



Evaluación de riesgos psicosociales al personal docente del Instituto Superior

Assessment of psychosocial risks to the teaching staff of the Instituto Superior Tecnológico Loja, using the FPSICO 4.0 method

Avaliação dos riscos psicossociais para o corpo docente do Instituto Superior Tecnológico Loja, com recurso ao método FPSICO 4.0

Mgtr. Alexa Janina Rojas Rivera
Instituto Superior Tecnológico Loja
alexajanina.rojas@gmail.com,

Mgtr. Richard Ruiz Ordoñez
Instituto Superior Tecnológico Loja
richard.ruiz45@gmail.com

Fecha de recepción: 06/ 09/2021

Fecha de aceptación: 10/ 10/2021

Fecha de publicación: 06/12/2021

ISSN:2600–5557/volumen 4/ Número 2 /diciembre -2021/pp. 148-186

Como citar:

Rojas, A. & Ruiz, R. (2021). *Evaluación de riesgos psicosociales al personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, usando el método FPSICO 4.0. Revista de Investigación Científica TSE´DE, 4(2), 148-186.*

Resumen:

Los trastornos Psicosociales derivados del trabajo, cuando no existe una adecuada organización del mismo, pueden generar un impacto negativo sobre la salud física y psíquica de los trabajadores; produciendo alteraciones fisiológicas y psicológicas conductuales, cognitivas y emocionales. En el presente trabajo se realiza una Identificación y Evaluación de los riesgos laborales psicosociales a los que están expuestos los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja; utilizando el método FPSICO 4.0. Método de Evaluación de Factores Psicosociales; los resultados de la evaluación confirman la existencia de riesgo elevado (68,3%) para el factor de Carga de trabajo, 63,7% en el caso de Desempeño del rol; 59,1% para el factor de Participación/supervisión. Tomado en cuenta que muchos de los riesgos identificados se originan de la organización de la Institución se propone tomar las medidas adecuadas para que estos no afecten de manera significativa el trabajo que desempeñan los docentes.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, Fpsico 4.0, evaluación de riesgos, docencia, psicología aplicada

Abstract:

Psychosocial disorders derived from work, when there is no adequate organization thereof, can have a negative impact on the physical and mental health of workers; producing physiological and psychological behavioral, cognitive and emotional alterations. In the present work an Identification and Evaluation of the psychosocial occupational risks to which the teachers of the Instituto Superior Tecnológico Loja are exposed is carried out; using the FPSICO 4.0 method. Method of Evaluation of Psychosocial Factors; The results of the evaluation confirm the existence of high risk (68.3%) for the Workload factor, 63.7% in the case of Role performance; 59.1% for the Participation / supervision factor. Taking into account that many of the risks identified originate from the organization of the Institution, it is proposed to take the appropriate measures so that they do not significantly affect the work performed by teachers

Keywords:

Psychosocial risks, FPsico 4.0, risk assessment, teaching, applied psychology

Resumo:

Os transtornos psicossociais decorrentes do trabalho, quando não há uma organização adequada do mesmo, podem ter repercussões negativas na saúde física e mental dos trabalhadores; produzindo alterações fisiológicas e psicológicas comportamentais, cognitivas e emocionais. No presente trabalho é realizada uma Identificação e Avaliação dos riscos psicossociais ocupacionais a que estão expostos os docentes do Instituto Superior Tecnológico Loja; usando o método FPSICO 4.0. Método de avaliação de fatores psicossociais; Os resultados da avaliação confirmam a existência de alto risco (68,3%) para o fator Carga de Trabalho, 63,7% no caso de Desempenho de Papel; 59,1% para o fator Participação / supervisão. Tendo em conta que muitos dos riscos identificados têm origem na organização da Instituição, propõe-se que sejam tomadas as medidas cabíveis para que não afetem significativamente o trabalho desenvolvido pelos docentes.

Palavras-chave: Riscos psicossociais, Fpsico 4.0, avaliação de risco, ensino, psicossociologia aplicada

Introducción:

De acuerdo con OMS. (2007) los trabajadores son los contribuyentes mayoritarios del desarrollo económico y social y su salud esta condicionada a los peligros en los lugares de trabajo como también a los factores sociales e individuales.

El medio laboral determina la salud mental de los trabajadores, según Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (2015) se deben permitir entornos saludables y apoyar con las alteraciones emocionales a los trabajadores, siendo clave los factores psicosociales, ya que la salud mental puede transformarse en un trastorno mental grave.

Los docentes están sometidos a riesgos derivados de las condiciones de seguridad, riesgos higiénicos, riesgos ergonómicos y especialmente los psicosociales, que generan patologías laborales como el burnout, la violencia y la insatisfacción laboral, se acuerdo con Soriano (2009), se puede observar una prevalencia de patologías psicosociales como las descritas en uno de cada tres docentes.

Según Pujol-Cols and Arraigada (2017), el sistema universitario a nivel mundial ha experimentado profundas transformaciones en los últimos años, existiendo cada vez niveles mas exigentes de competencia entre entidades educativas; de la misma manera la necesidad de cumplir requisitos como publicaciones científicas, mejorar la formación académica y el rendimiento laboral se han convertido en presiones nuevas a los que están expuestos los docentes. (García et al., 2016)

Los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja cumplen con actividades de docencia y otras que están asociadas a ella, como: preparación de clases, tutoría de tesis, acompañamiento en el cumplimiento de practicas pre profesionales, elaboración de proyectos e informes para realización de practicas de vinculación con la sociedad,

proyectos de investigación; otras de las actividades que deben cumplir los docentes son las de gestión designadas por las autoridades de la institución.

El principal objetivo del presente trabajo es evaluar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja, como resultado de su actividad y de las condiciones del medio de trabajo y de las condiciones actuales por el tema de la pandemia por el Sars Cov2.

Materiales y métodos:

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se empleó la metodología FPSICO 4.0; su elección se basa en que es la herramienta mas usada para el estudio de factores psicosociales, se puede utilizar en instituciones o empresas independientemente del tamaño de las mismas.

Los resultados que se obtienen al aplicar el método FPSICO 4.0 se pueden utilizar tanto para evaluar las condiciones de trabajo psicosociales como para sugerir los cambios que generen una mejora de aquellas condiciones.

