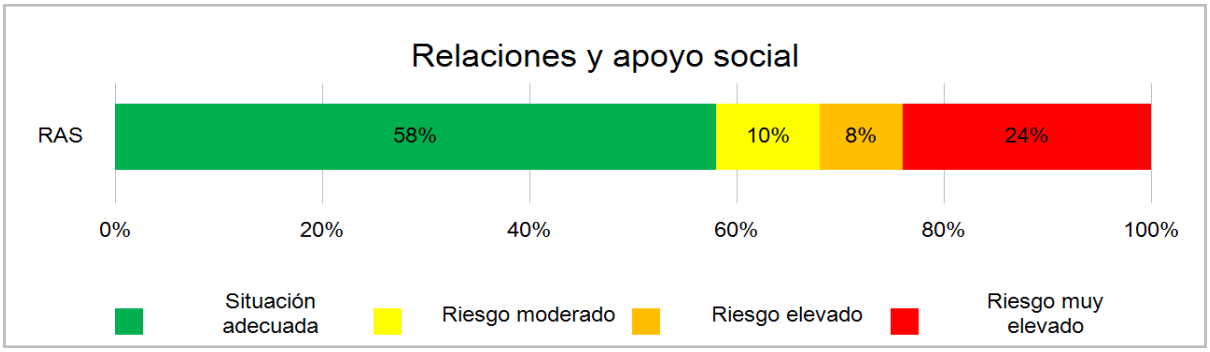


Fuente: (Fpsico, 2019)

Autor: Metodología Fpsico versión 4.0

Como observamos en el siguiente gráfico los niveles de riesgo del factor Desempeño de rol en los docentes dentro de un Instituto Tecnológico, se pudo determinar que hay un riesgo muy elevado con un 36% de los docentes encuestados los cuales están siendo afectados por dicho factor y a su vez los docentes muestran un 12% de riesgo elevado que iguala al 12% de riesgo moderado, por lo que podemos decir que la mayor cantidad de docentes a tiempo completo se encuentran expuestos a este factor.

Relaciones y apoyo social



Fuente: (Fpsico, 2019, pág. 20)

Autor: Metodología Fpsico versión 4.0

Como observamos en el siguiente gráfico los niveles de riesgo del factor Relaciones y apoyo social en los docentes dentro de un Instituto Tecnológico, se pudo determinar que hay un riesgo muy elevado con un 24% de los docentes encuestados los cuales están siendo afectados por dicho factor y a su vez los docentes muestran un 8% de riesgo elevado, por lo que podemos decir que un porcentaje de docentes a tiempo completo se encuentran expuestos a este factor.

3.2 Aplicación practica

Según los resultados examinados en la valoración resumen de la exposición de factores psicosociales de los docentes dentro del Instituto Tecnológico, obtuvimos los factores psicosociales más relevantes los cuales actualmente están afectando a los docentes por lo que se ha hecho el siguiente plan de acción para el control de cada uno de sus factores de riesgo.

PLAN DE ACCIÓN PARA PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN						
LUGAR: INSTITUTO TECNOLOGICO EN LA CIUDAD DE QUITO						
MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA	**ALCANCE**	**ACTIVIDAD**	**INDICADOR**	**TIEMPO PARA IMPLEMENTACIÓN**	**PRESUPUESTO**	**RESPONSABLE**
Fomentar la participación en grupo mediante la capacitación sobre la comunicación efectiva en el trabajo.	Docentes	Realizar talleres periódicos dirigidos a los docentes y a sus directivos acerca de la comunicación efectiva en el trabajo, para lo cual se llevara un registro mensual que asegure la participación activa de los actores.	$\frac{\#capacitaciones}{\#talleres}$	1 semana	0	SSO/Supervisores/ Departamento de Recursos Humanos
Identificar y permitir el desarrollo de las competencias del trabajador.	Docentes	Realizar una evaluación de 360º (evaluación pares, alumnos y autoridad) del desempeño al docente para diagnosticar sus aptitudes, habilidades y destrezas. Una vez obtenida los resultados se procederá a dar adiestramiento a los docentes con bajos niveles y apoyar el desarrollo de sus competencias.	$\frac{\#competencias}{\#liderazgo}$	Mensual	0	Departamento de Recursos Humanos/ SSO
Organizar reuniones mensuales de los docentes con la trabajadora social	Docentes	Realizar reuniones mensuales con la trabajadora social para que se encargue en ayudar a los docentes con sus problemas intralaborales y extra laborales.	$\frac{\#Reuniones\ mensuales}{\#problemas}$	Mensual	0	Departamento de Recursos Humanos/ Trabajadora Social
Motivar con reconocimientos a las buenas prácticas, nuevas investigaciones y excelencia académica	Docentes	Crear un escalafón (categorizar) de acuerdo a los méritos, años de antigüedad y artículos científicos publicados para lo cual se reconocerá públicamente con un diploma o una condecoración.	$\frac{\#reconocimientos}{\#Meritos, articulos}$	Mensual	0	Departamento de Recursos Humanos/SSO/ Autoridades