La herramienta empleada se realiza a través de cuestionamientos que se puede realizar a la totalidad de la población cuando se trata de poblaciones pequeñas, como es el caso del Instituto Superior Tecnológico Loja, el mismo que cuenta con 41 docentes.

Descripción de la metodología

Método FPSICO 4.0

El procedimiento para aplicación del método FPSICO 4.0 se establece en la NTP 926 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Contiene 89 preguntas, las mismas que nos brindan información sobre 9 factores de riesgo INSHT (2012) indicados en la Tabla 1.

Tiempo de trabajo

Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Autonomía

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

- *Presiones de tiempos.*
- *Esfuerzo de atención*
- *Cantidad y dificultad de la tarea*

Demandas psicológicas

Suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus actividades.

Las exigencias emocionales se observan cuando el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir

Carga de trabajo

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente.

Variedad / contenido del trabajo

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.

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.

Interés por el trabajador / compensación

Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.

Desempeño de rol

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

- La claridad de rol
- El conflicto de rol
- La sobrecarga de rol.

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 del trabajo.

El apoyo social se entiende como moderador del estrés, ya que para realizar el trabajo de una manera adecuada se deben tomar en cuenta el apoyo del entorno de trabajo.

Justificación Psicométrica

Se ha medido la validez del método a partir de la aplicación del cuestionario a una muestra de 1718 trabajadores, esta fiabilidad se evidencia en diversas evidencias de validez; validez de criterio: relaciones con otras variables y validez de constructo: estudio de la estructura interna.

Fiabilidad

Se obtiene el coeficiente alfa de Cronbach para cada factor, el cual indica fiabilidad como consecuencia interna del instrumento.

Resultados y discusión

Evaluación

Se elaboraron tres preguntas para el análisis de los resultados específica para el IST Loja, las mismas que se refiere al sexo biológico, rango de edad y área de trabajo.

Tasa de Participación

De los 32 docentes que inicialmente correspondía a la población de docentes fueron 31 los que contestaron el Cuestionario sobre evaluación de riesgos ergonómicos, se considera que existe una participación importante para el estudio ya que comprende 96,88% de la población de estudio

Datos sociodemográficos de la población

- **Género**

Del 100% de docentes encuestados el mayor porcentaje 65% corresponde al género femenino y en un porcentaje de 35% se encuentra la población masculina

- **Área de trabajo**

Los docentes que laboran en la institución tienen un mayor tiempo de dedicación enfocado en las distintas carreras tecnológicas que se ofertan, del total de docentes encuestados, el 16% laboran en la Tecnología de Contabilidad, el 29% para la Tecnología en Procesamiento de alimentos, siendo esta la carrera con el mayor número de docentes; el 13% corresponde a la Tecnología de Mecánica automotriz; el 6% la tecnología de Desarrollo de software, siendo la carrera con la menos cantidad de docentes; la Tecnología en Desarrollo infantil cuenta con un 13% de docentes, la Tecnología en Electricidad cuenta con un 10% y el área de Idiomas (Inglés) con un 13%.

- **Rango de edad**

Los rangos de edad de los docentes son en mayor porcentaje de 30 a 40 años, 65%; 20 a 30 años con un 16% y 40 a 50 años con un 19%.

Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

Para cada factor de riesgo se muestra el resumen de la exposición, para interpretar, aquellos factores que representan un *Riesgo muy elevado* se encuentran sombreados de color rojo; cuando se trata de *Riesgo elevado* la coloración es anaranjada; en el caso de la existencia de *Riesgo moderado*, de color amarillo, y en el caso de encontrarse en *Situación adecuada* el sombreado es de color verde. Figura 1

En la Tabla 2., y Tabla 3. respectivamente se presentan, resumen de estadísticos descriptivos para cada factor de riesgo; y el número de trabajadores que se encuentran en cada nivel de riesgo.

Factores de Riesgo Psicosociales

El estudio determina la existencia de 6 factores con un riesgo muy elevado en un porcentaje superior al 30%, sobre los cuales se debe tomar especial atención en la planificación preventiva.

a. Tiempo de Trabajo

Este factor indica un riesgo muy elevado 38,6%, riesgo elevado y riesgo moderado 19,4% cada uno y situación adecuada el 22,6%; son los docentes que tienen responsabilidades de coordinación los que al tener que cumplir con actividades de gestión laboran fuera de los horarios determinados de trabajo. Los ítems relevantes al tiempo de trabajo se muestran en la Tabla 4.

Se puede apreciar que un gran porcentaje de docentes laboran los días sábados al igual que los días domingos y feriados; principalmente por la carga laboral que poseen; así mismo se puede apreciar que un alto porcentaje, 51.6% no disponen de 48 horas

de descanso consecutivo por las obligaciones que deben cumplir y que llevan a casa a terminar cuando se trabaja presencialmente, y en el teletrabajo no separan sus horarios de trabajos y por lo tanto no hacen uso de la desconexión del trabajo; referente a compaginar el horario con el tiempo libre los docentes no pueden elegir el periodo de vacaciones ya que estas se toman obligatoriamente, una vez que se han concluido los periodos académicos.

Esta insatisfacción genera un riesgo muy elevado para el factor de tiempo de trabajo con un 38,6%.

El mayor porcentaje 38,6% que corresponde a la respuesta de 12 docentes, nos indica que existe un riesgo muy elevado en el tiempo de trabajo; lo cual se debe principalmente a que los docentes no cuentan con el tiempo adecuado para realizar sus actividades dentro del horario laboral normal (8 horas diarias), debido a:

- Se ven obligados a usar parte de su tiempo de descanso para completar las tareas pendientes relacionadas con la actividad académica
- El Consejo de Educación Superior aprobó el 7 de mayo de 2020 una reforma que incrementa el número de horas clase semanales para los docentes de las instituciones de educación superior públicas del Ecuador, el mismo que expresa que los docentes que trabajan a tiempo completos dicten de 14 hasta 26 horas de clase, aquellos que trabajan a medio tiempo entre 7 y 13 horas y los de tiempo parcial de 2 a 9 horas, medidas que estarán en vigencia mientras dure la emergencia sanitaria generada por la Pandemia de Covid-19. Previamente los tiempos máximos para docentes a tiempo completo era de 16 horas, para principales; 18 para agregados y 20 para auxiliares. Sin embargo, en la institución de estudio, los tiempos de clases superaban ya esos valores, generándose exceso de trabajo a realizar y poco tiempo para cumplimiento de

actividades de docencia relacionadas como: preparación de clases, tutorías, revisión y calificación de tareas, planificación de actividad en entornos virtuales entre otras.

- Los docentes además de la actividad docente deben cumplir como parte de su horario laboral, actividades de gestión lo que incrementa la cantidad de trabajo que realizan diariamente, esto principalmente causado por la poca cantidad de personal que cuenta la institución, al tratarse de una institución de educación pública sin autonomía económica, el presupuesto estipulado para la asignación de partidas presupuestarias en la contratación de personal es limitada.

De esto se observa que los docentes constantemente usen su tiempo libre, dentro de la jornada laboral, así como el uso de más de 8 horas diarias de trabajo e incluso el uso de horas de trabajo en días feriados y fines de semana.

Aunque la diferencia entre los tipos de riesgos no es significativa, se observa un 22,6% de docentes que señalan una situación adecuada, se debe principalmente a que existen docentes con designaciones que les exigen una mayor responsabilidad y cumplimiento de mayor cantidad de tareas, como es el caso de coordinadores de carreras y coordinadores de funciones sustantivas.

b. Autonomía

Para este factor se tiene 74,2% una situación adecuada, 16,1% Riesgo moderado, 3% riesgo elevado y 6,5% riesgo muy elevado. Los ítems relevantes se muestran en la Tabla 5.

Al evaluar el factor de Autonomía en los bloques que la conforman podemos apreciar lo siguiente:

Respecto a Autonomía temporal, el docente tiene cierto control sobre la gestión del ritmo de trabajo y descansos dentro de su horario de trabajo, esto lo puede hacer cuando no se encuentra en sesiones presenciales de clases, un porcentaje bastante bajo manifiesta que no tiene control sobre la autonomía temporal, pese a que no existe ningún control de inspección. Los ítems relevantes se muestran en la Tabla 6.

En lo que se refiere a la autonomía decisional, el docente no tiene un control adecuado sobre su influencia en el desarrollo cotidiano de su trabajo, el espacio de trabajo es asignado, este parámetro en modalidad de teletrabajo cambio ya que el docente trabaja desde casa y puede ajustarse a su realidad y disponer de un espacio que considere adecuado para su actividad.

Los resultados sobre autonomía nos indican que el 74,2% se encuentra dentro de una situación adecuada.

De acuerdo a este factor se observa un 74,2% con una *Situación adecuada*, lo que corresponde a la respuesta de 23 docentes, debida a la flexibilidad en la toma de descansos cortos dentro de la jornada laboral, y a la elección de su horario de trabajo fuera de las horas designadas para dictar clases, al inicio del periodo académico se entrega al docente la carga horaria de clases, y son los docentes quienes a libre albedrío completan sus horas laborables en el horario hasta cumplir las ocho horas diarias para su posterior aprobación y cumplimiento diario. Esta libertad se ve reflejada en la decisión de distribución de tareas a lo largo de la jornada de trabajo.

En el espacio de trabajo al docente no se le prohíbe el uso de objetos personales para acondicionar su ambiente, lo que le permite mantener una familiaridad y una sensación de bienestar.

c. Carga de trabajo

Para el factor de carga de trabajo se puede observar un 12,9% de situación adecuada, 6,5% riesgo moderado, 12,9% riesgo elevado y un alto porcentaje con un riesgo muy elevado el mismo que corresponde al 67,7%. Los ítems relevantes se muestran en la Tabla 7., Tabla 8., y Tabla 9.

La mayoría de los docentes manifiesta que no poseen el tiempo adecuado de acuerdo a las actividades que realiza, además las tareas deben realizarse rápidamente ya que se establecen plazos para el cumplimiento de las mismas lo que implica que el ritmo de trabajo sea acelerado, lo que concuerda con el tiempo de trabajo que posee el docente, siendo en gran medida inadecuado, y existiendo una gran insatisfacción respecto a este parámetro.

El esfuerzo de atención que debe mantener el docente en el desempeño de su actividad académica es elevado, ya que de el buen desempeño y atención que se les brinde a las tareas será evaluada su labor por la autoridad académica y administrativa. Constantemente debe abandonar una tarea que se encuentra realizando para cumplir con una nueva disposición, en virtud de la cantidad de personal que posee la institución, debido también a que el docente cumple varias funciones además de la docencia, como actividades de gestión.

Respecto a la cantidad y dificultad de la tarea es claramente evidenciable que es elevada lo que se debe como se había mencionado anteriormente a la cantidad de personal con la que cuenta la institución, ya que al tratarse de una institución pública sin autonomía económica no puede contratar su propio personal docente ni administrativo.

Respecto a los factores analizados, provoca que se tenga un gran nivel de insatisfacción ubicando al factor Carga de trabajo con un nivel de riesgo muy elevado con 67,7%.

Respecto al factor carga de trabajo, se observa un 67,7% de *Riesgo muy elevado*, lo que corresponde a la respuesta de 21 docentes.

En este caso se puede observar respecto a la presión de tiempos que los docentes deben prestar una alta atención para realizar su trabajo y los tiempos que disponen son cortos; la preparación de clases requiere un trabajo minucioso ya que la calidad de educación que se entrega es evaluada continuamente; además existen casos en los que por necesidades especiales se usan mayores tiempos de trabajo, como es el caso de planificación de adaptaciones curriculares para grupos prioritarios de estudiantes.

Como se había mencionado también influye el hecho que los docentes tengan que cumplir tanto actividades de docencia como de gestión.

Respecto a la Cantidad y dificultad de la tarea, los docentes usan una gran cantidad de tiempo para preparar clases, calificar tareas, realizar tutorías por lo tanto hay actividades que las realizan fuera del ambiente laboral, lo que significa llevar trabajo a casa.

d. Demandas psicológicas

Se muestra un porcentaje de 45,2% de una situación adecuada, seguida de 22,6% con un riesgo muy elevado y 16,1% para riesgo moderado, como para riesgo elevado.

Los ítems relevantes se muestran en la Tabla 10., y Tabla 11.

Al tratarse de una actividad laboral que tiene que ver con la transferencia de conocimiento, los docentes deben estar en continuo proceso de capacitación y actualización a fin de realizar una actividad docente eficiente y de calidad, debido a esto se identifica claramente que se tiene una exigencia cognitiva elevada.