PLAN DE ACCIÓN PARA CARGA DE TRABAJO						
LUGAR: INSTITUTO TECNOLOGICO EN LA CIUDAD DE QUITO						
MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA	**ALCANCE**	**ACTIVIDAD**	**INDICADOR**	**TIEMPO PARA IMPLEMENTACIÓN**	**PRESUPUESTO**	**RESPONSABLE**
Analizar la carga laboral y las actividades docentes.	Docentes	Revisar los cuadros de distribución de carga horaria de materias importantes asignadas a los docentes y actividades de coordinación de diferentes áreas extracurriculares en las que estén participando los mismo docentes, con lo cual se procederá a redistribuir la asignación de tareas donde haya carga excesiva laboral a otros docentes.	$\frac{\#reuniones}{\#distribución\ de\ tareas}$	Mensual	0	Autoridades/ Departamento de Recursos Humanos
Promover programas saludables y deporte.	Docentes	Elaborar un cronograma de actividades físicas como pausas activas y deporte dos veces por semana respectivamente para recuperar energía, mejorar el desempeño laboral y la eficiencia en el trabajo.	$\frac{\#carpeta\ personal}{\#meritos}$	2 semanas	0	Departamento de Recursos Humanos/ SSO
Dividir el horario laboral de cada docente en horas de investigación, administrativas, tutorías y deberes	Docentes	Organizar cada horario de los docentes en horas de investigación, administrativos, tutorías y deberes para que disminuya la carga laboral en horas luego de la jornada laboral.	$\frac{\#horario\ laboral}{\#horas}$	Mensual	0	Departamento de Recursos Humanos/ SSO

PLAN DE ACCIÓN PARA DESEMPEÑO DEL ROL						
LUGAR: INSTITUTO TECNOLOGICO EN LA CIUDAD DE QUITO						
MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA	**ALCANCE**	**ACTIVIDAD**	**INDICADOR**	**TIEMPO PARA IMPLEMENTACIÓN**	**PRESUPUESTO**	**RESPONSABLE**
Diseño de tareas y la planificación de las dimensiones de trabajo.	Docentes	Elaborar un flujo grama de procesos para que los docentes conozcan sus tareas y se guíen para el desempeño de sus actividades.	$\frac{\#mapa\ de\ procesos}{\#puesto\ de\ trabajo}$	1 mes	0	Autoridades/ Departamento de Recursos Humanos
Fomentar la claridad y la transparencia organizativa	Docentes	Socializar la misión, visión y valores de la institución para que los docentes sepan a donde se quiere llegar con un rol transparente de su profesionalismo.	$\frac{\#tareas\ asignadas}{\#claridad\ organizativa}$	2 semanas	0	Departamento de Recursos Humanos/ SSO
Elaborar un profesiograma	Docentes	Levantar información con el perfil profesional y el manual de especificación de destrezas con los riesgos laborales solicitando información al personal de recursos humanos y el área de salud y demás información que se requiere para llenar el profesiograma por cada docente.	$\frac{\#Profesiograma}{\#información}$	Mensual	0	Departamento de Recursos Humanos/ SSO/ Jefe de área
Inducción sobre el conocimiento del Instituto, leyes, normas y política de la Institución.	Docentes	Realizar inducciones a los docentes sobre la información elemental del Instituto y su política con leyes a seguir.	$\frac{\#inducciones}{\#leyes, politica\ y\ normas}$	Mensual	0	Departamento de Recursos Humanos/ SSO/ Autoridades