El docente al estar en contacto directo con los clientes (estudiantes) requiere un gran esfuerzo emocional para mantener su posición e imagen frente a estudiantes.

El nivel de riesgo para el factor de demandas psicológicas representa un 45,2% en una situación adecuada ya que el nivel de exigencia esta de acuerdo con las capacidades y formación del personal, los mismos que cuentan con instrucción de tercer y cuarto nivel.

El 45,2% corresponde a una situación adecuada, relacionada con respuestas de 14 docentes; y un 22,6% con 7 respuestas lo que genera Riesgo muy elevado.

La actividad de docencia en educación superior exige un nivel de conocimiento elevado y una constante capacitación ya que la actualización de metodologías y técnicas tanto en docencia como en tecnologías específicas es variante, los jóvenes requieren una transferencia de conocimientos y desarrollo de habilidades actualizada, lo que requiere en los docentes que aprendan nuevos métodos para realizar su trabajo de una manera eficiente.

La situación de emergencia sanitaria respecto a la pandemia generada por el Covid-19, ha obligado a los docentes a adoptar nuevas formas de enseñanza, lo que ha requerido que se capaciten en utilización de herramientas y estrategias virtuales, para realizar una adecuada migración temporal de la educación presencial, a la educación virtual.

La docencia también implica que el docente sea muy creativo y pueda captar la atención de los estudiantes en el desarrollo de las clases, utilizando metodologías actuales que puedan ser un apoyo en la actividad docente.

Los docentes de la institución para realizar su trabajo de manera adecuada requieren mantener una imagen personal correcta, y eso significa muchas veces que las emociones que en ellos causan las condiciones laborales o personales sean ocultadas, lo que requiere un gran esfuerzo.

La situación de estado de excepción que se generó en el país como medida en el estado de emergencia, provoca una gran tensión en los docentes al igual que el resto de personas, sin embargo, frente a los estudiantes se debe mostrar fortaleza y desarrollar su actividad docente de la manera más eficiente.

e. Variedad / Contenido

Respecto a este factor de riesgo psicosocial tenemos 80,6% en una situación adecuada, 6,5% con un riesgo moderado, 9,7% con un riesgo elevado y 3% con riesgo muy elevado. Los ítems relevantes se muestran en la Tabla 12.

El docente siente que el trabajo que desempeña es importante y que es reconocido, por la comunidad que los rodea, de acuerdo al nivel de riesgo determinado el mismo que corresponde al 80,6% en una situación adecuada se puede decir que le encuentra sentido a lo que realiza y se encuentra satisfecho.

En el caso de este factor se tiene un 80.6% de una Situación adecuada, correspondiente a la respuesta de 25 docentes.

En general los docentes sienten que el trabajo que realizan tiene sentido y es reconocido tanto por las autoridades de la institución, como por los compañeros, los estudiantes y sobre todo por su familia y amistades.

El grupo de docentes con el que cuenta la institución es multidisciplinario y los aportes que cada uno realiza son importantes y significativos lo que genera en los docentes un estado de bienestar.

f. Participación / Supervisión

Para el factor de Participación / supervisión se tiene un 22,6% para una situación adecuada, 6,5% en riesgo moderado, 9,7% para riesgo elevado y 61,2% para Riesgo muy elevado. Los ítems relevantes se muestran en la Tabla 13.

En cuanto a la Participación/supervisión el docente percibe su participación de manera insatisfactoria, teniendo nula participación en la contratación de personal ya que al depender de una zonal de Senescyt no se tiene autonomía de contratación. Respecto a la supervisión de manera general lo perciben de manera adecuada.

Esta relación de participación y supervisión refiere un 61,2% con un riesgo muy elevado, es importante señalar que, si bien no se puede tener control sobre aspectos como la contratación, cambios de dirección, se podría tomar en cuenta las observaciones y recomendaciones de los docentes en la implementación de procesos de mejora para el trabajo académico.

Respecto al factor de Participación/Supervisión se observa un 61,2% de Riesgo muy elevado, correspondiente a l equivalente de respuesta de 19 docentes.

La mayoría de los docentes no tiene participación en la toma de decisiones respecto a los cambios en cuanto a reestructuración o reorganización del trabajo, estas decisiones son tomadas principalmente por las autoridades académica y administrativa, e incluso por el Órgano colegiado superior, y a los docentes reciben únicamente información.

La Institución de estudio depende de las decisiones que tome la zonal de Senescyt en cuanto a contratación o desvinculación de personal, y son ellos quienes luego de analizar la información toman las decisiones que consideren adecuadas; el personal docente no tiene ninguna participación, ya que dependen de políticas adoptadas a nivel de país, ya sea por la asignación o supresión de partidas presupuestarias.

El cumplimiento de las asignaciones realizadas a los docentes genera que los docentes valoren de manera positiva la supervisión generada por su jefe inmediato superior, es decir los docentes designados como coordinadores de carrera han

establecido metodologías de evaluación del cumplimiento de la actividad docente eficientes y comunican de manera clara a los docentes.

g. Interés por el trabajador / Compensación

La evaluación del factor de Interés por el trabajador / Compensación dio como resultado un 71% en situación adecuada, 3% con riesgo moderado, 19,4% Riesgo elevado y 6,4% riesgo muy elevado. Los ítems relevantes se muestran en la Tabla 14.

Los docentes del Instituto Tecnológico Superior Loja perciben de manera adecuada la relación entre el interés por el trabajo y su compensación, obteniendo un 71% en situación adecuada.

Sin embargo, se puede apreciar individualmente que no perciben un nivel suficientemente adecuado respecto a la capacitación y promoción.

Se observa con el factor de interés por el trabajador / compensación un 71% de Situación adecuada.

Respecto a la promoción en la institución, únicamente se cuenta el puesto de trabajo de docente y actualmente la totalidad de los docentes mantienen contrato de servicio ocasional, no hay información acerca de concurso de méritos y oposición para acceder a un contrato por nombramiento, esto genera en el trabajador una sensación de inestabilidad laboral.

En relación a las posibilidades de formación, se ha establecido un proceso de educación continua para los docentes, proporcionando la oportunidad ocasional de acceder a cursos de capacitación gratuitos y dentro del horario laboral.

Los docentes de la institución tienen información adecuada sobre la situación de la misma y participan de manera activa en procesos de acreditación institucional, como también en los procesos de aplicación del examen de acceso a la educación superior,

ya que al tratarse de una institución pública de educación gratuita, los cupos son limitados y otorgados de acuerdo a la oferta existente en los periodos académicos.

h. Desempeño de rol

La evaluación del factor de desempeño de rol indica 32,3% en situación adecuada, 3% en Riesgo moderado, 6,5% Riesgo elevado, y 58% de Riesgo muy elevado. Los ítems relevantes se muestran en la Tabla 15.

De acuerdo a esta evaluación se observa insatisfacción sobre la información recibida en la realización de las actividades del trabajo, y sobre todo en los procedimientos para realizar el trabajo, obteniendo para el factor de desempeño de rol 58% de riesgo muy elevado.

Para el factor Desempeño de rol se tiene un 58% de Riesgo muy elevado, lo que corresponde a la respuesta de 18 docentes.

Algunos docentes manifiestan su malestar respecto a que les son atribuidas tareas con poco tiempo de anticipación que no corresponden a su actividad designada, y esto se debe principalmente a que quienes están encargados de realizar dichas actividades incumplen con su trabajo y en función de su necesidad de cumplimiento se dispone a otra persona realizarlo.

También señalan que a veces reciben instrucciones contradictorias y su actividad se ve afectada.

i. Relaciones y apoyo social

La evaluación del factor de Relaciones y apoyo social indica 25,8% en situación adecuada, 6,5% en Riesgo moderado, 22,6% Riesgo elevado, y 45,1% de Riesgo muy elevado. Los ítems relevantes se muestran en la Tabla 16.

Respecto a las relaciones y apoyo social se percibe un ambiente en el que han existido conflictos interpersonales, por las relaciones humanas entre compañeros y no se tiene

establecido un plan de solución y medición de conflictos lo que produce un 45,1% de un riesgo muy elevado.

Nos indica este factor un 45,1% de Riesgo muy elevado.

Los docentes no sienten apoyo para la realización de determinadas tareas, sino que únicamente reciben la directriz de que es lo que deben realizar, pero no se les indica como hacerlo.

En su mayoría las relaciones entre los docentes son buenas, aunque existen conflictos interpersonales marcados, sobre los cuales no hay un protocolo en el cual intervenga la institución como mediadora de conflicto.

No se han documentado situaciones de violencia física que trasciendan en el ámbito laboral, y aunque se ha escuchado sobre situaciones de acoso sexual, no se ha probado su veracidad.

Conclusiones:

Se ha podido analizar varios casos en los cuales se realizan estudios de evaluación de riesgos psicosociales y en todos estos, la constante es que la docencia es una actividad que genera un gran riesgo por la carga mental que esta actividad implica.

Utilizando la metodología Fpsico 4.0 se ha evaluado los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes del Instituto Superior Tecnológico Loja, para la aplicación del cuestionario se ingresaron los datos en el programa de manera manual, luego de haber recopilado información mediante el uso de herramientas informáticas como Formularios de google, en el cual se introdujeron todas las preguntas de manera minuciosa, esto debido a que los docentes debían ser evaluados de manera remota, ya que durante el tiempo de evaluación se mantenían medidas de teletrabajo y estado de excepción en el país.

De los nueve factores de riesgo que toma en cuenta la metodología Fpsico 4.0 se ha determinado que existen cinco factores de riesgo a los cuales los docentes del IST Loja son más susceptibles, siendo estos, Tiempo de trabajo, Carga de trabajo, Participación/ supervisión, Desempeño del rol y Relaciones y apoyo social.

Se han establecido medidas preventivas de acuerdo a los factores de riesgo evaluados dando como prioridad la implementación de aquellos en los que existe un Riesgo muy elevado.

Como parte de las medidas preventivas se dispone la capacitación del personal docente, la misma que será estructurada con temas relevantes a la prevención de riesgos psicosociales. El personal docente actual de la institución se ha preocupado por su formación profesional y esto posibilita el contar con un grupo multidisciplinario que puede aportar positivamente en la adopción de las medidas preventivas

La autoridad administrativa de la institución, ha prestado especial interés en el presente trabajo, la disposición para mejorar las condiciones de trabajo es importante en la aplicación de las medidas preventivas.

Es posible la implementación de las medidas preventivas, ya que se han establecido las que sean viables para la Institución. El tiempo en el que se pueden aplicar las medidas se puede ampliar hasta el primer periodo académico 2021, ya que se deben tomar en cuenta las disposiciones del gobierno y de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación – Senescyt; respecto a retomar las actividades laborales presenciales.

Es importante que cuando las actividades laborales se hayan retomado en la modalidad presencial al 100% se realice nuevamente un estudio para evaluar los riesgos psicosociales a los que los docentes del Instituto se encuentran expuestos.

Una de las ventajas en la aplicación del método de evaluación es la existencia de dos puestos de trabajo, docente y administrativo, y que el puesto de trabajo de Docente fuera en el que se encuentran la mayoría de los trabajadores, para el puesto Administrativos únicamente hay dos personas que son el Rector y Vicerrector de la Institución; esta es la razón de haber realizado la evaluación para el puesto de docente, además hay que señalar que las actividades pueden diferir entre los docentes de las diferentes tecnologías, en las materias prácticas, así que hay una diferencia entre las materias de la tecnología de mecánica automotriz, tecnología de alimentos, tecnología en electricidad, tecnología en desarrollo de software y tecnología en contabilidad, lo que difiere es el desarrollo de las actividades prácticas, aunque para el momento de estudio, en todas las tecnologías, incluso las duales como desarrollo infantil, y complementarias como Inglés, la modalidad de impartir clases se realizaba 100% virtuales.

Si bien se justificó el uso del método Fpsico 4.0 por la validación realizada en Ecuador, se tiene referencia de a un estudio comparativo realizado por Bravo and Carrillo (2020) entre los métodos Ista 21 y Fpsico, concluye que los dos métodos si bien tiene sus diferencias y similitudes pueden considerarse como complementarios, lo que da pie a que en una próxima evaluación de las condiciones de riesgos psicosociales a los docentes del Instituto se pueda aplicar también el método Ista 21.

Como se mencionó en la aplicación del método, se utilizaron técnicas informáticas para evaluar a los docentes de manera remota, por las condiciones de trabajo que se mantenían en ese momento; y esto de cierta manera influye en el resultado, de tal manera que es preferible realizar un estudio en un lugar adecuado para el efecto.