PLAN DE ACCIÓN PARA RELACIONES Y APOYO SOCIAL						
LUGAR: INSTITUTO TECNOLOGICO EN LA CIUDAD DE QUITO						
MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA	**ALCANCE**	**ACTIVIDAD**	**INDICADOR**	**TIEMPO PARA IMPLEMENTACIÓN**	**PRESUPUESTO**	**RESPONSABLE**
Mejorar la comunicación interna	Docentes	Realizar técnicas de coaching como: escucha activa, charlas motivacionales, crear responsabilidad y compromiso.	$\frac{\#\text{Mejoras en la comunicación}}{\#cursos\ de\ liderazgo}$	1 semana	0	Autoridades/ Departamento de Recursos Humanos
Integrar a la familia en las actividades creativas de la Institución	Docentes	Realizar integración de los docentes con sus familias para motivarles en sus actividades laborales.	$\frac{\#Familia}{\#Actividad\ laboral}$	2 semanas	0	Departamento de Recursos Humanos/ Autoridades
Reconocimiento de actitudes solidarias	Docentes	Reconocimiento público a las actitudes de solidaridad que realice alguno de los docentes en las tareas diarias con sus compañeros	$\frac{\#actitudes\ solidarias}{\#tareas\ diarias}$	Mensual	0	Departamento de Recursos Humanos/ SSO
Realizar una concientización para evitar el mobbing laboral, acoso sexual, entre otros.	Docentes	Realizar de manera permanente charlas acerca de temas de mobbing laboral, acoso sexual, entre otros y colocar carteleras con mensajes que contengan esta temática para concientizar a los docentes.	$\frac{\#Vigilancia\ a\ la\ salud}{\#Programa}$	Mensual	0	Departamento de Recursos Humanos/ SSO

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

En un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito se realizó un estudio mediante la metodología Fpsico versión 4.0, logrando la identificación y evaluación de los factores psicosociales a los docentes de tiempo completo, siendo los factores psicosociales más relevantes los que están afectando actualmente dentro del Instituto, al evaluar estos factores se estableció las respectivas medidas preventivas.

Los riesgos psicosociales que sobresalen dentro del Instituto Tecnológico son: Participación/ Supervisión, Carga de Trabajo, Desempeño de Rol, Relaciones y apoyo social, superando a los otros factores por tener un nivel más alto de riesgo en los docentes.

Luego tenemos otros riesgos como demandas psicosociales, variedad/ contenido e interés por el trabajador, estos tienen un nivel más bajo de riesgo que las anteriores, por tanto afectan en menor grado a los docentes del Instituto Tecnológico.

Por estos motivos, he realizado un plan de acción para cada riesgo relevante, definiendo diferentes actividades y colocando el tiempo indicado para realizarlas, también sus indicadores numéricos para su evaluación posterior y los encargados en cada actividad para realizar un correcto control e implementación, con la finalidad de lograr una exitosa corrección del riesgo.

4.2 Recomendaciones

El resultado del estudio tiene varios riesgos psicosociales, los cuales se clasifican: en los que tienen índice más alto a los más bajos. Uno de los riesgos que más afectan a los docentes es Participación/Supervisión; frente a este, se recomienda tomar en cuenta varios aspectos, tales como la comunicación entre docentes y sus autoridades competentes, también capacitar a los docentes sobre liderazgo y administración para que de esta forma sepan cómo tomar decisiones adecuadas dentro de su trabajo, y puedan tener un buen manejo en sus actividades, generando una mejor participación y condición laboral.

De acuerdo a la clasificación de riesgos se recomienda no descuidar a los factores psicosociales menos relevantes, debido a que si no se toman medidas preventivas con ellos pueden llegar a

simbolizar un riesgo alto y causar una problemática interna, por tal razón se deberá prevenir estos riesgos.

Se recomienda implementar los planes de acción dentro del Instituto Tecnológico para disminuir los factores psicosociales de alto riesgo, de esta manera luego de un cierto tiempo de aplicación de esta medida de prevención, se pueda realizar una nueva evaluación y comprobar si las condiciones de trabajo han mejorado satisfactoriamente o no dentro del Instituto, esto es fundamental para tener una excelente gestión en riesgos psicosociales.