Una de las principales limitaciones encontradas en la realización del presente trabajo es la actitud de los docentes ante la realización de la encuesta, la mayoría lo completó

de manera exitosa y con una buena actitud frente al cambio que se podría obtener resultado del estudio, también hubo quienes no le prestaron la importancia debida.

Otra gran limitante frente a la recopilación de información es la situación de emergencia mundial frente a la pandemia generada por el Covid-19, ya sea por el cambio de la modalidad de trabajo, como también porque las medidas adoptadas en estado de excepción del País y de teletrabajo no son permanentes.

Es muy importante señalar también que la Institución en la cual se realizó el estudio es una institución pública carente de autonomía económica y por lo tanto las acciones a tomarse en cuenta para prevención no pueden incluir un gran aporte de recursos económico sino más bien enfocarse a la utilización de los recursos disponibles, principalmente al uso del tiempo del personal docente.

En el momento en el que se realizó el estudio, los docentes contaban con una escala de remuneración laboral adecuada, pero al finalizar el mismo las medidas adoptadas por el gobierno hicieron que esa remuneración recibida se redujera de SP5 a SP4 (servidor público), evidenciando una creciente inconformidad con la relación cantidad de trabajo y remuneración recibida

En general las condiciones de trabajo que se han mantenido en los últimos meses han cambiado significativamente, incluso llegándose a observar una inestabilidad e inseguridad laboral, por los recortes presupuestarios a la educación superior pública.

Las medidas propuestas dentro del plan preventivo aplican para el Segundo periodo académico 2020, dependiendo en algunos casos de la disponibilidad del tiempo del personal y de las decisiones que puedan tomar la Secretaría de Educación Superior, Ciencia Tecnología e Innovación / Senescyt.

Uno de los factores en los que se ha detectado con Riesgo muy elevado es la carga de trabajo; se ha propuesto revisar la carga laboral de cada docente, sin embargo,

hay que tomar en cuenta que para reducir esta carga de manera adecuada debería contratarse a más docentes, para entre ellos repartir equitativamente la carga laboral, la misma que se ocasiona principalmente por la cantidad de trabajo a realizar de manera permanente, sin embargo la asignación de partidas presupuestarias para la contratación de nuevo personal, dependen de políticas públicas, lo que no es probable que se efectúe.

El Instituto Superior Tecnológico Loja es una institución pública sin autonomía económica, esto constituye un inconveniente al momento de establecer las medidas preventivas para reducir la incidencia de los riesgos psicosociales, las medidas a aplicar han sido escogidas en base a lo que se podría disponer en la institución, convirtiéndose incluso la disposición del tiempo de trabajo de los docentes en un riesgo en sí, debido a que el tiempo que deben dedicar a la actividad docente no se reduciría.

Es muy importante que las medidas preventivas sean aplicadas ya que las condiciones en las cuales fueron evaluados los riesgos han cambiado notablemente, y se puede observar una mayor insatisfacción y niveles de estrés elevados en los trabajadores.

El teletrabajo, ha contribuido a que los docentes puedan continuar con su actividad académica, sin embargo, el hecho de trabajar desde casa ha generado desorden en el uso del tiempo, a pesar de tener establecido un horario de trabajo, este no es igual para todos ya que depende de las horas de clase que le corresponde a cada docente; esto provoca que para coincidir en una reunión de trabajo que en la actualidad son más frecuentes, se use más tiempo del establecido en la legislación.

Además, se observa que la mayoría de los docentes no tienen un espacio adecuado de trabajo en sus hogares, y no hay orden respecto a la forma de trabajo, es

fundamental en este caso que cada docente pueda adecuar un espacio para trabajar y tratar de mantener una rutina que evite la sobrecarga de trabajo.

A la espera de la disposición de Senescyt para el regreso al trabajo presencial escalado, hasta llegar a la normalidad, se espera que las medidas preventivas propuestas se puedan aplicar también de manera progresiva.

Abreviaturas

FPSICO 4.0: Metodología de aplicación de Factores Psicosociales en su versión 4.0

IST LOJA: Instituto Superior Tecnológico Loja

SENESCYT Secretaría de educación superior, ciencia tecnología e innovación

Tablas y figuras:

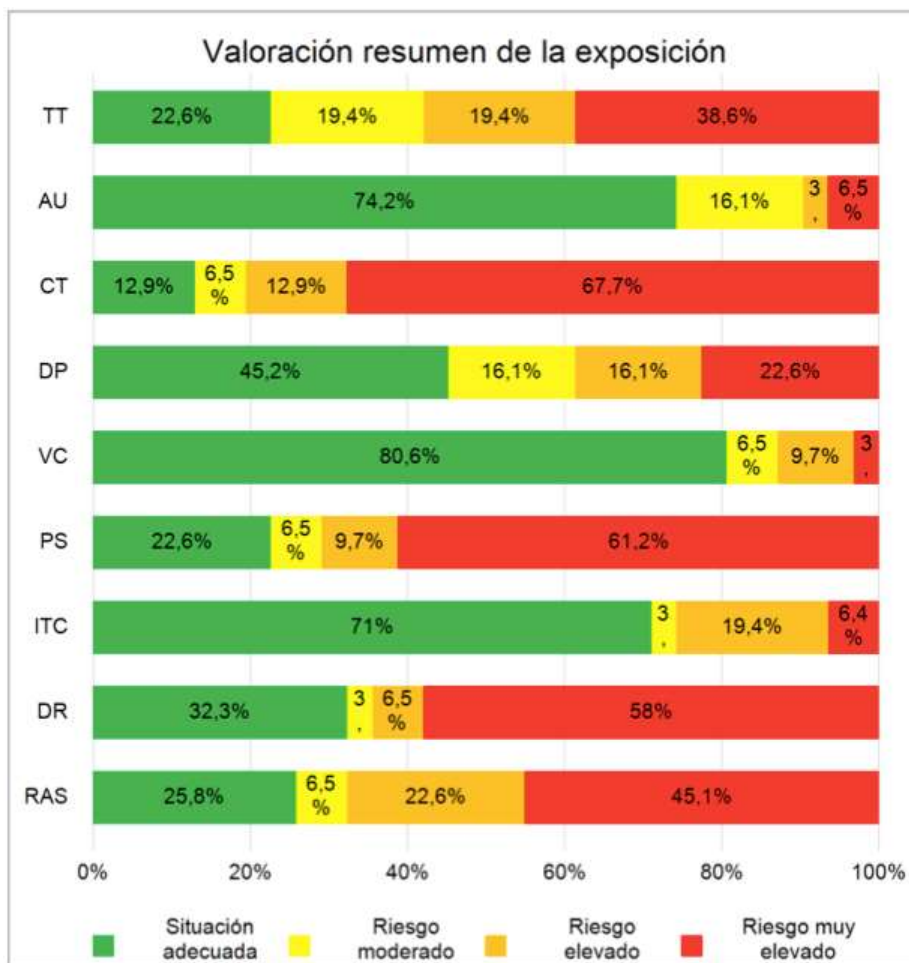


Figura 1

Resumen de la exposición para los nueve factores de análisis.

Fuente. FPSICO 4.0

Tabla 1

Descripción de los factores de riesgo

Factores de Riesgo	
Tiempo de trabajo	TT
Autonomía	AU
Carga de trabajo	CT
Demandas Psicológicas	DP
Variedad/contenido	VC
Participación/Supervisión	PS
Interés por el trabajador/Compensación	ITC
Desempeño de rol	DR

Relaciones y apoyo social	RAS
NTP 926. INSST, 2012	

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos

Factor de riesgo	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
Tiempo de trabajo (TT)	0 - 37	25,03	7,64	27,00
Autonomía (AU)	0 - 113	52,10	24,56	59,00
Carga de trabajo (CT)	0 - 106	65,10	18,42	66,00
Demandas psicológicas (DP)	10 - 112	58,39	23,10	63,00
Variedad/contenido (VC)	0 - 69	22,97	9,93	21,00
Participación/supervisión (PS)	4 - 87	39,74	12,87	39,00
Interés por el trabajador/compensación (ITC)	0 - 73	37,68	18,73	38,00
Desempeño de rol (DR)	1 - 109	52,65	23,40	59,00
Relaciones y apoyo social (RAS)	0 - 97	36,16	15,06	37,00

Tabla 3.

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo

Factor de riesgo	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de trabajo (TT)	7	6	6	12
Autonomía (AU)	23	5	1	2
Carga de trabajo (CT)	4	2	4	21
Demandas psicológicas (DP)	14	5	5	7
Variedad/contenido (VC)	25	2	3	1
Participación/supervisión (PS)	7	2	3	19
Interés por el trabajador/compensación (ITC)	22	1	6	2
Desempeño de rol (DR)	10	1	2	18
Relaciones y apoyo social (RAS)	8	2	7	14

Tabla 4.

Ítems referentes a la evaluación del Tiempo de trabajo

Tiempo de trabajo	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
1. ¿Trabajas los sábados?	25,80%	29%	32,30%	12,90%
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?	3,20%	41,90%	32,30%	22,60%
5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	3,20%	6,50%	51,60%	38,70%
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?	3,20%	22,60%	51,60%	22,60%

Tabla 5.

Ítems referentes a la evaluación de la Autonomía temporal

Autonomía temporal	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	6,50%	12,90%	71,00%	9,60%
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?	19,40%	35,50%	35,50%	9,60%
8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿Puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?	22,60%	29,00%	45,20%	3,20%
9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	19,40%	29,00%	41,90%	9,70%

Tabla 6.

Ítems referentes a la evaluación de la Autonomía decisional

Autonomía decisional	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No trabajo en turnos rotativos
10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?	25,80%	12,90%	54,80%	6,50%	
10b. ¿La distribución de tareas a lo largo de tu jornada?	25,80%	19,40%	48,40%	6,40%	
10c. ¿La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?	22,60%	19,40%	16,10%	41,90%	
10d. ¿Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?	29,00%	22,60%	41,90%	6,50%	
10e. ¿La cantidad de trabajo que tienes que realizar?	16,10%	3,20%	38,70%	42,00%	
10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?	38,70%	16,10%	29,00%	16,20%	
10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?	12,90%	19,40%	51,60%	16,10%	
10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de turnos rotativos?	0%	0%	0%	0%	100%

Tabla 7.

Ítems referentes a la evaluación de las presiones de tiempo

Presiones de tiempo	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?	16,10%	25,80%	25,80%	32,30%
24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?	25,80%	35,50%	32,30%	6,40%
25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	32,30%	45,20%	22,50%	0,00%

Tabla 8.

Ítems referentes a la evaluación del esfuerzo de atención

Esfuerzo de atención	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	
21. A lo largo de la jornada, ¿debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?	9,70%	12,90%	25,80%	51,60%	
27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?	35,50%	48,40%	16,10%	0,00%	
30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?	25,80%	32,30%	38,70%	3,20%	
31. En el caso que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?	12,90%	25,80%	51,60%	9,70%	
32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	9,70%	22,60%	54,80%	12,90%	
	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	32,30%	58,10%	9,60%	0,00%	0,00%

Tabla 9.

Ítems referentes a la evaluación de la cantidad y dificultad de la tarea

Cantidad y dificultad de la tarea	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar mas tiempo habitual, hacer horas extra?	32,30%	51,60%	16,10%	0,00%	
28. ¿El trabajo que realizas, te resulta complicado o difícil?	6,50%	22,60%	38,70%	32,20%	
29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesites pedir a alguien consejo o ayuda?	9,7	6,5	74,2	9,6	
	Excesiva	Elevada	Adecuada	Escasa	Muy escasa
26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:	25,80%	64,50%	9,70%	0,00%	0,00%

Tabla 10.

Ítems referentes a la evaluación de las exigencias cognitivas

Exigencias cognitivas	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos	32,30%	32,30%	35,40%	0,00%
33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones	16,10%	54,80%	29,10%	0,00%
33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas	29,00%	48,40%	22,60%	0,00%
33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria	45,20%	29,00%	25,80%	0,00%
33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo	51,60%	32,30%	16,10%	0,00%

Tabla 11.

Ítems referentes a la evaluación de las exigencias emocionales

Exigencias emocionales	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo no trato
33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)	41,90%	25,80%	25,80%	6,50%	
En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?	19,40%	12,90%	29,00%	38,70%	0,00%
34a. Tus superiores jerárquicos					
34b. Tus subordinados	16,10%	19,40%	25,80%	29,00%	9,70%
34c. Tus compañeros de trabajo?	19,40%	19,40%	25,80%	35,40%	0,00%
34d. Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)	35,50%	6,50%	29,00%	22,60%	6,40%
35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a situaciones que te afectan emocionalmente?	16,10%	35,50%	25,80%	22,60%	
36. ¿Con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):	16,10%	19,40%	35,50%	29,00%	

Tabla 12.