Bibliografía

ALEXANDRA, A. A. (2017). REFORMA AL ART. 43 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. En A. A. ALEXANDRA, *REFORMA AL ART. 43 DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL* (pág. 32). SANTO DOMINGO: UNIANDES.

Bolívar, U. A. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral. En C. M. Eugenio, *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral* (pág. 32). QUITO: TESIS.

CEM. (2013). PREVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO. En C. D. AMALAGA, *PREVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO* (pág. 12). MALAGA: DEPOSITO LEGAL.

DEFENSA, M. D. (2014). *RIESGOS PSICOSOCIAL*. Obtenido de RIESGOS PSICOSOCIAL: http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Presentaciones%20PowerPoint%20jornadas/Riesgos%20psicosocial%20Ministerio%20Defensa.pdf

ERGODEP. (2015). *Las consecuencias de los riesgos psicosociales*. Obtenido de Las consecuencias de los riesgos psicosociales: http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/1-documentos-de-introduccion/505-las-consecuencias-de-los-riesgos-psicosociales.html

Fpsico, m. (28 de Diciembre de 2019). *informe agrupados de resultados.* Obtenido de informe agrupados de resultados: file:///D:/ERP_Agrupado_EVALUACIÓN%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20DOCENTES%20A%20TIEMPO%20COMPLETO%20EN%20UN%20INSTITUTO%20EN%20LA%20CUIDAD%20DE%20QUITO%20EN%20EL%20AÑO%202019%20MEDIANTE%20LA%20METODOLOGÍA%20FPSICO%20VERSIÓN%204.pdf

INSHT. (2010). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES. En C. L. BERNARDO JIMENEZ, *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES* (pág. 22). MADRID: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID.

INSHT. (2012). NTP 926. En INSHT, *FACTORES PSICOSOCIALES* (págs. 2,3,4).

INSHT. (2012). NTP 926 FACTORES PSICOSOCIALES. En c. n. jesus perez bibloa, *NTP 926 FACTORES PSICOSOCIALES* (pág. 1). NTP 926.

ISRAEL, U. (3 de MAYO de 2018). *Los riesgos psicosociales y su influencia en la productividad de los trabajadores.* Obtenido de Los riesgos psicosociales y su influencia en la productividad de los trabajadores.: https://uisrael.edu.ec/los-riesgos-psicosociales-influencia-la-productividad-los-trabajadores/

ISTAS. (2010). PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES. En O. O. ISTAS, *PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES* (págs. 5-6).

ISTAS. (NOVIEMBRE de 2011). *RIESGOS PSICOSOCIALES*. Obtenido de RIESGOS PSICOSOCIALES: https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales

ISTAS. (15 de OCTUBRE de 2017). *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016: persiste la desigualdad en las exposiciones psicosociales laborales*. Obtenido de Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016: persiste la desigualdad en las exposiciones psicosociales laborales: https://porexperiencia.com/dossier/encuesta-de-riesgos-psicosociales-2016-persiste-la-desigualdad-en-las-exposiciones

MORENO, S. B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

OIT. (2010). Factores Psicosociales en el Trabajo. En OIT, *Factores Psicosociales en el Trabajo* (págs. 14,15,16,17,18,19). GINEBRA .

OIT. (2010). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. En OIT, *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO* (pág. 10). GINEBRA: OFICINA INTERNACIONAL .

OIT. (28 de ABRIL de 2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

oms. (mayo de 2019). *salud mental en el lugar de trabajo* . Obtenido de salud mental en el lugar de trabajo : https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

preventrisk. (9 de octubre de 2017). *Prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral*. Obtenido de Prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral: https://mbprevent.com/es/blog/2017/10/prevencion-riesgos-psicosociales-entorno-laboral/

UGT. (2010). PREVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO. En UGT, *PREVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO* (pág. 12).

ugt. (2012). prevencion de riesgos psicosociales. En ugt, *prevencion de riesgos laborales* (pág. 11). andalucia: lienzo grafico.

UNIPSICO. (ABRIL de 2012). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. Obtenido de Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003