Ítems referentes a la evaluación de Variedad /contenido

Variedad y contenido	No	A veces	Bastante	Mucho	No tengo no trato
37. ¿El trabajo que realizas, te resulta rutinario?	38,70%	41,90%	19,40%		
	Mucho	Bastante	Poco	Nada	

38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?	41,90%	54,80%	3,30%	0,00%	
	No es muy importante	Es importante	Es muy importante	No lo sé	
39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?	32,30%	58,10%	9,60%	0,00%	
	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato
En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?	22,60%	16,10%	54,80%	0,00%	6,50%
40a. Tus superiores					
40b. Tus compañeros de trabajo	25,80%	32,30%	41,90%	0,00%	0,00%
40c. El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...	22,60%	32,30%	45,10%	0,00%	0,00%
40d. Tu familia y tus amistades	58,10%	22,60%	19,30%	0,00%	0,00%

Tabla 13.

Ítems referentes a la evaluación de Participación / Supervisión

Participación/Supervisión	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales	12,90%	19,40%	45,20%	22,50%
11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de	19,40%	32,30%	41,90%	6,40%

	No interviene	Insuficient e	Adecuada	Excesiva
cambios en la manera de trabajar				
11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	16,10%	22,60%	48,40%	12,90%
11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	3,20%	12,90%	51,60%	32,30%
11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores	0,00%	3,20%	48,40%	48,40%
11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados	0,00%	3,20%	12,90%	83,90%
11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo	12,90%	29,00%	32,30%	25,80%
12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar tu trabajo	3,20%	45,20%	51,60%	0,00%
12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La Planificación del trabajo	0,00%	35,50%	64,50%	0,00%

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo	3,20%	35,50%	61,30%	0,00%
12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado	3,20%	35,50%	61,30%	0,00%

Tabla 14.

Ítems referentes a la evaluación de Interés por el trabajador / Compensación

Interés por el trabajador /Compensación	No hay información	Insuficiente	Es adecuada
¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?			
13a. Las posibilidades de formación	6,50%	38,70%	54,80%
13b. Las posibilidades de promoción	29,00%	45,20%	25,80%

13c. Los requisitos para ocupar plazas de promoción	51,60%	29,00%	19,40%	
13d. La situación de la empresa en el mercado	25,80%	32,30%	41,90%	
	Adecuadamente	Regular	Insuficientemente	No existe posibilidad de desarrollo profesional
41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?	41,90%	19,40%	32,30%	6,40%
	Muy adecuada	Suficiente	Insuficiente en algunos casos	
42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?	19,40%	35,50%	41,90%	3,20%
43. En general, ¿la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:	12,90%	25,80%	41,90%	19,40%
	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?	6,50%	48,40%	32,30%	12,80%

Tabla 15.

Ítems referentes a la evaluación de Desempeño de rol

Desempeño de rol	Muy clara	Clara	Poco clara	Nada clara
14a. Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	19,40%	38,70%	32,30%	9,60%
14b. Como debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	9,70%	35,50%	41,90%	12,90%
14c. La cantidad de trabajo que se espera que hagas	9,70%	48,40%	38,70%	3,20%
14d. La calidad del trabajo que se espera que hagas	25,80%	48,40%	25,80%	0,00%
14e. El tiempo asignado para realizar el trabajo	16,10%	32,30%	41,90%	9,70%
14f. La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	12,90%	32,30%	45,20%	9,60%
	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
15a. 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	19,40%	41,90%	16,10%	22,60%
15b. Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	3,20%	22,60%	38,70%	35,50%
15c. Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen conflicto moral, legal, emocional...	0,00%	9,70%	61,30%	29,00%
15d. Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos de mandan una cosa y otros otra)	9,70%	32,30%	45,20%	12,80%

15e. Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	9,70%	35,50%	41,90%	12,90%
---	-------	--------	---------------	--------

Tabla 16.

Ítems referentes a la evaluación de Relaciones y apoyo social

Relaciones y apoyo social	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo no hay otras personas
Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:					
16a. Tus superiores	3,20%	25,80%	45,20%	25,80%	0,00%
16b. Tus compañeros	32,30%	25,80%	38,70%	3,20%	0,00%
16c. Tus subordinados	19,40%	22,60%	38,70%	3,20%	16,10%
16d. Otras personas que trabajan en la empresa	22,60%	25,80%	29,00%	19,40%	3,20%
20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?	3,20%	3,20%	12,90%	80,70%	

	Buenas	Regulares	Malas	No tengo
17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?	61,30%	38,70%	0,00%	0,00%
	Raras veces	Con frecuencia	Constantemente	No existe
18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales	22,60%	48,40%	19,40%	9,60%
18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física	6,50%	3,20%	3,20%	87,10%
18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	45,20%	25,80%	6,50%	22,50%
18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual	48,40%	0,00%	3,20%	48,40%
	Implicados	Pide a mandos afectados buscar solución	Tiene establecido procedimiento formal	No lo sé
19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonales entre trabajadores:	22,60%	12,90%	12,90%	51,60%

Referencias:

- Bravo, A. P. C., & Carrillo, R. A. C. (2020). Análisis comparativo de las herramientas ISTAS 21 y FPSICO en personal del sector financiero. *Revista San Gregorio*, 1(39), 143–161.
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 173–182.
- INSHT. (2012). *NTP 926. Factores psicosociales : metodología de evaluación*. 1–6.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (2015). *NTP 1045. Salud mental: etapas para su promoción en la empresa*. 1–10. <https://doi.org/272-15-025-5>
- OMS. (2007). Plan Global de Acción en Salud Ocupacional. *Oms*, 1–12. http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
- Pérez Soriano, J. (2009). Seguridad y salud en los docentes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración y Desarrollo de La Gestión de La Prevención*, 58, 30–35.
- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2017). Psychometric properties of the Copsoq-Istas psychosocial risk questionnaire 21 in Argentinian university teachers. *Cuadernos de Administracion*, 30(55), 97–125. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr>