



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Facultad de Filosofía, Letras

Y Ciencias de la Educación

Escuela de Psicología Organizacional

**EVALUACIÓN DE LA INCIDENCIA QUE
TIENEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y
ELABORACIÓN DE UN PLAN DE MEJORA
EN LA UNIDAD EDUCATIVA “LA
ASUNCIÓN”.**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO (A)
ORGANIZACIONAL**

Autores:

Paola Silvana Aguilera Vintimilla

Yorman Patricio Rojas Guamán

Director:

Ing. Cesar Palacios Rivera.

Cuenca - Ecuador

2017

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada en primer lugar a Dios, por darme la oportunidad de estudiar y por la vida; en segundo lugar a mis padres, ya que con su ayuda y apoyo incesante, me acompañaron con amor, con sus consejos y con los medios necesarios para estudiar. Y finalmente a mi familia en general, por ser los primeros en confiar en mi trabajo y esfuerzo diario, lo que conllevó a un progreso constante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por darme la oportunidad de seguir mis estudios en la Universidad del Azuay, con apoyo constante de docentes y amigos que se convirtieron en personas muy importantes. A mi familia que supo entender mis días arduos de trabajo, para hoy en día culminar con orgullo la carrera.

Agradezco a cada persona que valoró nuestra labor y esfuerzo en la universidad. Gratos agradecimiento a la Institución que permitió realizar esta investigación; a la docente de taller de graduación y finalmente al director de tesis.

RESUMEN

La presente investigación se llevará a cabo en la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, a nivel de área administrativa, docente y servicio de apoyo con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales del personal que labora en dicho establecimiento.

Para la identificación de los riesgos psicosociales se utilizará la herramienta de medición denominada ISTAS 21 (versión completa), el cual proporcionará los datos e información de la aplicación del cuestionario, a fin de realizar el respectivo plan de mejora que posibilite el cuidado y salud laboral.

PALABRAS CLAVES: riesgos psicosociales.

ABSTRACT

ABSTRACT

This investigation was carried out among the administrative, teaching staff and support service areas at *LA ASUNCIÓN* Educational Institution, with the objective of evaluating the psychosocial risks of its personnel. The ISTAS 21 (full version) measurement tool was used in order to identify psychosocial risks. This instrument provided the data and information on the application of the questionnaire to carry out the respective improvement plan to enable occupational health and safety.

KEYWORDS: psychosocial risks.


UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
Dpto. Idiomas


Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

En el transcurso de la historia laboral, el trabajo ha sufrido grandes avances entre ellos la creación de la Organización Internacional del Trabajo, misma que tiene como función específica el mantener la homeostasis entre el gobierno, los empleados y sindicatos; de esta manera hacen cumplir los derechos de todas las partes interesadas. Es así que el ser humano puede tener seguridad laboral, ya que en el Ecuador contamos con el Ministerio de Relaciones Laborales que tiene como finalidad velar por el bienestar de los empleados dentro de las organizaciones, también de hacer cumplir los derechos y las obligaciones que tienen las empresas tanto a nivel del Estado como particulares.

En el ámbito laboral las personas están expuestas a varios problemas que pueden afectar a su salud, por ejemplo los riesgos psicosociales o riesgos laborales, esto quiere decir, que dentro de sus actividades pueden suscitarse siniestros que pudieran ser prevenidos con una intervención adecuada donde se haya evaluado y medido las inseguridades de los puestos- cargos y departamentos, de esta manera se puede advertir sobre ellos y brindar un autocuidado de manera personal y grupal a los trabajadores.

Actualmente la Unidad Educativa Particular “LA ASUNCIÓN”, se encuentra en proceso de mejora de las condiciones laborales y peligros dentro del trabajo, basándose no solo en las normativas legales que le brinda el Ministerio de Relaciones Laborales o la OIT, cabe recalcar que la entidad educativa tiene una cultura de autocuidado y prevención que se sustentan en las normas que presentan en su reglamento.

La presente tesis tiene como objetivo principal determinar la incidencia que tienen los riesgos psicosociales en el personal de la Unidad Educativa “La Asunción”, mediante la aplicación de la herramienta denominada ISTAS 21 versión completa, la que contiene un cuestionario de 180 ítems relacionados a 20 dimensiones que miden diversos peligros que pudieran afectar a un trabajador en su cargo; de esta manera se contribuirá con un plan de mejora que brinde las prevenciones a tiempo de incidentes y accidentes dentro del área laboral.

La presente tesis se desarrolló en 5 capítulos:

En el primer capítulo se recopila bases científicas para formar el marco teórico, basado en los principales temas que son: los riesgos psicosociales, accidentes y siniestro dentro del trabajo, derechos que deben cumplir tanto el empleador como el empleado.

Posteriormente en el segundo capítulo se desarrolla los antecedentes de la Unidad Educativa Particular “LA ASUNCIÓN”, con el objeto de dar a conocer su ubicación, historia, misión y visión, valores y cuáles son los reglamentos que deben cumplir.

El tercer capítulo se lleva a cabo la aplicación y desarrollo de la herramienta ISTAS 21 para la evaluación - medición de los riesgos psicosociales que afectan a los empleados de dicha entidad, con la finalidad de prevenir y cuidar al bienestar tanto físico, psicológico y social de cada uno de ellos.

En el cuarto capítulo de la tesis se expone los resultados obtenidos de la aplicación del ISTAS 21 versión completa, con la propósito de brindar información sobre los departamentos que necesiten ser intervenidos y saber cuáles son los riesgos que predominan.

Finalmente en el quinto capítulo se expone un plan de mejora acorde a los riesgos psicosociales que se definió y que afectan a ciertos departamentos de la Unidad Educativa, con la intención de generar una propuesta basada en la prevención y autocuidado tanto para la empresa como para los empleados.

Por consiguiente, el desarrollo del presente estudio ha permitido exponer los riesgos psicosociales dentro de una institución de servicio educativo, de esta forma se propone generar medidas de prevención y ayuda para evitar posteriores incidentes y accidentes laborales.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCIÓN.....	VI
ÍNDICE.....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
ÍNDICE DE TABLA DE ILUSTRACIÓN.....	XI
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XI
CAPITULO I.....	1
FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 HISTORIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	1
1.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO.....	2
1.2.1 RIESGOS PSICOSOCIALES.....	4
1.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	5
1.4 PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	7
1.4.1 LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES COMO MANERA DE PREVENCIÓN DE SINIESTROS LABORALES.....	7
1.5 EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES CON EL ISTAS 21.....	8
1.5.1 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MÉTODO COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21).....	9
1.5.2 DIMENSIONES DE ESTUDIO DEL ISTAS 21.....	9
CONCLUSIÓN.....	10
CAPITULO II.....	11
ANTECEDENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LA ASUNCIÓN”.....	11
INTRODUCCIÓN.....	11
2.2 MISIÓN, VISIÓN, VALORES, ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	12
2.3 ESTRATEGIA CORPORATIVA.....	13
2.4 ORGANIGRAMA.....	13
2.4 REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	14
2.5 DEPARTAMENTOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LA ASUNCIÓN”.....	15
CONCLUSIÓN.....	16

CAPÍTULO III	17
APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA PARA LA EVALUCACIÓN, MEDICIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	17
3.1 OBJETIVOS	17
3.1.1 OBJETIVO GENERAL:	17
3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
3.2 POBLACIÓN O UNIVERSO	18
3.3 INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA EVITAR INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES.....	20
3.3.1 HERRAMIENTA UTILIZADA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	20
3.3.2 ¿QUÉ ES EL ISTAS- COPSOQ?	20
3.3.3 DIMENSIONES DEL CoPsoQ- istas 21.	21
3.4 PROCESO DE APLICACIÓN	23
3.5 PROCESO DE OBTENCION DE RESULTADOS MEDIANTE EL SOFTWARE DEL ISTAS 21.....	24
CAPITULO IV	26
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
4.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	26
4.2 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS.....	26
4.4 LOCALIZACIÓN DE LAS EXPOSICIONES POR PUESTOS, DEPARTAMENTO Y SEXO.	30
4.6.1 DIMENSIONES MÁS DESFAVORABLES	32
4.6.2 DIMENSIONES EN SITUACIÓN INTERMEDIA	34
4.6.3 DIMENSIONES EN SITUACIÓN INTERMEDIA.....	35
DISCUSIÓN.....	38
CAPITULO V	42
PLAN DE MEJORA – MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE AUTO CUIDADO EN RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LA ASUNCIÓN”.....	42
INTRODUCCIÓN	42
5.1 MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	42
5.1.1 PLAN DE MEJORA.....	43
CONCLUSIONES	53
CONCLUSIONES GENERALES	54
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sociodemográfico.....	26
Tabla 2: Datos de departamentos-puestos-porcentaje	27
Tabla 3 : Medidas preventivas para los riesgos psicosociales en porcentaje de situación más desfavorable.	43
Tabla 4 Medidas preventivas para los riesgos psicosociales en porcentaje de situación intermedia.	50
Tabla 5 Exigencias Cuantitativas	62
Tabla 6 Ritmo de Trabajo.....	62
Tabla 7 Exigencias Emocionales	63
Tabla 8 Exigencias de Esconder Emociones	63
Tabla 9 Doble Presencia.....	64
Tabla 10 Influencia.....	64
Tabla 11 Posibilidades de desarrollo	65
Tabla 12 Sentido del trabajo.....	65
Tabla 13 Claridad del rol.....	66
Tabla 14 Conflicto de rol.....	66
Tabla 15 Apoyo social de compañeros/as	66
Tabla 16 Sentimiento de grupo.....	67
Tabla 17 Apoyo social de superiores.....	67
Tabla 18 Calidad de liderazgo.....	68
Tabla 19 Previsibilidad.....	68
Tabla 20 Reconocimiento.....	69
Tabla 21 Inseguridad sobre el empleo	69
Tabla 22 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	70
Tabla 23 Confianza vertical.....	70
Tabla 24 Justicia	71

ÍNDICE DE TABLA DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1 Exposiciones psicosociales en Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, Porcentaje de población en cada nivel de referencia. Informe del ISTAS 21, realizado el 16 de junio del 2017.	30
Ilustración 2: Exposiciones psicosociales en Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, Porcentaje de población en cada nivel de referencia. Informe del ISTAS 21, realizado el 16 de junio del 2017.	31
Ilustración 3 Localización de las exposiciones por puestos, departamento y sexo. Informe del ISTAS 21, realizado el 16 de junio del 2017.....	31

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: DIMENSIONES DEL ISTAS 21 VERSIÓN COMPLETA.	62
ANEXO 2: INFORME PRELIMINAR GENERADO POR EL SOFTWARE DEL ISTAS 21 VERSIÓN COMPLETA	71

CAPITULO I

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

INTRODUCCIÓN

El siguiente capítulo tiene como finalidad conocer la incidencia de los riesgos psicosociales en el personal de las organizaciones, para esto se desglosarán conceptos básicos, su clasificación y los factores que influyen en el desempeño y productividad de los empleados de una institución pública o privada. A su vez se plantea conceptos de salud y seguridad laboral, relacionados a la prevención de siniestros dentro de las empresas.

1.1 HISTORIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La actividad laboral enmarca gran parte de la vida permitiendo el desarrollo personal y profesional de las personas, de igual manera, es un medio que promueve la satisfacción de las necesidades del ser humano; tomando en cuenta también que dicha labor puede o no tener un efecto positivo, ya que dependerá de la motivación y satisfacción que experimentará el individuo durante la ejecución de su trabajo.

Por consiguiente se sustenta lo dicho por Fernández (2010), el cual manifiesta que el trabajo constituye para los seres humanos una necesidad de tipo económica, así como una aptitud, basados en derechos y deberes, para lograr la satisfacción de todas las necesidades, desde las más básicas hasta las más complejas; de esta forma se mantiene un estilo de vida digna para cada individuo.

De acuerdo a la historia, el trabajo representa de forma micro al individuo como tal y de forma macro a sociedades enteras, pues es un aspecto, que denota suma importancia para el desarrollo de la dependencia y personalidad de los individuos que lo ejercen.

Según el Ministerio de Relaciones Laborales (2013), desde hace algunos años, el ámbito laboral se ha visto impactado por circunstancias relacionadas con la globalización, economía, desarrollo de la ciencia y tecnología; esto ha promovido a la aparición de modificaciones en la estructura y los ambientes de trabajo, mismos que han influido en nacimiento de nuevos riesgos (factores) psicosociales, los cuales pueden ser considerados como un peligro para la salud y seguridad de los trabajadores y al mismo tiempo para la productividad de las organizaciones.

El desempeño y productividad de los trabajadores en el ámbito laboral tienen repercusiones positivas y negativas de acuerdo a la satisfacción del ambiente, las actividades laborales que experimenta y la forma en que puede desarrollarse en todos sus aspectos personales, que pueden afectar su salud; argumentando, “no se puede reducir el trabajo a un número de horas o de piezas pagadas, ya que es a través de la modificación del medio ambiente como el ser humano se encuentra a sí mismo y puede desarrollar su creatividad, su iniciativa, su relación con el exterior, etc.” Fernández R (pág. 22).

Según Gómez (2008), en el siglo XX existieron organismos internacionales que surgieron con el fin de precautelar los incidentes y accidentes laborales, el más reconocido tiene su inicio en el año 1919 que es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que toma en consideración los aspectos laborales que pueden resultar nocivos para la salud de los trabajadores; de la misma forma, es una entidad reglamentaria que rige e instruye a las empresas e instituciones sobre la prevención de los riesgos que se pueden suscitar durante el desempeño de las actividades laborales; siendo esta, de carácter obligatorio para su cumplimiento de acuerdo a lo que postula dicha institución. También indica que las organizaciones en general deben formular, poner en práctica y examinar periódicamente una política o un sistema de salud y seguridad ocupacional en los trabajadores. Así mismo, colabora en la implementación de programas centrados en el establecimiento de trabajo decente en las organizaciones.

Es necesario citar, que desde hace unas décadas hasta la actualidad, los riesgos psicosociales han presentado mayor interés por parte de los directivos empresariales, donde su importancia radica en las enfermedades o peligros que presenta el personal a su cargo, ya que con la creciente globalización, contaminación, productividad, tecnología, etc., las necesidades de satisfacción empresarial hacen que exista una preocupación constante sobre la salud de los trabajadores, lo que conlleva a mantener una relación de tipo ganar – ganar entre empleador y trabajador.

1.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Para empezar la conceptualización de los riesgos psicosociales, es necesario indagar sobre cómo fue su aparición de acuerdo a su historia, de esta manera se abordarán todos los aspectos que los conforman.

Tocabens (2011), sostiene que la palabra riesgo como tal, se remonta prácticamente desde la antigüedad del ser humano; en este caso estaría relacionado a la probabilidad de

perder algo o a alguien, con lo que se puede obtener un resultado desfavorable, no deseado, y en el peor de los casos, convertirse en una catástrofe muy perjudicial para las personas. Así mismo, Jiménez y Báez (2010), mantienen que el estudio de los aspectos psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque si lo es, la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control, con el fin de evitar sus riesgos asociados con la salud y la seguridad en el trabajo.

Dentro del contexto laboral según Franco y Zamalloa (2013), habla del peligro como característica interior, que puede causar lesión – daño – enfermedad; caso contrario el riesgo, es una combinación entre la posibilidad con la consecuencia de no poder controlar el peligro. De esta manera estaríamos situando entre prevenir el peligro y fomentar el autocuidado, con la finalidad de evitar daños humanos y en los peores casos fallecimientos en accidentes o siniestros laborales.

De acuerdo a lo que postula Díaz (2009), sobre la clasificación de los riesgos laborales, tenemos los siguientes:

- **Riesgos originados por agentes físicos:** tiene su origen en las distintas manifestaciones, en la energía, en el entorno del trabajo.
- **Riesgos originados por agentes químicos:** son los derivados de la exposición a contaminantes, agentes que se encuentran en el ambiente de trabajo, ya sea de forma sólida, líquida o gaseosa, capaces de producir un daño en el organismo en determinadas concentraciones.
- **Riesgos originados por agentes biológicos:** son los derivados de la exposición o el contacto de seres vivos, tales como bacterias, parásitos, virus, hongos y cualquier otro organismo que pueda producir infecciones, enfermedades o alergias.
- **Riesgos de tipo psicológico:** derivan de la influencia que ejerce el trabajo en el ser humano, dependiendo en gran medida de las características de éste. En ocasiones la carga de trabajo, la insatisfacción laboral, son factores de riesgo que pueden producir estrés, agotamiento o fatiga; a su vez, provocar daños psíquicos como depresiones e incluso enfermedades nerviosas que restringen la capacidad laboral.

Para complementar, de acuerdo a la clasificación de los riesgos laborales, se puede decir que intervienen algunos aspectos referentes a estímulos internos y externos, teniendo mayor cabida los externos, emanando inseguridad que pueden aquejar la salud de los trabajadores.

1.2.1 RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales tienen como característica principal causar daño, generar peligros y de manera contraria a estas situaciones adversas que se presentan en el ambiente laboral es brindar una amplia imagen de precautelar incidentes que se puedan generar por malas prácticas profesionales.

Los factores de riesgo se basan en cualquier distintivo o circunstancia que puede ser detectado por un individuo o conjunto de individuos, los cuales tienen la posibilidad de estar expuestos a desarrollar o sufrir un evento en particular, relacionado a algún peligro. Sus aspectos característicos están ligados a la generación de un daño hacia personas, familias, comunidad y entorno, basado de acuerdo a lo que postula Tocabens (2011).

En base a lo dicho anteriormente, se puede hablar sobre los riesgos psicosociales o factor psicosocial como elemento que puede resultar muy perjudicial para la salud y bienestar, tanto físico como psicológico de las personas; al ejercer o poner en práctica las actividades diarias referentes a su ámbito laboral. Es así que, por medio del siguiente razonamiento, se puede sustentar de acuerdo a lo que propone Escobar (2011): Los factores de riesgo psicosociales incluyen los aspectos intra laborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características exclusivas del trabajador, los cuales en una interrelación eficiente, mediante percepciones y prácticas, influyen en la salud y el desempeño de los individuos.

Por otra parte, Jiménez y Báez (2010), plantean que los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud del trabajador, de forma importante, aunque en cada empleado los efectos puedan ser diferenciales, los mismos que tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador y hacerlo de forma importante.

En la actualidad, este tema es de suma importancia para las organizaciones, puesto que, su contenido reside principalmente en el bienestar físico, social y psicológico de las personas. Las instituciones públicas o privadas tienen la obligación y la necesidad de

contar con un programa de diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales, dentro y fuera de las mismas, porque es un medio por el cual se puede advertir las diferentes inseguridades laborales que asechan día a día al personal.

Por otro lado, Escobar (2011), afirma que las empresas con su preocupación de mejora, de ajustarse a la competencia y de ir dentro de la innovación y creatividad tiene la necesidad de velar por cada uno de sus empleados dentro de sus espacios laborales, como una manera de satisfacer y mantener su nivel de producción de cada uno de los trabajadores. Para que un empleado dentro de una empresa prevalezca seguro, debe conocer la prevención de los riesgos psicosociales: las instituciones deben plantear la seguridad ocupacional, higiene y salud laboral, que son aspectos de ámbito emergente dentro de cada una de las organizaciones.

De acuerdo a lo que manifiestan Salas Ollé y Meliá Navarro (2004), en relación a la prevención de los accidentes ocupacionales, el objetivo principal es implementar una política de salud ocupacional, de riesgos laborales, psicosociales, por sus consecuencias tanto para las empresas como para los trabajadores afectados, ya que con la confusión de rol, la carencia de comunicación, liderazgo mal empleado, se puede obtener problemas a nivel psicológico, relacionados con la insatisfacción laboral y finalmente el estrés causado por el trabajo. Es por eso que, todas las empresas y organizaciones públicas y privadas deben presentar un sistema integrado de seguridad y salud ocupacional, la misma que esté bien estructurada y planificada, con el objetivo de velar por el bienestar del personal priorizando su salud; en la mayoría de las ocasiones la vida del personal que labora en las distintas organizaciones son olvidadas, sin prestar la atención suficiente a este aspectos que es muy importante, tanto para los trabajadores como para la empresa.

1.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el año 1919, el Ecuador ingreso a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual ratifico 59 convenios, entre los cuales se encuentra los 8 convenios principales que son:

1. Convenio sobre el trabajo forzoso.
2. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
3. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
4. Convenio sobre igualdad de remuneración.
5. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.

6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
7. Convenio sobre la edad mínima. Edad mínima especificada: 15 años.
8. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

Por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo (2017), establece que la edad mínima que un adolescente puede trabajar según el convenio de 1973 (num.138) que entró en vigor el 19 de junio de 1976, afirma que: los jóvenes pueden laborar desde los quince años de edad siempre y cuando tengan la seguridad necesaria para realizar su trabajo con debido control.

El trabajo tiene deberes y derechos fundamentales, esto es mencionado por Porras. A (2009) que la tradicionalista forma de trabajo se da desde el ingreso de un profesional a una empresa donde piensa jubilarse en ella, esta idea tomada desde años clásicos, lo cual en la actualidad a perdido impacto debido a la crisis económica, a los cambios que tienen que realizar las empresas con recorte de personal, las faltas o carencias de competencias, de esta manera el desafío de los profesionales frente al margen salarial que sustente cada vez más sus necesidades y estilo de vida; donde una empresa llega a poseer un grupo de trabajadores heterogéneos, por las grandes diferencias que existe entre culturas, tecnologías y desafíos dentro de cada área de trabajo. De esta manera Rodríguez (2009) cuestiona de manera urgente la protección del trabajo y del trabajador, ocupándose de cada derecho fundamental, en temas como: libertad de crear sindicatos o pertenecer a uno, de poder negociar de manera colectiva, la eliminación – aminorar –erradicar el trabajo forzoso, la aminoración – eliminación del trabajo infantil, la equidad en oportunidades.

Mediante el análisis de la Constitución y sus reglamentos de seguridad que son regidos a nivel nacional; la seguridad es un factor de importancia para cada una de las personas que tiene un trabajo y aún más, para los empleadores, ya que este último es el que tiene que velar por cada uno de los capitales humanos que posee para brindar un servicio y/o producción.

Encaminados a las empresas que son generadoras de conocimientos, con la impartición de la educación, tenemos a los autores Barba. E; Fernández. M; Morales. N y otros; (2014) quienes presentan un proyecto relacionado a construir un futuro con trabajo decente, que promueve el trabajo digno en los entornos educativos, mediante varias herramientas vinculadas con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

(MTEySS), el Ministerio de Educación (ME), con la ayuda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Con un marco de aprendizaje a nivel consiente, la seguridad enmarcada en la protección a nivel psíquica de un docente, que imparte conocimientos diarios, el cual se ve sometido a las altas presiones de sus alumnos; también de factores como las autoridades de régimen superior, son generadores de factores estresantes, en los que el trabajo en sí, no es lo que enferma, si no sus malas situaciones, Barba. E; Fernández. M; Morales. N y otros; (2014). Es así que un espacio seguro, productivo, con las señales adecuadas, equipado acorde a las necesidades de las diversas áreas de trabajo, es la prevención de seguridad dentro de las empresas educativas.

La OIT (2017), dentro de sus estadísticas presenta que cada 15 segundo un trabajador muere a causa de las enfermedades o accidentes dentro de su ambiente laboral, al mismo tiempo, en un grupo de 153 empleados se presenta un accidente, este análisis a nivel anual es de 317 millones de siniestros laborales; de esta manera se cree que el trabajo se vuelve modesto, cuando es trabajo seguro.

1.4 PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Finalmente hablar de prevención de riesgos psicosociales, es proyectarse a fomentar el auto cuidado, como mecanismos de reducción de siniestros dentro de las empresas, evitar las altas rotaciones, las pérdidas económicas del lado del empleador accidentado, las demandas en contra de las empresas.

1.4.1 LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES COMO MANERA DE PREVENCIÓN DE SINIESTROS LABORALES

La evaluación de los riesgos sociales es el inicio al autocuidado de la salud laboral, es así que pudieron haber cambiado los tiempos, se presentaron nuevos avances dentro del mundo y aún más con la globalización, pero es cierto, no ha cambiado las condiciones laborales, las cuales siguen siendo las más preocupantes. Según el Ministerio de Relaciones Laborales (2013), los riesgos psicosociales están dentro de un contexto laboral que puede tener una alta probabilidad de daño a la salud de los trabajadores, física, mental o social. La evaluación de los riesgos psicosociales son un conjunto de pasos, la aplicación de un método, para la estimación de medidas que son indispensables para la valoración de los factores que afectan a los empleados de una empresa.

En los estudios realizados en la Unidad Europea sobre evaluaciones de riesgos psicosociales, a nivel de 27 países, tiene un estudio con resultados: el 26% afirman ya tener procedimientos para gestionar el acoso moral y hostigamiento, el 26% para la violación en el lugar de trabajo y el 26% que existe procedimiento para intervenir en el estrés laboral; datos que brinda un soporte para comenzar a gestionar en nuestro país procedimientos de intervención de seguridad, según la UGT (Observatorio de riesgos psicosociales) (2012), la cual llegó a una conclusión que aunque sean pocos los casos donde existe una valoración de los riesgos psicosociales en el trabajo, hay que promover y difundir de esta manera las buenas prácticas, obteniendo convenios con seguridad y prevención.

Mencionando a Muñoz (2016), quien sostiene que la prevención de riesgos se fundamenta en evitar los mismos evaluando y clasificándolos entre los que se pueden evitar y los que causan daños irreparables, con un margen de protección y línea de vida para que el trabajador reciba por parte de la empresa la seguridad laboral que necesita y la producción o servicio de la organización no se vea amenazada. La manera viable de que una empresa comienza a crecer acorde a las nuevas tecnologías, sin quedar a un costado la educación, es respetando ordenamientos, tanto jurídico como laborales de la prevención de riesgos psicosociales, por ende la empresa se une al avance y brinda la satisfacción a sus empleados, es lo que afirmó Hernáiz (2015).

El autor Menéndez (2010), cambia el término riesgos psicosociales por riesgos psicolaborales, por la estrecha línea que debe existir entre ellos, planteando la probabilidad que si un conjunto de trabajadores pueden sufrir daños dentro de su trabajo, ya sea físico-mental, a efecto de la relación con la empresa por la condición de la organización, por factores de carácter ambiental, social, de relaciones laborales, lo cual expone al empleado a diversas causas de quebranto de salud, en donde la evaluación y prevención debe actuar de manera asertiva, no necesariamente para eliminar los riesgos, si no de aminorar los daños.

1.5 EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES CON EL ISTAS 21

La herramienta CoPsoQ istas 21 es una mecanismo que tiene versiones para aplicar según el número de empleados – trabajadores de una empresa, en esta investigación se va utilizar la versión de 25 trabajadores o más, es decir, la versión completa.

1.5.1 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MÉTODO COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21)

La herramienta del ISTAS 21 tiene como características principales: marco conceptual basado en el estrés, identificar y medir factores de riesgo, adaptado para cualquier puesto de trabajo. La metodología Danessa fue validada en España, lo que la hizo pública y gratuita, esto fue afirmado por Lluís (2000).

1.5.2 DIMENSIONES DE ESTUDIO DEL ISTAS 21

Al ser el ISTAS 21 una herramienta completa que evalúa diferentes dimensiones, con valoración para futuros planes de prevención, presenta algunas dimensiones que engloba los riesgos psicosociales:

- ❖ **Exigencias psicosociales en el trabajo:** este abarca las exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo de las empresas, exigencias emocionales y finalmente las exigencias de esconder emociones.
- ❖ **Conflicto trabajo- familiar:** la doble presencia.
- ❖ **Control sobre el trabajo:** la influencia del medio sobre el trabajador, las amplias posibilidades de desarrollo y finalmente el sentido de trabajo.
- ❖ **Apoyo social y calidad de liderazgo:** medición del apoyo social de los compañeros, apoyo social que brindan los supervisores, la calidad de liderazgo, el sentimiento de grupo de trabajo, la previsibilidad, conflictos de rol.
- ❖ **Compensaciones del trabajo:** los reconocimientos de trabajo, la inseguridad sobre el empleo, la inseguridad sobre las condiciones laborales.
- ❖ **Capital social:** análisis de la justicia y confianza vertical que existe en la empresa.

Según Moncada y otros (2014) , las diferentes áreas que evalúa- mide- valora- y analiza el ISTAS 21 como herramienta metodológica, expresa, que la única manera de autocuidado y prevención de los daños laborales es la intervención a tiempo, con herramientas que posean licencia y validación reconocida.

CONCLUSIÓN

Si no se evalúa, no se previene, la valoración de riesgos psicosociales en las empresas, sin importar cuál sea su trabajo, debe poseer un plan de evaluación de riesgos, con la cual se podrán salvar vidas, prevenir siniestros, evitar pérdidas económicas y optimizar el desempeño laboral en los trabajadores. Una buena práctica laboral genera espacios enriquecedores de nuevas experiencias en el trabajo, brindar el mecanismo de protección a nuestros empleados como carta de presentación para mejorar la calidad de las empresas.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LA ASUNCIÓN”

INTRODUCCIÓN

El siguiente capítulo recalca la trayectoria que tiene la Unidad Educativa “La Asunción”, que mantiene una participación activa de la enseñanza en la ciudad de Cuenca. La revisión de este apartado tiene misión, visión, valores institucionales, marco filosófico, normativas legales, reglamento de salud y seguridad ocupacional, mismos que servirán para tener conocimiento de la situación actual de dicha empresa. Esta sección tiene como meta a cumplir el primer objetivo de determinar los riesgos psicosociales, iniciando con el amplio conocimiento de esta institución educativa.

2.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

La Unidad Educativa abre sus puertas en el año de 1963 con una pedagogía y metodología guiada por las religiosas de “La Asunción”, brindando una educación personalizada, teniendo presente al estudiante como persona. En la actualidad cuenta con 2860 alumnos entre ambos sexos, distribuidos entre la sección básica y bachillerato.

La presente es tomada como Referencia del Diario el Mercurio (2013), quien sostiene que en octubre de 1973, según el Acuerdo Ministerial Nro. 1160, para ampliar la cobertura de servicio, la Institución se transformó en colegio fiscomisional. En 1981 las Madres de la Asunción decidieron reemplazar la administración de la Unidad Educativa y, enseguida, el campus fue adquirido por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en Cuenca, que posteriormente fue la UDA (Universidad del Azuay). Siguiendo su trayectoria en el año 1983, opta por ser Experimental, luego en el año 88 inicia la inscripción de estudiantes de ambos sexos y finalmente en el 2000, por medio de la Secretaria Regional del Ecuador del Austro se inicia con el nombre de Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”. Hasta la actualidad se mantiene como un establecimiento católico, respetando su origen. Hoy en día, la Unidad Educativa brinda su servicio desde educación básica hasta el bachillerato general. Finalmente se concluye que la entidad educativa fue la primera en implementar la educación mixta, pionera en dominar la coeducación en las áreas de Opciones prácticas y Educación Física, centrándose en brindar varias opciones

a sus estudiantes, con el objetivo de promover el bienestar y satisfacción de los estudiantes.

2.2 MISIÓN, VISIÓN, VALORES, ESTRUCTURA ORGÁNICA

La siguiente información fue adquirida de la AUNCIÓN (2017).

Misión

“Somos una Unidad Educativa Particular en mejora continua, conformada por profesionales en constante actualización, que brinda a niñas y niños entre 5 a 11 años y adolescentes de 12 a 18 años un servicio educativo humanístico- integral, acorde con las últimas tendencias pedagógicas, científicas y tecnológicas, en un ambiente de calidez, compromiso y responsabilidad social”.

Visión

“Consolidarnos, hasta el 2017, como Unidad Educativa de confianza y reconocimiento social, que se mantenga a la vanguardia de la educación, con propuestas pedagógicas innovadoras, ofreciendo una formación de seres humanos íntegros, que contribuyan a su transformación personal y del entorno social y ambiental.

Valores institucionales

Ética: honestidad en todas las acciones personales, sociales y profesionales.

Calidad: responsabilidad con las formación integral de nuestros estudiantes, acorde con los estándares nacionales de calidad educativa.

Crecimiento y desarrollo: coherencia entre el accionar y el enfoque humanístico en todo el proceso educativo institucional.

Aprendizaje e innovación: responsabilidad con el desarrollo de aprendizajes orientados a la solución de problemas en forma innovadora y creativa.

Imagen corporativa: alto sentido de identidad y percepción social de credibilidad y confianza institucional.

Cultura y clima organizacional: actitud proactiva y creativa en la gestión institucional integral y en las relaciones interpersonales cotidianas.

Talento humano: potenciación de las capacidades, habilidades y destrezas para el logro de los objetivos institucionales.

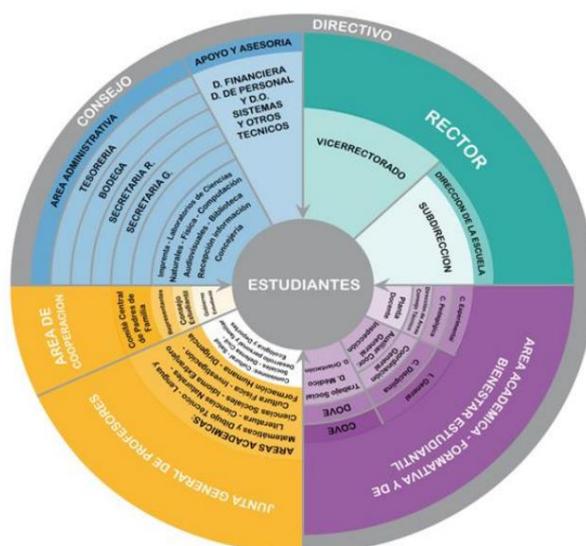
Responsabilidad social: respeto y compromiso consigo mismo, con los demás y con el entorno social y ambiental.

Diferenciación de servicios: compromiso con la implementación de proyectos educativos acordes con las últimas tendencias pedagógicas, científicas y tecnológicas.

2.3 ESTRATEGIA CORPORATIVA

La Asunción focaliza sus esfuerzos en el logro de los más altos estándares de calidad en los servicios que oferta, mismos que se caracterizan por el esfuerzo y la calidez que imparte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Para este fin, la Unidad Educativa asegura el mantenimiento de un ambiente laboral altamente favorable y concede adecuadas compensaciones y beneficios a sus colaboradores, propiciando el desarrollo y la promoción continua del talento humano.

2.4 ORGANIGRAMA



Fuente: Documentos de la Unidad Educativa "LA ASUNCIÓN", Talento Humano, Año: 2017.

2.5 REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

2.5.1 RAZÓN SOCIAL Y DOMICILIO

La Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN” se encuentra en la Avenida 24 de Mayo, actualmente en los linderos de la Universidad del Azuay.

2.5.2 OBJETIVOS DE REGLAMENTO

Según el reglamento interno de la Universidad del Azuay, el cual actualmente rige para la entidad educativa, hace mención en los siguientes ítems:

- a) Dotar a su personal de condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud y vida.
- b) Tomar medidas para disminuir los riesgos laborales.
- c) Brindar de información a los empleados y que cumplan con las medidas determinadas.
- d) Desplegar medidas preventivas y de protección.

Art.2 Obligaciones generales y derechos de los trabajadores:

- a) Desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado.
- b) Estar informados sobre los riesgos laborales.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Dar cumplimiento con las normas y reglamentos e instrucciones con las normas de seguridad.
- b) No operar, ni manipular equipos que no se le ha autorizado.
- c) Velar el cuidado integral.
- d) Usar correctamente los medios de protección personal.

Art 3: Prohibición al empleado:

- a) Obligar a sus empleados a laborar en ambientes insalubres.
- b) Transportar a trabajadores en vehículos inadecuados.
- c) Dejar de acatar indicaciones.

d) Permitir al trabajador realizar un trabajo riesgoso.

Todos los reglamentos son obtenidos de la Universidad del Azuay, del documento de Reglamento Interno de seguridad y salud en el trabajo; según lo que establecen Cordero, Palacios y Jaramillo (2015).

De esta manera la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, no solo tiene un vínculo de predios con la UDA, sino, que comparten reglamentos y normas de seguridad, lo cual rige para sus empleados y para la razón social.

2.6 DEPARTAMENTOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LA ASUNCIÓN”

El personal que labora actualmente en la Unidad Educativa, están departamentalizados en:

- Autoridades.
- Administrativos.
- Secretaría.
- Financiero.
- Departamento de consejería estudiantil.
- Departamento Médico.
- Sistemas.
- Talento Humano.
- Inspección.
- Escuela.
- Escuela de Talento.
- Colegio.
- Servicio.

Esta información fue proporcionada por la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”.

CONCLUSIÓN

La Unidad Educativa tiene ventajas en la educación, debido a los avances y la gran estructura dentro de los departamentos y cargos. Es una institución que posee un capital humano necesario en donde cada cargo tenga un profesional que se ajuste con sus competencias, aptitudes y habilidades a los requerimientos que demanda cada departamento. Dicha organización tiene el objetivo de brindar una educación de calidad, por medio de la inclusión de personal capacitado y bien preparado académicamente, para proveer a los estudiantes los conocimientos necesarios, mismos que servirán de cimientos para su preparación profesional futura y para su vida en general.

CAPÍTULO III

APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA PARA LA EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Para la presente investigación se utilizarán dos enfoques metodológicos, el cualitativo y cuantitativo, puesto que, se obtendrá información concerniente a características y datos numéricos sobre el personal, en relación a su espacio y posibles riesgos que se generen en su lugar de trabajo. De la misma manera, para sustentar aún mejor la idea, se pretende utilizar y aplicar una herramienta denominada **ISTAS 21**, el cual es un cuestionario que permite la identificación de los riesgos psicosociales en diversas organizaciones y empresas.

Por consiguiente, el estudio estará enfocado en una investigación no experimental, porque no se va a manipular variables y tampoco se pretende establecer alguna relación entre las mismas; sino más bien, se estima trabajar directamente con los datos que se obtendrán de la aplicación del cuestionario citado anteriormente.

Por otra parte, el alcance de la investigación será de tipo descriptivo, puesto que, la información que se va a tratar está directamente relacionada y fundamentada por la aplicación de un cuestionario (**ISTAS21**) y también por teoría que explica la situación actual sobre el tema en cuestión; en pocas palabras, se podrá evidenciar lo dicho de forma empírica por las personas encargadas de la investigación. Los resultados serán corroborados mediante una entrevista semi estructurada a la Jefa de Talento Humano, con el objetivo de obtener una relación entre los datos alcanzados y los procesos de gestión del departamento que se lleven a cabo dentro de la entidad Educativa.

3.1 OBJETIVOS

3.1.1 OBJETIVO GENERAL:

- Determinar la incidencia que tienen los riesgos psicosociales en el personal de la Unidad Educativa “La Asunción”.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y evaluar los principales factores que inciden como riesgos psicosociales, los cuales afecte al personal que labora dentro de la entidad educativa particular.
- Elaborar un plan de mejora que sirva de base para crear la prevención, el autocuidado y mejore las condiciones laborales.

3.2 POBLACIÓN O UNIVERSO

La población con la que se trabajará está determinada por el universo de los individuos en cuestión, es decir, estará involucrado el personal administrativo, de apoyo o servicio y los docentes, mismos que suman un total de 180 personas, como criterio de inclusión se establece que pertenezcan a la Institución como empleados de las diversas áreas.

La población se dividen en:

DEPARTAMENTOS	PUESTO	CARGO
Autoridades	Directivos	Rectora/r
		Vicerrector/a
		Directora de la Escuela
		Subdirectora de la Escuela
Administrativos	Secretaría	Secretaria de la Escuela
		Secretaria General
		Secretaria del Rectorado
		Auxiliar Administrativo
		Recepcionista
	Financiero	Auxiliar de Colecturía
		Financiera
		Contador/a
		Guardalmacén
	Sistemas	Programador
		Coordinador de Sistemas
	Imprenta	Imprenta
	Laboratorista de Química	
	Médico	Doctor/a
		Enfermera
	DECE	Orientador del DOBE

		Psicólogo Clínico
		Trabajo Social
	Talento Humano	
	Biblioteca	Bibliotecaria
DEPARTAMENTO	PUESTO	CARGO
EDUCACIÓN BÁSICA	Profesor Preparatoria / Inicial	Profesor / Inicial
	Profesor de Básica Elemental (2do, 3ro, 4to.)	Profesor de 2do, 3ro, 4to.
	Profesor de Básica Media (5to, 6to, 7mo / Tutor.)	Profesor de 5to, 6to, 7mo / Tutor.
	Escuela informática/ Escuela de Cultura Física/ Escuela de educación artística/ Escuela de Inglés.	
BÁSICA SUPERIOR / BACHILLERATO	Guía / Dirigente	
	Profesores de Lengua Extranjera/ Lengua y Literatura	
	Profesores de Ciencias Sociales / Profesor de Ciencias Naturales /	
	Profesores de Matemáticas	
	Profesores de Cultura Física / Escuela de Talentos	
DEPARTAMENTO DE SERVICIO	Conserje	
Total de cuestionarios resueltos es de 162.		

Fuente: Autoría propia- **Consulta:** Documento proporcionado de división de departamentos y cargos de la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”.

3.2.1 SELECCIÓN DE PARTICIPANTES – FUENTE DE INFORMACIÓN

Se realizó la aplicación al total del universo que corresponde a 180 personas que actualmente laboran en la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, de los cuales, se obtuvo la respuesta de 162 trabajadores, quienes apoyaron de manera voluntaria la resolución de la herramienta utilizada, lo que equivale al 90% de empleados, por consiguiente excede el 60% que solicita el CopsoQ - istas 21 como herramienta para validar la aplicación.

3.3 INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA EVITAR INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES

3.3.1 HERRAMIENTA UTILIZADA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Existen algunos métodos que se han utilizado para la determinación de los riesgos laborales, de acuerdo a lo que presenta la Confederación de Empresas de Málaga (2013), entre ellos tenemos los siguientes:

- ❖ Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO.
- ❖ Método PREVENLAB – PSICOSOCIAL.
- ❖ Método del Instituto Navarro de salud Laboral (INSL).
- ❖ Método MARC-UV.
- ❖ Método del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP).
- ❖ Metodología WONT/ Cuestionario RED.
- ❖ Cuestionario multidimensional DECORE.
- ❖ Batería MC Mutual – UB.
- ❖ Método ISTAS-21.

En base a lo que sostiene la Confederación de Empresas de Málaga (2013), éste último método permite determinar y medir la exposición que tiene el personal de una organización en relación a los riesgos psicosociales que se pueden presentar. De la misma manera, se recalca que éste instrumento presenta algunos factores que permiten identificar los riesgos laborales y que se explicarán más adelante. Es necesario resaltar que el cuestionario consta de versiones que pueden ser utilizados de acuerdo al tamaño de la empresa y del personal que se mantenga en la misma. Para complementar dicho cuestionario se adaptan algunas preguntas, dependiendo de los requerimientos de evaluación en la organización.

3.3.2 ¿QUÉ ES EL ISTAS- COPSOQ?

Las siglas ISTAS son por Instituto Sindical de trabajo, Ambiente y Salud, la cual es una fundación de representación sindical de procedencia de CCOO, que significa la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, con el objetivo de brindar las mejoras necesarias para el trabajo, el amparo del medio ambiente y el impulso de la salud de los trabajadores/as (ISTAS, 2014).

Es así que el ISTAS es la representación Sindical, mientras que el CoPsoQ es una herramienta internacional para la investigación, la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, la cual tiene sus inicios en Dinamarca. El ISTAS21 es un instrumento muy utilizado y está adaptado a 25 idiomas, se encuentra en más de 140 publicaciones en revistas científicas indexadas (ISTAS, 2014).

3.3.3 DIMENSIONES DEL CoPsoQ- istas 21.

El ISTAS 21 (2014) expone 20 dimensiones sobre los factores de riesgos psicosociales las cuales está directamente relacionadas con las preguntas que presenta dicho instrumento.

A continuación se muestran las dimensiones que evalúa la herramienta a utilizar:

- **Exigencias Cuantitativas:** las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo, son altas cuando se presenta mayor actividad laboral que deba realizar en menos tiempo posible; esta se relaciona con el ritmo de trabajo. Se relaciona con la falta de personal, incorrecta medición de los tiempos de trabajo y mala planificación, también está la banda salarial o estructura salarial. Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento dentro de la jornada laboral, esto quiere decir que si un trabajador tuvo más actividades asignadas de las que están estipuladas en el manual de funciones, extenderá su horario de trabajo hasta culminar dichas tareas encargadas.
- **Ritmo de trabajo:** esta dimensión está dentro de las exigencias psicológicas que se presenta dentro del trabajo, relacionada específicamente a la intensidad que genera ambiente laboral y está vinculado con la cantidad y tiempo.
- **Exigencias emocionales:** es no involucrarse en situaciones emocionales, las cuales se deriva de las relaciones interpersonales especialmente en ocupaciones en las que presenta servicio a las personas; también presenta la transferencia de sentimientos y emociones hacia otros.
- **Exigencias de esconder emociones:** trata de tener una posición neutral independientemente del comportamiento de los clientes; también tiene relación con las relaciones con superiores y compañeros de trabajo o con personas ajenas a la empresa.
- **Doble presencia:** las exigencias sincrónicas del ámbito laboral y ámbito doméstico-familiar; estas son altas cuando interfieren las familiares. También está

relacionada con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel que existe de autonomía dentro de la realización de las actividades dentro de ambiente laboral.

- **Influencia:** el nivel de autonomía gana el empleado dentro de su trabajo y particularmente en relación a las tareas a realizar y en la forma que se desarrolla. También está vinculado con la participación de los trabajadores al tomar decisiones sobre aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano. Puede guardar cierta relación con la dimensión de posibilidades de desarrollo.
- **Posibilidades de desarrollo:** hace referencia a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades, y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevas. Está vinculado con el grado de complejidad y de variedad de tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, la muestra de un trabajo nocivo
- **Sentido del trabajo:** además de contratar un empleado y de la obtención de ingresos económico, el trabajo genera otros valores intrínsecos que son: utilidad, importancia, aprendizaje, etc., los que ayuda a la aportación de manera positiva las adversidades de la vida laboral. Tiene vinculación con el contenido del trabajo, con el concepto y significado de las tareas, la visualización de la contribución que realiza el empleado al producto o servicio brindado.
- **Claridad del rol:** se refiere a tener el pleno conocimiento sobre las actividades a realizar, en relación a los objetivos a emplear, herramientas y la autonomía que puede presentar el personal.
- **Conflicto del rol:** dentro del ambiente laboral los empleados también tiene contra indicaciones, esto quiere decir que cuando reciben una orden pueden afectar tanto a nivel ético o profesional.
- **Apoyo social de compañeros/as:** receptor ayuda necesaria cuando se necesita, por parte de los pares, colegas-compañeros, para realizar correctamente su trabajo. La falta de apoyo social tiene que ver con las prácticas de gestión de personal que dificulte la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo.
- **Sentimiento de grupo:** el sentimiento de formar parte de un colectivo, grupo, se puede ver un empleado identificado, siendo de esta manera un componente

emocional de apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

- **Apoyo social de superiores:** recibir la ayuda de jefes, autoridad, directivos, la falta de este apoyo tiene que ver con la ausencia de principios y procedimientos objetivos de gestión de personal que fomente el papel del superior como elemento fundamental de apoyo al trabajo de equipo.
- **Calidad de liderazgo:** las características que tiene una persona para gestionar un equipo, sea este directivo, rango medio o bajo, esta dimensión está relacionada con el apoyo social de los superiores.
- **Previsibilidad:** la empresa debe brindar la información adecuada y suficiente para que los empleados pueden realizar a tiempo y correctamente el trabajo. La de previsibilidad en niveles bajo es la ausencia de información y con la comunicación está centrada en superiores.
- **Reconocimiento:** se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. Tiene relación con la gestión de personal, con la arbitrariedad y desigualdad de promociones.
- **Inseguridad sobre el empleo:** la existencia de preocupación, angustia que se generan los empleados sobre su futuro sobre su ocupación, relación estrecha con la estabilidad laboral y las posibilidades de empleabilidad
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** está estrechamente relacionado con la angustia que tienen por el futuro en las relaciones a los cambios no deseados de las condiciones de trabajo no deseados.
- **Confianza vertical:** la seguridad que implanta los directivos hacia sus empleados.
- **Justicia:** refiere a la medida en que las personas que han trabajado son tratadas con equidad; también está vinculada con la toma de decisiones y nivel de participación en estas, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser juzgado o cuestionado.

Para un mayor entendimiento de las mismas, se puede revisar el ANEXO 2, el cual presenta las respectivas definiciones.

3.4 PROCESO DE APLICACIÓN

En primera instancia, se realizaron reuniones con las autoridades del establecimiento educativo, con el fin de brindar información sobre la investigación que

se llevaría a cabo en el personal en general. Posteriormente a esto, se entabló una conversación con la Mst. Patricia Arévalo Rectora encargada, para que proporcione la debida aceptación para la ejecución de la investigación, la misma que debe quedar en constancia tanto en la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN” como en la Universidad del Azuay.

Luego se realizaron los trámites logísticos solicitados por la entidad educativa, los cuales fueron respaldados por el director de la tesis, Mst. César Palacios. Seguidamente se realizó la debida departamentalización de los puestos de trabajo y de esta manera, se recolectaba la información necesaria para poder cargar la misma en el software de la herramienta utilizada, denominada ISTAS 21. Por consiguiente, se programó una reunión con la Rectora interina, quién autorizó la aplicación del cuestionario, mismas que debían ser resueltas de forma digital. Se estableció una reunión con el personal de Sistemas, con el objetivo de que la aplicación del cuestionario este aprobado por las autoridades del establecimiento y que se cuente con total apertura para que se inicie el proceso de aplicación.

Cabe recalcar, que los resultados entregados por el Departamento de Sistemas fueron en un documento de Excel, mismo que contendrá información de suma importancia, de esta manera se procedió a cargar los datos obtenidos al programa que presenta el ISTAS 21. Finalmente digitalizados todas las respuestas de 162 cuestionarios resueltos, se procede a generar el informe preliminar que brinda el software, el cual contiene todos los porcentajes por departamentos, puestos y preguntas debidamente planteadas. Con estos resultados se procede al debido análisis y levantamiento de plan de mejora, el cual ayude y beneficie a mejorar a la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”.

3.5 PROCESO DE OBTENCIÓN DE RESULTADOS MEDIANTE EL SOFTWARE DEL ISTAS 21

El proceso de obtención de resultados se realizó mediante la instalación del software del ISTAS 21 versión completa, la cual de manera gratuita se puede obtener de su página principal que es <http://www.copsoq.istas21.net/>. Este software tiene anexo un manual el cual sirve como guía para su debida instalación, introducción de datos y generar el informe preliminar.

Seguidamente se procedió a digitalizar los datos de cada uno de los cuestionarios ingresados, de esta manera se fue guardando hasta llegar a cumplir el porcentaje que el ISTAS 21 solicita para generar el informe preliminar que es del 60%, el cual se llegó a cumplir el 90% de aplicación de cuestionarios.

Finalmente se procedió a generar el informe final, el cual registra con tablas y porcentajes los riesgos que predominan en cada departamento de la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Tabla 1 Sociodemográfico

		Nº DE PERSONAS	PORCENTAJES
EDAD:	Menos de 31 años	24	14,8%
	Entre 31 y 45 años	86	53,1%
	Más de 45 años	52	32,1%
	No contesta	0	0
SEXO:	Mujer	118	72,8%
	Hombre	44	27,2%
	No contesta	0	0
TOTAL DE LOS CUESTIONARIOS RESUELTOS.		162	100%

Fuente: ISTAS 21- Informe Preliminar.

En la presente tabla se evidencia el total de la población que ha resuelto el cuestionario en el plazo determinado, la cual está dividida por sexo en hombres/mujeres y en edad, donde la mayoría del personal se encuentra en el segundo sexo propuesto; en total se reflejan 162 cuestionarios resueltos con lo que es suficiente para subir la información al software del ISTAS21, ya que se necesita como mínimo el 60% del total de la información y en la actualidad se cuenta con el 90%, lo que, de acuerdo con el Manual del ISTAS21, es muy viable para el estudio de la investigación. De esta manera, se establece los informes finales y se realiza el análisis correspondiente de los datos obtenidos.

4.2 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS

La población que se utilizó es la totalidad del personal que actualmente está laborando en la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, por lo que se realizó una debida agrupación en departamentos y donde fue detallado en el capítulo anterior. Posteriormente se brindará los datos de las personas que resolvieron el cuestionario.

Tabla 2: Datos de departamentos-puestos-porcentaje

DEPARTAMENTO	N°	%	PUESTO	N°	%
Autoridades	4	2,4%	Directivos	5	3,1
Administrativos	26	16,0%	Secretaría	6	3,7%
			Financiero	4	2,5%
			Sistemas	3	1,9%
			Imprenta	2	1,2%
			Laboratorista de Química	1	0,6%
			Médico	3	1,9%
			DECE	8	4,9%
			Biblioteca	2	1,2%
			Talento Humano	0	0,0%
Educación Básica	75	46,3%	Profesor/a Preparatoria / Inicial	8	4,9%
			Profesor/a de Básica Elemental (2do, 3ro, 4to.)/Profesor de Básica Media (5to, 6to, 7mo / Tutor.)	28	17,3%
			Escuela informática/ Escuela de Cultura Física/ Escuela de educación artística/ Escuela de Talentos	10	6,2%

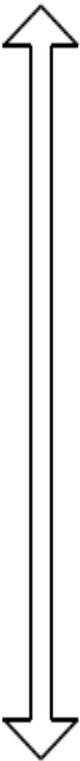
DEPARTAMENTO	N°	%	PUESTO	N°	%
Básica superior / bachillerato	48	29,6%	Guía / Dirigente.	10	6,2%
			Profesores de Lengua Extranjera/ Lengua y Literatura.	10	6,2%
			Profesores de Ciencias Sociales / Profesor de Ciencias Naturales.	21	13%
			Profesores de Matemáticas	12	7,4%
			Profesores de Cultura Física / Escuela de Talentos	11	6,8%
Departamento de servicio	9	5,6%	Conserje	3	1,9%

Fuente: ISTAS 21 – Informe Preliminar. Año: 2017.

La tabla anteriormente expuesta, representa los departamentos y puestos con sus equivalentes a los cuestionarios resueltos, mismos que se analizarán en relación a la población que está centrada en los departamentos de: Educación Básica, Educación Básica Superior/ Bachillerato General Unificado.

4.3 EXPOSICIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA “LA ASUNCIÓN”

La prevalencia de los riesgos psicosociales que se presenta en la tabla siguiente está ordenada según el porcentaje de trabajadores/as desde la situación más desfavorable hasta la más favorable para la salud, los factores de color rojo, son los que afecta a mayor proporción de la plantilla, siendo la última de color verde la que menor proporción de empleados expuestos a daños o factores psicosociales.

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	97,5	2,5	0
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	64,2	20,4	15,4
	Exigencias emocionales	58	24,7	17,3
	Conflicto de rol	58	25,9	16
	Inseguridad sobre el empleo	57,1	13	29,8
	Doble presencia	40,7	37	22,2
	Exigencias cuantitativas	32,7	37	30,2
	Exigencias de esconder emociones	29	27,2	43,8
	Previsibilidad	26,5	42,6	30,9
	Calidad de liderazgo	26,1	30,4	43,5
	Apoyo social de superiores	25,9	18,5	55,6
	Apoyo social de compañeros	25,3	36,4	38,3
	Influencia	22,2	34,6	43,2
	Claridad de rol	21,6	42	36,4
	Sentimiento de grupo	19,1	24,1	56,8
	Justicia	6,8	11,7	81,5
	Posibilidades de desarrollo	3,1	9,9	87
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES				
Confianza vertical	2,5	5,6	92	
Reconocimiento	1,9	4,9	93,2	
Sentido del trabajo	0	6,2	93,8	

Fuente: ISTAS 21 (SOFTWARE) Informe preliminar. AÑO: informe realizado el 16 de junio 2017.

Significado de los colores: Rojo: tercil más desfavorables para la salud; Amarillo: tercil intermedio y Verde: tercil más favorable para la salud ocupacional.

La siguiente gráfica divide por columnas gruesas la exposición a riesgos psicosociales y la columna delgada es la población de referencia, la diferencia entre las dos columnas nos indica las situaciones actuales de la entidad educativa. De esta manera el gráfico presentado anteriormente y la imagen de columnas indican las dimensiones de riesgos psicosociales que son más problemáticas.

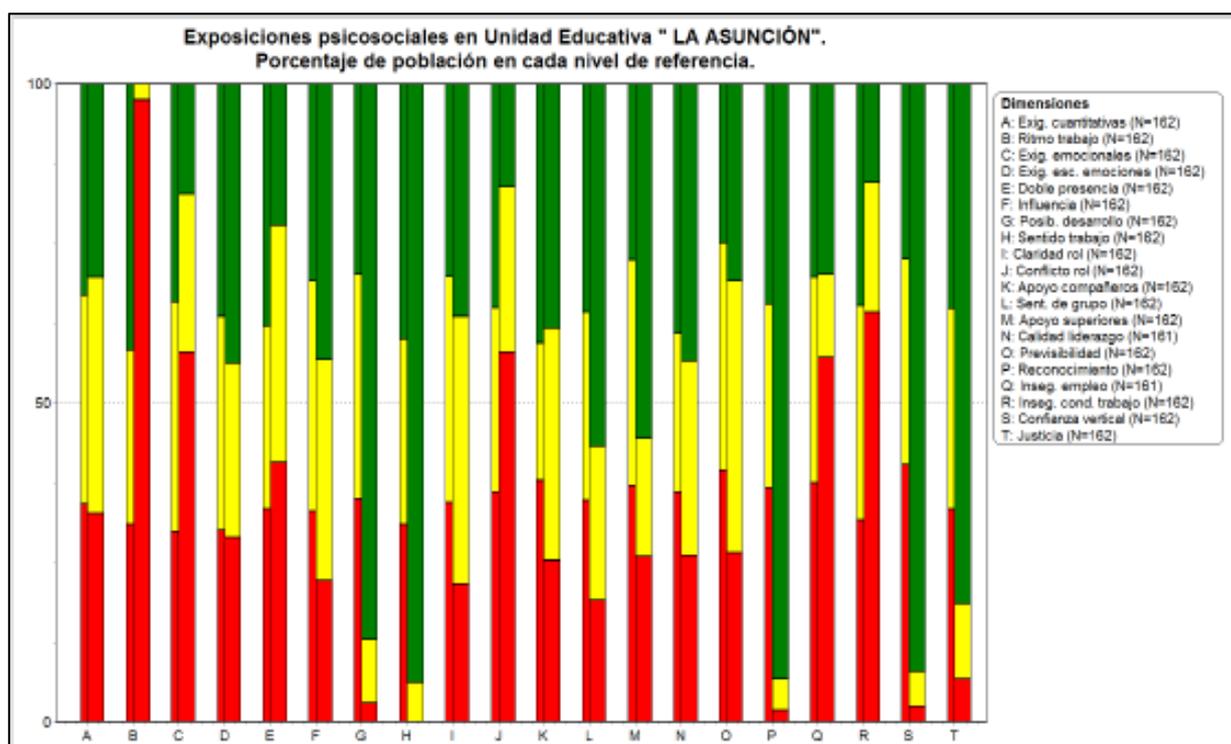


Ilustración 1 Exposiciones psicosociales en Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, Porcentaje de población en cada nivel de referencia. Informe del ISTAS 21, realizado el 16 de junio del 2017.

4.4 LOCALIZACIÓN DE LAS EXPOSICIONES POR PUESTOS, DEPARTAMENTO Y SEXO.

El análisis siguiente enmarca la exposición que tiene el personal por puesto, departamento y sexo.

Las dimensiones que aborda el ISTAS 21 como fuente de análisis para medir, evaluar y diagnosticar los riesgos psicosociales son 20, las que se presentan de color rojo son las que tiene prevalencia alta a tomar en cuenta ya que son desfavorables para la salud ocupacional del personal que labora diariamente en la entidad educativa.

La siguiente gráfica expone el nivel de los departamentos que se encuentran en franja roja, lo que significa una situación más desfavorable para la salud de los empleados/as de la institución.

Ilustración 2: Exposiciones psicosociales en Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, Porcentaje de población en cada nivel de referencia. Informe del ISTAS 21, realizado el 16 de junio del 2017.



Fuente: ISTAS 21 (SOFTWARE) Informe preliminar. AÑO: informe realizado el 16 de junio 2017

4.5 RIESGOS PSICOSOCIALES QUE PRESENTA EL ISTAS 21

Los riesgos laborales deben ser factores que estén en constante evaluación y medición, para la debida identificación de los mismos y de esta manera poder prevenir y evitar futuros cambios que se generen dentro de las empresas.

4.5.1 DIMENSIONES MÁS DESFAVORABLES

Las dimensiones que tiene prevalencia alta dentro del análisis del ISTAS 21 son las siguientes:

- **RITMO DE TRABAJO**

El ritmo de trabajo está constituido por las exigencias a nivel psicológico referido a las instancias de trabajo; su origen está en las exigencias cuantitativas. La prevalencia del ritmo de trabajo que posee el personal que labora en la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN” es del 97,5% de trabajadores/as que están expuestos a situaciones más desfavorables, un 2,5% están en un rango intermedio y un 0% están en rangos más favorables para la salud ocupacional.

La presente dimensión se presenta más desfavorable en los siguientes departamentos: Autoridades con 100%, Educación Básica con 97,3%, Educación Básica Superior/Bachillerato General Unificado con 100% y Departamento de Servicio con 100%.

- **INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Es la preocupación que generan las empresas sobre el futuro en las relaciones que realizarán en la empresa, cambios no deseados por el personal y de manera fundamental en el área laboral. Su origen está en las amenazas que se generan por empeoramiento, reestructuración a nivel empresarial, cambio de territorio laboral etc.

La prevalencia que tiene esta dimensión es de 64,2% de trabajadores en situación más desfavorable, 20,4% en niveles intermedios y el 15,4% se genera una situación más favorable para la salud de los empleados sobre su condición laboral.

En cuanto a los departamentos que se encuentran más desfavorables en relación a esta dimensión son: Educación Básica Superior/Bachillerato General Unificado con 75%, Administrativos con 61,5% y Educación Básica con 60%.

- **EXIGENCIAS EMOCIONALES**

Las exigencias emocionales se derivan de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en labores de atención a personas y que generan la transferencia de sentimientos y emociones. Su origen está en ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales. La prevalencia es de 58% de trabajadores/as están expuestos a situaciones más desfavorables, mientras el 24,7% está en una situación intermedia y el 17,3% está en un nivel favorable para la salud laboral.

Las exigencias emocionales se mantienen más desfavorables en los departamentos que se presentan a continuación: Autoridades con 75% y Educación Básica Superior/Bachillerato General Unificado con 68,8%.

- **CONFLICTO DE ROL**

El conflicto de rol generado dentro del ambiente laboral se refiere a las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que pueden suponer conflictos de índoles profesional y ético. Este conflicto es frecuente cuando el trabajador/a debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo y le suponga conflictos éticos o cuando tiene que elegir entre órdenes contradictorias; la prevalencia de la exposición es de 58% de trabajadores está expuesto a situación más desfavorables, mientras que el 25,9% está en un nivel intermedio y el 16% estado más favorable para la salud laboral de los empleados.

La dimensión en cuestión muestra los departamentos que puntúan como más desfavorables, son los siguientes: Administrativos con 65,4%, Educación Básica Superior/Bachillerato General Unificado con 58,3% y Educación Básica con 57,3%.

- **INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO**

Esta dimensión tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral, es decir que se preocupa por el futuro en relación la ocupación. La prevalencia que tiene este factor es de 57,1% en situación más desfavorable, el 13% está ubicado en un nivel intermedio y el 29,8% es más favorable para los empleados de la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”.

Dicha dimensión expresa una valoración más desfavorable en estos departamentos: Servicio con 75% y Educación Básica Superior/Bachillerato General Unificado con 68,8%.

- **DOBLE PRESENCIA**

Se refiere a las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito familiar-doméstico. Están relacionadas con la duración de jornada laboral en el día, la duración o alargamiento de funciones dentro de las horas de trabajo y con el nivel de autonomía sobre actividades; la prevalencia es del 40,70% más desfavorable para los trabajadores, mientras que el 37% está en una situación intermedia y el 22,2% es más favorable para los empleados y su salud ocupacional.

La doble presencia se encuentra más desfavorable en el departamento que se expresa a continuación: Servicio con 55,6%.

4.6.2 DIMENSIONES EN SITUACIÓN INTERMEDIA

Existen dimensiones que se encuentra en una situación intermedia, las cuales se deben descartar dentro de un plan de mejora, con la intención de que estos factores no llegasen a estar en una situación más desfavorable para la situación de los empleados y la salud ocupacional, son los siguientes:

- **EXIGENCIAS CUANTITATIVAS**

Son las exigencias a nivel psicológico derivadas de la exigencia de trabajo, estas tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o mala planificación; esta dimensión también puede suponer un alargamiento de la jornada laboral. La prevalencia es 32,7% en una situación más desfavorable, el 37% está en un nivel intermedio y finalmente un 30,2% está en un nivel favorable para la salud ocupación de los trabajadores/as de la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”.

Esta dimensión se presenta en situación intermedia en los siguientes departamentos: Autoridades con 75% y Departamento de Servicio con 55,6%.

- **PREVISIBILIDAD**

Este factor influye en obtener la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios; esta se relaciona con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación. La prevalencia de esta dimensión es de 26,5% en situación más desfavorable, en 42,6% en un nivel intermedio y el 30,9% está en más favorable para la salud laboral del personal.

En la dimensión de previsibilidad se mantiene una situación intermedia en los siguientes departamentos: Administrativos con 75% y Educación Básica Superior/Bachillerato General Unificado con 45,8%.}

- **CLARIDAD DE ROL**

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, recursos empleados y el margen de autonomía en el trabajo. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo. Este tiene una prevalencia de 21,6% en más desfavorable, mientras que el 42% está en rangos intermedios y finalmente el 36,4% está en una situación más favorable para la salud organizacional de la empresa.

La claridad de rol muestra una situación intermedia en los departamentos que se muestran a continuación: Autoridades con 50%, Educación Básica con 50,7% y Educación Básica Superior/Bachillerato General Unificado con 41,7%.

4.6.3 DIMENSIONES EN SITUACIÓN INTERMEDIA

Dentro del análisis de los resultados que brindo el ISTAS 21 como herramienta utilizada, está el nivel de situación favorable para la salud ocupacional de los empleados, que tiene el color amarillo y abarca las siguientes dimensiones:

- **EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES**

Este factor es de mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas. Estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas, también puede tener relación con la relación con superiores. La exposición de prevalencia es de 29% más desfavorable, el 27,2% es una situación intermedia y el 43,8% está en situación favorable para la salud ocupacional.

- **CALIDAD DE LIDERAZGO**

Enmarca la calidad de gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos, está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores; también tiene que ver con los principios y procedimientos de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos. La prevalencia es de 26,1% equivalente a más desfavorable, en cuanto a nivel intermedio es de 30% y finalmente el 43,5% está en una situación más favorable para el ambiente laboral de los empleados.

- **APOYO SOCIAL DE SUPERIORES**

Esta dimensión se refiere a la ayuda necesaria por parte de los superiores para que sus empleados realicen bien su trabajo; ya que la falta de apoyo de superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomente el papel del superior como elemento de apoyo al trabajador de equipo, departamento, sección o área de gestión. También influye la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello. La exposición que tiene este factor es 25,9% más desfavorable, el 18,5% está en un nivel intermedio mientras que el 55,6% de empleados tiene una situación favorable para su salud laboral.

- **APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS**

Esta dimensión es la ayuda social que recibe un empleado por parte de sus compañeros de trabajo; la falta de apoyo tiene que ver con las prácticas de gestión del personal que dificulta la cooperación y la formación de verdaderos equipos, fomentando la competitividad entre trabajadores. La prevalencia de esta dimensión es el 23,5% en situación más desfavorable, el 36,4% está en un nivel intermedio y el 38,3% es equivalente a más favorable para la salud del personal.

- **INFLUENCIA**

Está relacionado con el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, es decir, en relación a las tareas a realizar y como ejecutarlas. También tiene que ver con los métodos de trabajo y si estos son participativos o no y si permiten o limitan la autonomía. La exposición es de 22,3% en una situación más desfavorable, el 34,6% está en niveles intermedios y el 43,2% es más favorable para los empleados.

- **SENTIMIENTO DE GRUPO**

Es sentirse parte del colectivo con el que trabaja día a día, puede verse como el componente emocional del apoyo social y como indicador de la calidad de las relaciones de trabajo. Tiene una exposición de 19,1% más desfavorable, el 24,1% en nivel intermedio y el 56,8% en situación más favorable para el personal.

- **JUSTICIA**

Hace hincapié en la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad; tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionados. La prevalencia es de 6,8% es más desfavorable, el 11,7% en situación intermedia y el 81,5% es favorable para las personas que laboran dentro del establecimiento.

- **POSIBILIDADES DE DESARROLLO**

Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencias de los trabajadores y así mismo poder adquirir nuevos. Tiene que ver también con los niveles de complejidad y de variedad de tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva, se relaciona con los trabajos de producción y métodos de diseño de contenido de trabajos. La prevalencia es de 3,1% es más desfavorable, el 9,9% es rango intermedio y el 87% está en situación más favorable para el personal de obtener un desarrollo dentro de la empresa.

- **CONFIANZA VERTICAL**

Es fomentar la seguridad de los empleados desde los líderes o jefes de la empresa, actuando de manera adecuada y competente; tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores y con el nivel de expresión de los empleados ante éste. La prevalencia es de 2,5% menos desfavorable, el 5,6% está en nivel intermedio y el 92% es favorable para los que laboran en dicha entidad.

- **RECONOCIMIENTO**

Es la valoración, respeto y trato justo por parte de los directivos hacia sus empleados. Su prevalencia es de 1,9% menos desfavorable, el 4,9% está en un estado intermedio y el 93,2% es situación favorable para los trabajadores.

- **SENTIDO DE TRABAJO**

Es la relación que tiene el trabajo con otros valores distintos de tener un empleo y obtener una remuneración económica, tales como es la utilidad, la importancia social y el aprendizaje que implica. Su prevalencia es del 0% más desfavorable, el 6,2% está en una

situación intermedia y finalmente el 93,85 es más favorable para la salud de los trabajadores.

DISCUSIÓN

El ser humano es trabajador por naturaleza, con necesidades tanto económicas como sociales, por ende citamos a Fernández (2010), que afirma que el trabajo es un derecho y un deber, lo que permite satisfacer las carencias de las personas, desde las más básicas hasta las más complejas; de esta manera la investigación presenta que los empleados tiene un ritmo de trabajo alto, debido a su relación con la exposiciones cuantitativas que según el Manual del ISTAS 21, son las dimensiones que tiene relación con la carga horaria, funciones, procesos de cargo y a su vez con el área económica de los empleados. Por consiguiente se recalca lo que afirma Fernández R (pág. 22), que el trabajo no se puede aminorar a las horas laborales, por que reduciría su ambiente profesional y de esta manera no se le permitiría desarrollar su creatividad, iniciativa etc. Lo que se corrobora con la entrevista realizada a la Jefa de Talento Humano de la Unidad Educativa “LA ASUNCION”, quien menciona que “las funciones de los cargos se van reformando y se van actualizando según seguimientos de la Institución”. Esto quiere decir que constantemente están en actualizaciones, con el objetivo de mejorar las funciones, actividades respetando cada cargo y puestos.

Cabe recalcar que en la Unidad Educativa, el mayor porcentaje de profesionales es el de docentes, los cuales diariamente están interactuando no solo a nivel de áreas de estudios – de aprendizaje si no también, están vinculados socialmente a los padres de familia; es así que el grado de complejidad del cargo es mayor, ya que rinden cuentas a nivel jerárquico con sus superiores y a su vez se ve reflejado en cada uno de sus estudiantes.

Por otra parte, se toma en consideración lo dicho por Franco y Zamalloa (2013), en cuanto a que el peligro es una característica interior, el cual puede causar daño, alguna lesión o enfermedad; en tanto, que en la presente investigación se obtuvo que dentro de los riesgos más desfavorables se encuentran la inseguridad y el ritmo de trabajo, siendo estos dos factores que son gestores de mayor riesgo para el personal, que afecta directamente a la satisfacción, desempeño, productividad, etc., de los mismos. Así también, lo que postula Díaz (2009), es que la clasificación de los peligros laborales sobre los riesgos originados por agentes físicos tienen que ver con la energía

propia de los trabajadores y del entorno que les rodea; en tanto que, en las dimensiones anteriormente mencionadas según el ISTAS21, estas se originan por las exigencias cuantitativas, las cuales abarcan la carga horaria de la jornada laboral y que al mismo tiempo mantienen estrecha relación con el aspecto económico, puesto que, a mayor ritmo de trabajo e inseguridad laboral, el personal se encuentra vulnerable a estados emocionales cambiantes, niveles altos de estrés, lo que puede generar peligros físicos y psicológicos.

En base a la situación laboral que presenta el personal, en cuanto a las exigencias actuales sobre la implementación de nuevos cargos, funciones y procesos que se llevan a cabo dentro de la institución, presentan una inseguridad sobre el empleo, lo que está relacionado con las obligaciones que tienen como empleados y como un miembro de una familia. Siendo esta institución una entidad perteneciente al sector privado, que a su vez respeta los deberes y derechos del ámbito laboral, mismos que constan en la constitución ecuatoriana; es así que, según el Ministerio de Relaciones Laborales (2013), entidad que sostiene que la globalización promueve a que existan cambios en las empresas e instituciones, como por ejemplo las modificaciones estructurales y los cambios en los ambientes laborales, los cuales promueven a la aparición de nuevos riesgos laborales, perjudicando la salud del personal.

Dentro de las carencias que presenta la Entidad Educativa en cuestión, sobre la toma de decisiones en procesos éticos, se presentan exigencias contradictorias concernientes al conflicto de rol, esto quiere decir, que cuando un empleado recibe órdenes que no estén estipuladas en las funciones o actividades que debe desempeñar en su cargo, se está influyendo negativamente en el profesionalismo de los trabajadores; este riesgo se evidencia dentro de la clasificación que presenta Díaz (2009), donde está relacionado a los riesgos de tipo psicológicos, ya que, se atenta a la capacidad laboral, generando agotamiento y también insatisfacción profesional en los empleados.

Los empleados aparte de ser miembros de una empresa o institución, también son parte de una familia, por lo que esta última se relaciona de forma indirecta con la organización (Entidad Educativa), ya que sus colaboradores mantienen una doble presencia, la misma que está vinculada con la jornada laboral, teniendo que ser debidamente establecida tomando en cuenta sus responsabilidades a nivel profesional y doméstico. De esta forma, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que, las instituciones deben velar por el bienestar en la salud de los trabajadores, con el

objetivo de prevenir riesgos laborales, siendo esto de carácter obligatorio para su cumplimiento en la ejecución de la actividad laboral; en este caso, favoreciendo a la planificación adecuada de los horarios establecidos para el cumplimiento de las actividades laborales y el tiempo disponible para las familias y actividades individuales, lo anteriormente mencionado fue establecido por Gómez (2008). En base a lo que menciona la Jefa de Talento Humano “en cuanto a los espacios que se da para la integración de personal nuevo, al inicio y al final del año se tiene un paseo, en donde se les hace un bautizo y también existe un espacio social. En las reuniones generales se hace una presentación de compañeros, tenemos espacios de cafetería y sala de profesores, uno de trabajo y el otro de descanso”, es lo que poseen como manera de aminorar el estrés y a su vez brindarles un área de trabajo donde tengan la posibilidad e inmobiliario adecuado para desarrollar las actividades laborales.

Para complementar, se debe tomar en consideración los factores que se encuentran en situación intermedia en los resultados, ya que pudieran en un tiempo largo o corto llegar a ser más desfavorables; por lo que se pueden prevenir de manera temprana daños o conflictos leves que se generen en los empleados y en la empresa, por medio de un plan de mejora. De esta forma el liderazgo y las exigencias cuantitativas que tienen relación con el horario y la jornada de trabajo, poseen un índice que impactó en cada uno de los empleados de la institución educativa. De esta forma, en base a lo que señala Barba y otros (2014), que el aprendizaje a nivel consiente, forma un marco de protección a nivel psicológico de la mayoría de la población que representa dicha institución. Es así que la presente investigación muestra que el personal mantiene una relación medianamente aceptable, tanto con los jefes, pares, cargos inferiores y estudiantes.

Por otro lado, hablar de riesgos psicosociales es tener presente que los factores preventivos deben ser prioridad para las organizaciones, de esta manera el desempeño y satisfacción laboral no se vería afectado; por consiguiente Muñoz (2016), menciona que por medio de una adecuada medición y clasificación de los peligros laborales, puede establecerse un margen de protección y línea de vida, que debe recibir el trabajador como garantía dentro de la entidad para la que labora. Siguiendo una línea estrecha de autocuidado, tenemos a Hernáiz (2015), que afirma lo anteriormente dicho, que las empresas buscan de manera viable el crecer acorde a las nuevas tecnologías, respetando el marco legal y jurídico de seguridad e higiene laboral que deben tener las organizaciones como avance y fiel reflejo de una sociedad en progreso.

Con lo anteriormente mencionado sobre auto cuidado, prevención, medición y clasificación, Lluís (2000), afirmó que dentro de la publicación Danessa fue la primera en ser validada dentro del CoPsoQ istas21 como herramienta utilizada para la evaluación de riesgos psicosociales, actualmente con un software 2.2. Moncada y otros (2014), dentro de la metodología expresan que los peligros y daños laborales deben tener una intervención adecuada y a tiempo, con técnicas o herramientas debidamente validadas y reconocidas a nivel mundial; con la intención que en la Entidad Educativa planteada, se tome en consideración los aspectos más desfavorables de los datos presentados por medio de la investigación presente. La institución se preocupa cabalmente por sus trabajadores, donde brinda atención en diversas áreas, como se menciona en la entrevista: “existe atención médica, que paga la mitad la institución y el otro 50% es subsidiado por el Estado”. Lo que se afirma que la entidad educativa se preocupa, no solo del trabajador si no de su familia.

En consecuencia, se realiza una breve comparación con el estudio de la Unidad Europea, UGT (Observatorio de riesgos psicosociales) (2012), sobre riesgos psicosociales, a nivel de 27 países, los cuales son porcentajes relativamente significativos en comparación de los anteriormente obtenidos en esta investigación. Los riesgos son un peligro, en los que el empleado no obtiene la seguridad necesaria para laborar en un ambiente sano y confortable. De esta manera abordamos un punto principal que es promover en cada empresa la implementación del cuidado tanto psicológico, físico y estructural, mejorando de esta manera el desarrollo de cada empleado y de la organización, sin embargo, no debemos olvidar que el ámbito legal siembra la implementación y mejora de los trabajadores y de esta manera cada institución debe respetar los derechos y deberes que estos tienen.

CAPITULO V

PLAN DE MEJORA – MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE AUTO CUIDADO EN RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LA ASUNCIÓN”

INTRODUCCIÓN

Como se ha mencionado en capítulos anteriores los riesgos psicosociales son daños que se generan dentro de un ambiente laboral hostil, perjudicando tanto al personal como a la producción y servicio, mismos que deben ser abordados de manera prioritaria por parte de la institución y de esta manera promover medidas correctivas que aminoren y permitan eliminar estos peligros.

El plan de mejora se basará en los datos recolectados y analizados que se presentó en el capítulo anterior, por ende se abordará la puntuación de los terciles menos favorables y los que se encuentren en situación intermedia.

5.1 MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Posterior al análisis del informe preliminar que brinda el ISTAS 21, como herramienta de evaluación y medición de riesgos psicosociales, aplicada a los empleados que laboran actualmente en la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, se propone las siguientes acciones correctivas:

5.1.1 PLAN DE MEJORA

El siguiente plan de mejora está elaborado según los riesgos psicosociales que presenta el personal que labora en la Unidad Educativa Particular “LA ASUNCÓN”, los cual posee dimensiones, porcentajes, responsable de que se cumpla las medidas correctivas, el tiempo que oscila por actividad y finalmente la persona que deberá estar presente en cada actividad verificando que se lleve a cabo las medidas a tomar.

Tabla 3 : Medidas preventivas para los riesgos psicosociales en porcentaje de situación más desfavorable.

DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Ritmo de trabajo	97,50%	Jefa de Talento Humano.	Se les recomienda establecer reuniones con el jefe de los distintos departamentos, donde se estipule el tiempo necesario para la ejecución de las actividades que debe realizar el personal de cada área.	Se puede llevar a cabo reuniones mensuales, con la finalidad de que cada persona pueda exponer las actividades – funciones que está llevando a cabo dentro de su puesto de trabajo.	Jefe de cada departamento o área de trabajos.

DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Ritmo de trabajo	97,50% (Menos favorable)	Jefa de Talento Humano.	<p>Realizar entrevistas semi estructuradas personales a un cierto número de empleados de cada departamento, con el fin de identificar el posible origen de la saturación que se evidencia en la cantidad de trabajo.</p> <p>Gestionar el ingreso de nuevo personal en el área de TT.HH., con el objetivo de apoyar en los requerimientos de reclutamiento, selección, contratación, procesos del área y bienestar de los trabajadores en general, ya que se evidencia la falta de personal en el área mencionada y también en el área Docente.</p>	<p>El tiempo que deberían llevarse a cabo las entrevistas para verificar como está el personal dentro de las áreas que laboran se le recomienda realizarse cada tres meses, realizando una comparación cíclica al llegar al noveno mes de entrevistas.</p> <p>Contar con practicantes que ayuden en el área de TTHH esto puede llevarse a cabo cada año, ya que la rotación en personal de practicantes brinda experiencia a los futuros profesionales.</p>	Jefa de TTHH

DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	64,20%	Jefa de Talento Humano y Autoridades.	<p>Verificar que los espacios de trabajo sean los adecuados para que el personal pueda desarrollar sus actividades de manera adecuada.</p> <p>Anunciar con anticipación al personal sobre los posibles cambios internos y externos, por ejemplo: sobre reestructuración empresarial o externalización de un puesto o servicio, por medio de una comunicación basada en oficio, correo electrónico, anuncio masivo por el alto parlante, reuniones con los jefes de área, informes detallados en la vitrina informativa.</p>	<p>Elaboración de un plan de trabajo para verificar los espacios de trabajo que sean los adecuados, el tiempo oscilado de un mes de evaluación y equipamiento adecuado de las áreas de trabajo.</p> <p>El anunciamiento de información de cambios sea internos o externo deben ser según la reestructuración que se vaya a llevar a cabo.</p>	Verificación por parte de las autoridades.

--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Exigencias emocionales	58,00%	Jefa de Talento Humano en conjunto los jefes de departamentos.	<p>Generar un espacio individual, donde el personal tenga la oportunidad de ocupar este tiempo para relajarse y si lo requiere que exista una interacción social con más compañeros de trabajo o directamente con los trabajadores de TT.HH.</p> <p>Delegar funciones al personal para que aminore la carga de estrés en los directivos y en los jefes de área y de esta manera pueda tomar decisiones en conflictos menores.</p>	<p>Se puede realizar diariamente unos 30 minutos a 45 minutos que las personas puedan buscar espacios de relajación. Proponer el realizar una vez al año un paseo de incorporación del nuevo personal e interacción social entre los compañeros de trabajo.</p> <p>Dentro de las delegaciones de funciones, se puede realizar en las reuniones</p>	Jefa de Talento Humano en conjunto con las jefas de directivos.

				mensuales en coordinación con las áreas de trabajo.	
--	--	--	--	---	--

DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Inseguridad sobre el empleo	57,10%	Jefa de Talento Humano en conjunto con las Autoridades.	Mantener confidencialidad sobre contratos establecidos a los diferentes trabajadores, donde se estipula la información concerniente al cargo, actividades, sueldos, derechos de los trabajadores, el tiempo de permanencia, etc. Tomar en consideración el anuncio pertinente sobre las posibles renovaciones o terminaciones de contratos, mismas que deben ser acordadas de forma asertiva y directa con el empleado en	El tiempo que oscila es dependiente de los contratos que realicen cada año y el nivel de rotación de personal que tenga la empresa.	Jefa de Talento Humano en conjunto con las Autoridades.

			cuestión, evitando que el personal presente incertidumbre frente a estas situaciones.		
DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Conflicto de rol	58%	Jefa de Talento Humano	Brindar atención necesaria a los procesos y requerimientos que se solicite al personal, desde los directivos hasta los subordinados, evitando contradicciones en las actividades que no les corresponda realizar y que se involucre de manera negativa al profesionalismo ético de los empleados, brindando estabilidad emocional y buenas relaciones interpersonales. Reformar procesos de inducción para el personal entrante	Cuando se realice procesos y requerimientos. La reformación de procesos debe iniciar con un plan de inducción y desvinculación del personal, un tiempo oscilado de elaboración de propuesta de dos meses.	Jefa de Talento Humano en conjunto con las Autoridades.

			implementando procesos de desvinculación para el personal saliente.		
DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Doble presencia	40,7%	Jefa de Talento Humano	<p>Analizar la duración o alargamiento de la jornada laboral en relación a las actividades y al tiempo exigente que los trabajadores deben cumplir diariamente.</p> <p>Promover charlas con el personal de cada departamento para dar a conocer algunas formas de modelar el tiempo que tienen y necesitan, tanto para su trabajo como para sus familias o actividades personales.</p>	<p>Reestructurar la duración de la jornada laboral en relación a las actividades que deben cumplir los empleados, de esta manera moldear el tiempo que deben cumplir con sus funciones laborales y domésticas, asilado de plan de análisis y reestructuración de tres meses.</p> <p>Las charlas se pueden realizar de manera aleatoria durante el año escolar.</p>	Jefa de Talento Humano

Fuente: Autoría propia. Año: 2017.

La siguiente tabla enmarca las medidas a tomar en situación intermedia y son:

Tabla 4 Medidas preventivas para los riesgos psicosociales en porcentaje de situación intermedia.

DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Exigencias cuantitativas	37%	Jefa de Talento Humano	Determinar a los empleados que se encuentran con sobrecarga de trabajo, en relación a los tiempos laborales establecidos en la planificación de las distintas áreas.	El tiempo oscila según el análisis que el departamento de Talento Humano requiera.	Autoridades.

DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Previsibilidad	42,6%	Jefa de Talento Humano	<p>Proveer una información adecuada al personal, sobre posibles cambios, ya sean, estructurales, culturales, directivos, informáticos, etc., de la misma manera, generar un acompañamiento y apoyo constante hacia los posibles cambios.</p> <p>Colaborar al personal en las actividades más complejas que deben realizar para que tengan la información, el conocimiento y la destreza de ejecutar sus labores que requieren de mayor atención o esfuerzo ya sea mental o físico.</p>	Promover la información en tiempo real y de manera asertiva.	Autoridades.

DIMENSIONES	PORCENTAJE DE RESULTADOS	RESPONSABLE	MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	TIEMPO	VERIFICADOR
Claridad de rol	42%	Talento Humano	<p>Determinar los objetivos departamentales por medio de reuniones con los jefes de área para mantener estándares de calidad en la realización de las actividades que se deben cumplir dentro de las mismas.</p> <p>Revisar y de ser necesario actualizar la información que consta en los manuales de funciones de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta los cargos en los que exista mayor rotación o a su vez que presenten alguna confusión en las tareas a realizar.</p>	<p>Los objetivos departamentales se pueden llevar a cabo cada trimestre o semestre según sea necesario.</p> <p>Según el manual de funciones debe ser actualizado cada año.</p>	Autoridades

Fuente: Autoría propia. Año: 2017.

CONCLUSIONES

Finalmente en este capítulo se analizó y se propuso medidas de prevención ante los riesgos psicosociales diagnosticados anteriormente por el ISTAS 21; es así, que las medidas correctivas si el caso amerita podrían ser puestas en acción por parte de la Institución, de esta manera aminorar daños y peligros que se genera por estos factores de riesgos psicosociales.

Es de suma importancia llegar a reflexionar y concientizar sobre estos riesgos, ya que las medidas preventivas sirven para generar satisfacción laboral y mejorar el bienestar del personal y así también la producción o servicio de las empresas.

Por lo que se concluye dejando un análisis y propuesta de mejora, fomentando la prevención como medida de auto cuidado, sembrando la seguridad e higiene ocupacional para toda la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”.

CONCLUSIONES GENERALES

La presente investigación se llevó a cabo por medio de intervención, diagnóstico y análisis de los riesgos psicosociales en el personal de la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, donde se encontraron dificultades logísticas en cuanto a la autorización de la aplicación de la herramienta ISTAS 21 versión completa, ya que, la información que se obtiene del cuestionario es sensible en cuanto a la exposición real de la institución.

El instrumento utilizado brindó datos importantes para establecer los factores de riesgo que se encuentran influyendo en las actividades laborales y la satisfacción que presentan los empleados en la institución. Por medio de esta gestión, se dio cumplimiento al primer objetivo, el cual se refería a la medición de los riesgos psicosociales que afectan al desempeño de los empleados. Por otro lado se recalca que la población fue tomada en su totalidad, es decir, todo el personal de la entidad educativa, resaltando que la mayoría de trabajadores está concentrada en el área docente, misma que cuenta con 120 cuestionarios resueltos equivalente al 74,2%, lo que permitió adquirir resultados válidos para el estudio de la información adquirida de la aplicación del cuestionario. Así también por medio de la información que se consiguió gracias a los resultados que presentó la aplicación de la herramienta en cuestión, se logró analizar las cifras, las cuales nos vinculan a la obtención de los peligros que de manera desfavorable y situación intermedia que se presentan en las diferentes dimensiones del CoPsoQ-istas21, con la finalidad de desarrollar el segundo punto principal que es proponer un plan de mejora, con las recomendaciones pertinentes para cada dimensión que perjudique a los empleados de dicha institución.

Las dimensiones que de manera sobresaliente se ven afectando al personal son: El ritmo de trabajo en primera instancia por tener una estrecha relación con las dimensiones de exigencia cuantitativas, las cuales aborda temas de interés tanto salarial, carga horaria y jornada laboral sobrecargada de diferentes actividades; como segunda dimensión está la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, lo que origina estrés o ansiedad sobre futuros cambios que se puedan generar dentro de la empresa y a nivel de puestos, como es la rotación entre docentes. Como tercera medida a tomar en cuenta se encuentra el área psicológica, como es el caso de las exigencias emocionales las que se derivan de las relaciones interpersonales que demanda el trabajo, en este caso al ser una entidad educativa está en relación constante a la atención al cliente, lo que influye la transferencia

de sentimientos y emociones, razón por la cual acotamos que el caso del género femenino se encuentra con el 61% de transferencia de emociones, también se recalca que dentro del departamento de Educación Básica Superior y Bachillerato general unificado, con cargos de docentes que tiene un equivalente a 68,8%, esta cifra es significativa a nivel de población. Como cuarta dimensión desfavorable que se analizó es la inseguridad sobre el empleo, esto aborda de sobre manera la estabilidad laboral que poseen dentro de la institución, lo que sobresale en el departamento de servicio con un 75% a comparación de la totalidad del personal, esto quiere decir, que el personal no se siente seguro en el área de trabajo a nivel tanto de actividades como a nivel psicológico. Como quinto lugar está el conflicto de roles que existe dentro del personal, de manera puntual en el área docente con el 57,3% en los profesores de educación básica y 58,3% en los profesores de educación básica superior y bachillerato general unificado, dió a conocer que existe contradicciones entre la ética y las actividades que debe realizar cada uno de ellos. Concluyendo las dimensiones más desfavorables, en sexto lugar está la doble presencia lo que influye el trabajo con la familia, esta dimensiona afecta más al género femenino por lo que el ser mama o tener cargas familiares que demande horas que estén dentro de las actividades laborales; esta área también está vinculada con el departamento de servicio con el 55,6%, lo que se analizó que existe una mezcla de tiempo entre familia-trabajo y viceversa.

Es así que esas áreas debidamente analizadas y tomadas para plantear las prevenciones necesarias, son las que hoy en día afectan de manera significativas a las personas, no solo en su aspecto laboral sino también psicológico, emocional y ético, lo que a diario vivir se debe mantener el auto cuidado como prevención fundamental de peligros y daños que se pueden generar por diversas índoles. De esta manera se recomienda que cada año se realice una evaluación, medición y análisis de riesgos psicosociales que presente el ambiente de trabajo, para que de esta manera se tome medidas de seguridad y aminorar de esta manera accidentes o siniestros que se puedan presentar, vinculando a la empresa con problemas legales.

Las técnicas que se utilizan para evaluar los riesgos psicosociales son de suma importancia, puede anticipar de manera temprana un accidente que cause daños tanto a nivel de empresa como es la falta de personal en un puesto de trabajo y afecte de manera relevante a una persona tanto en aspectos de haber sufrido daños corporales por falta de señalizaciones, por inmobiliario en mal estado, por no tener todo la instrumentaría

necesaria para desarrollarse en su medio laboral, tomando en cuenta que tanto a nivel psicológico se ven afectados por las exigencias que asechan las emociones tanto a nivel intra laboral y extra laboral, que a su vez afecta de manera directa al vínculo que genera el empleado con su hogar y familia.

Es una manera de ayuda a las empresas de generar conciencia y estimular a las demás instituciones educativas que pueda implementar estudios sobre los riesgos que afectan a sus empleados, así poder brindar un servicio de calidad tendiendo a un trabajador estrechamente comprometido no solo con su empresa, sino también con su equipo de trabajo con el que diariamente intercambia emociones y generando transferencias y contra transferencia de sentimientos que nacen en su espacio de labores. Una manera óptima de generar reflexión en temas de seguridad e higiene ocupacional es poniéndose la camiseta los líderes, dejando a un lado las jerarquías y teniendo en primer lugar a los trabajadores que diariamente entregan sus conocimientos, habilidades y aptitudes a un espacio generador de enseñanza-aprendizaje donde no solo interviene aspectos educativos, académicos, pedagógicos, que son los que influyen dentro de una entidad educativa.

Finalmente el ISTAS 21 generó un informe con el que se trabajó a nivel de análisis para plasmar un plan de mejora que se realizó en base a los factores que inciden de manera desfavorable en la Unidad Educativa “LA ASUNCIÓN”, cabe recalcar que hay que tener de manera pendiente a las dimensiones que se encuentran en situaciones intermedias; por lo que se concluye diciendo que esta investigación aportan en gran material a la mejora del ambiente laboral y psicológico de todo el personal, esperando las mejoras, que en un futuro sea una entidad educativa que sea pionera en el campo, cuidando a nivel de organización, gestionando sus procesos y brindando ejemplo de seguridad laboral.

RECOMENDACIONES

- Tomar en consideración el plan de mejora propuesto en el presente estudio, ya que servirá para optimar y desarrollar el estado personal, interpersonal y organizacional de los empleados que laboran en la Entidad Educativa, generando beneficios de ganar – ganar entre trabajadores y la institución.
- Establecer de forma técnica los manuales de funciones y si es posible, promover manuales por competencias, ya que de esta forma se evitaría posibles contratiempos en la selección de personas para el cargo necesario y del mismo modo se impediría la existencia de conflictos de roles y problemas en la doble presencia de los trabajadores, puesto que, tendrán determinadas sus funciones esenciales y secundarias sin afectar su vida profesional y personal.
- Cumplir y hacer cumplir los valores de la Entidad Educativa y de esta forma promover el compromiso de la organización orientado al servicio y al compañerismo dentro y fuera de la institución.
- Tener en cuenta el presente estudio como marco de referencia para futuras investigaciones de los riesgos psicosociales en otras instituciones educativas, ya que este tema es de vital importancia en todo tipo de organizaciones y no se debe dejar de lado el ámbito educativo para su empleo y determinación.

Bibliografía

- AGN. (06 de 10 de 2013). La Asunción: mejora continua en Educación. *El Mercurio (Diario Independiente de Cuenca)*. Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de <http://www.elmercurio.com.ec/400574-la-asuncion-mejora-continua-en-educacion/>
- ASUNCIÓN", U. E. (2017). Misión, Visión y Valores .
- Barba, E., Fernández, M., Morales, N., Rodríguez, A., Manzott, A., Bueno, C., & Giordano, S. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST)*. Recuperado el 09 de Mayo de 2017, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Cordero, Palacios, & Jaramillo. (30 de Julio de 2015). REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO “UNIVERSIDAD DEL AZUAY”. Cuenca, Azuay, Ecuador. Recuperado el 05 de Junio de 2017, de http://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/Reglamento_%20interno%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20UDA.pdf
- Díaz, P. (2009). *Prevención de riesgos psicosociales* (1 ed.). Madrid, España: Ediciones Paraninfo S.A. Recuperado el 2 de Mayo de 2017, de https://books.google.com.ec/books?id=8yg_KPZK4ukC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Escobar, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Rev CES Salud Pública*, 75.
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: Club Universitario. Recuperado el 25 de Abril de 2017, de <http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/4299.pdf>
- Franco, M., & Zamalloa, R. (Julio de 2013). Boletín informativo. *Prevención de riesgos laborales*(3), 1-2. (N. S. Goycochea, & L. C. Paredes, Edits.) Recuperado el 09 de Mayo de 2017, de http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR03_.pdf

- Gabriel Badillo, L. J. (Marzo de 2014). *Valoración de la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de agentes de seguridad de entidades financieras del sector la villaflora en el sur del distrito metropolitano de Quito*. Recuperado el 10 de Mayo de 2017, de dspace.ups.edu.ec: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9153/1/UPS-ST001545.pdf>
- GÓMEZ, C. M. (Julio de 2008). EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU VINCULACIÓN CON LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(7), 149-163. Recuperado el 08 de Mayo de 2017, de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9560/11591>
- Hernández, E. S. (2015). Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles. *Foro Revista De Derecho*(24), 73-74-75. Recuperado el 09 de Mayo de 2017, de <http://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/454/449>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- ISTAS. (2014). *Qué es ISTAS*. Recuperado el 17 de Mayo de 2017, de <http://www.copsoq.istas21.net>: http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45
- ISTH. (2011). Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf
- Jiménez, B. M., & Báez León, C. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas, y buenas prácticas*. Recuperado el 08 de Mayo de 2017, de <http://www.ridssso.com>: http://www.ridssso.com/documentos/muro/207_1445032095_5621709f6380a.pdf
- Laborales, M. d. (27 de 09 de 2013). *Factores y riesgos laborales psicosociales: nnuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Lluís, S. M. (2000). *NTP 703:El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de reisos psicosociales*. Recuperado el 10 de Mayo de 2017, de insht.es:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf

Málaga, C. d. (Octubre de 2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de Confederación de empresarios de Málaga: http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

Menéndez, M. R. (Enero de 2010). La regulación de los riesgos psicosociales en España : experiencia y prospectiva. (L.-O. d.-I.-C. Empleo, Ed.) *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, 15-16-17-18-19--20. Obtenido de https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/revista_cientifica/RevistaLarpsico01.pdf

Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero. (Julio de 2014). Manual de método CoPsoQ-istas21 (version 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*, 1-245. (A. y.-C. Instituto Sindical de Trabajo, Ed.) Barcelona, España. Recuperado el 15 de Abril de 2017

Montúfar, V. (26 de Enero de 2015). El Universo. *OIT verifica en Ecuador cumplimiento de convenios laborales*. Recuperado el 09 de Mayo de 2017, de <http://www.eluniverso.com/noticias/2015/01/26/nota/4486771/oit-verifica-ecuador-cumplimiento-convenios-laborales>

Muñoz, M. M. (2016). Riesgos psicosociales: ¿Hay que evaluar las condiciones de ocupación? *Cartas a la directora*, 30-31. doi:10.12961/apr.2016.19.01.5

OIT. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Porras, A. (2009). *¿Estado constitucional de derechos humanos en Ecuador?* (ABYA-YALA, Ed.) Recuperado el 24 de Mayo de 2017, de Informe sobre derechos humanos Ecuador 2009: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/941/1/DDHH-Inf-16-Porras-Las%20reformas%20laborales%20en%20el%20Ecuador.pdf>

- Rodríguez, C. A. (Octubre de 2009). *Los convenios de la oit sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Recuperado el 09 de Mayo de 2017, de Organizacion internacional del trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- Salas Ollé, C., & Meliá Navarro, J. (2004). *Evaluación de riesgos psicosociales y factores psicosociales que afectan a la probabilidad de accidente en una empresa de transporte urbano de economía social*. Recuperado el 25 de Abril de 2017, de <http://www.uv.es>: <http://www.uv.es/meliajl/Papers/2004SalasMelia.pdf>
- Tocabens, B. E. (12 de Diciembre de 2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista cubana de higiene y epidemiología*, 470 - 481. Recuperado el 14 de Abril de 2017, de <http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v49n3/hie14311.pdf>
- UGT. (2012). *Buenas prácticas sindicales en evaluación de riesgos psicosociales*. (S. d. UGT-CEC, Ed.) Recuperado el 06 de Mayo de 2017, de Portal.UGT.ORG: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2012_Guia_BPS_en_ERPS.pdf

ANEXO 1: DIMENSIONES DEL ISTAS 21 VERSIÓN COMPLETA.

1. EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Exigencias derivadas del trabajo, las cuales se puede realizar en el tiempo determinado.	24.c) ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo? 24.e) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? 24.g) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? 24.p) ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	Se relaciona con aspectos directos de: falta de personal, mala planificación, estructura salarial, inadecuación de herramientas.

Tabla 5 Exigencias Cuantitativas

2. RITMO DE TRABAJO

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Referidas por la intensidad del trabajo.	24.a) ¿Tienes que trabajar muy rápido? 25.f) ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto? 25.m) ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	Relacionadas con las exigencias cuantitativas.

Tabla 6 Ritmo de Trabajo

3. EXIGENCIAS EMOCIONALES

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Transferencia y contra transferencia de emociones y sentimientos.	24.b) ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? 24.	Relacionado con las exigencias cuantitativas y tiene vínculo con trabajos

	<p>q) ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?</p> <p>25.d) ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?</p> <p>25.i) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</p>	de cuidado de personas / enfermeras/ doctores/etc.
--	--	--

Tabla 7 Exigencias Emocionales

4. EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Mantener una apariencia emocional ante los demás.	<p>24.d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?</p> <p>24.f) ¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?</p> <p>25.j) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p> <p>25.k) ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?</p>	Relación con los superiores o personas colega de la empresa.

Tabla 8 Exigencias de Esconder Emociones

5. DOBLE PRESENCIA

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Tener presente en lugar de labores, las tareas domésticas, y a su viceversa.	<p>24.o) ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?</p> <p>24.l) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?</p> <p>24.m) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía</p>	Relacionado con las exigencias cuantitativas, jornada de tiempo de trabajo, horarios, tareas, etc.

	<p>que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?</p> <p>24.n) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstica</p>	
--	--	--

Tabla 9 Doble Presencia

6. INFLUENCIA

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
<p>La individualidad y autonomía para resolver sus funciones dentro del trabajo.</p>	<p>24.o) ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?</p> <p>24.l) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?</p> <p>24.m) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?</p> <p>24.n) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstica</p> <p>24.i) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?</p> <p>24.j) ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?</p> <p>24.h) ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?</p> <p>24.k) ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?</p>	<p>Relacionado con las exigencias cuantitativas, jornada de tiempo de trabajo, horarios, tareas, etc.</p>

Tabla 10 Influencia

7. POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
La oportunidad que tiene para poner en práctica y desarrollar todos sus conocimientos dentro de la empresa; con la posibilidad de adquirir nuevas experiencias y conocimientos.	25.a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa? 25.e) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? 25.h) ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades? 25.l) ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	Nivel de complejidad, la relación que tenga el empleado con los métodos de trabajo de la empresa.

Tabla 11 Posibilidades de desarrollo

8. SENTIDO DEL TRABAJO

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Adquirir el valor que tiene el trabajo, utilidad, sin fijarse en el salario.	25.b) ¿Tus tareas tienen sentido? 25.c) ¿Las tareas que haces te parecen importantes? 25.g) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	Guiado a la contribución que tiene el empleado a la empresa.

Tabla 12 Sentido del trabajo

9. CLARIDAD DEL ROL

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Claro conocimiento de las funciones y tareas a realizar, objetivos y los recursos que debe emplear.	26.b) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros? 26.d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? 26.g) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	Conocimiento de los puestos, roles y cargos que cada trabajador tiene y se desarrolla dentro de las empresas.

	26.h) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	
--	--	--

Tabla 13 Claridad del rol

10. CONFLICTO DEL ROL

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Requerimientos que se presentan en el trabajo y la presencia de conflictos de carácter laboral – profesional- ético.	26.c) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? 26.f) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras? 26.i) ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera? 26.j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	Enfrentar tareas o funciones con las que los trabajadores puedan no estar de acuerdo o a su vez obedecer órdenes contradictorias.

Tabla 14 Conflicto de rol

11. APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS/AS

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Cuanta colaboración se necesita obtener de los compañeros para realizar el trabajo.	27.a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? 27.b) ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? 27.c) ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	La nula colaboración de los compañeros, dificulta la gestión de personal, por lo que se genera conflicto en la conformación de quipos de trabajo.

Tabla 15 Apoyo social de compañeros/as

12. SENTIMIENTO DE GRUPO

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Sentirse integrado a un equipo humano de trabajo.	27.d) ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo? 27.e) ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo? 27.f) ¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	Parte integrativa del apoyo social , formando parte de un indicador de calidad de las relaciones en el trabajo.

Tabla 16 Sentimiento de grupo

13. APOYO SOCIAL DE SUPERIORES

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Apoyo por parte de autoridades, superiores, para realizar sus labores dentro de la empresa.	27.g) ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo? 27.h) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? 27.i) ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	La escasa ayuda por parte de los jefes a sus empleados, dificulta su trabajo, esto se debe a la falta de principios que carecen los superiores.

Tabla 17 Apoyo social de superiores

14. CALIDAD DE LIDERAZGO

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Relacionado de la forma de conformación de equipos humanos, que realiza los mandos inmediatos, con estrecha vinculación con el apoyo social de superiores.	<p>¿Tu actual jefe inmediato... 29.k) se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? 29.l) planifica bien el trabajo? 29.m) distribuye bien el trabajo? 29.n) resuelve bien los conflictos?</p>	Vinculados con los procedimientos y principios, que se lleva acabo con la gestión de personal, por ende con la capacitación que reciben de los mandos superiores para aplicarlos.

Tabla 18 Calidad de liderazgo

15. PREVISIBILIDAD

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Tener a sus manos la adecuada información, para poder realizar de manera óptima su trabajo.	<p>26.a) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? 26.e) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p>	La carencia de previsibilidad esta relacionada con la ausencia o carencia de información,

Tabla 19 Previsibilidad

16. RECONOCIMIENTO

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
El respeto y valoración que merecen los empleados, un trato justo por parte de las autoridades.	29.a) ¿Tu trabajo es valorado por la dirección? 29.b) ¿La dirección te respeta en tu trabajo? 29.c) ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	Vinculado con la gestión de personal, promociones, el pago de salario acorde a las funciones realizadas.

Tabla 20 Reconocimiento

17. INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Preocupación sobre el futuro dentro de la empresa.	¿Estás preocupado por... 28.d) si te despiden o no te renuevan el contrato? 28.f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	Vinculado con las posibilidades que le brinda el empleador a su empleado.

Tabla 21 Inseguridad sobre el empleo

18. INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Preocupación por el futuro en relación con los cambios dentro de la empresa.	<p>¿Estás preocupado por si te...</p> <p>28.a) trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?</p> <p>28.b) cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</p> <p>28.c) cambian de tareas contra tu voluntad?</p> <p>28.e) varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, ...)?</p>	Se vincula con las amenazas de empeoramiento de condiciones laborales.

Tabla 22 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

19. CONFIANZA VERTICAL

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Seguridad que brindan los altos mandos hacia sus empleados.	<p>29.d) ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?</p> <p>29.e) ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?</p> <p>29.i) ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?</p>	Vinculado con la fiabilidad de la información que nace desde los jefes a los trabajadores.

Tabla 23 Confianza vertical

20. JUSTICIA

Definición	Preguntas relacionadas , del cuestionario	Origen
Relacionado con el trato equitativo con todos los trabajadores de las empresas.	29.f) ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa? 29.g) ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho? 29.h) ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores? 29.j) ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	Vinculado con la toma de decisiones y la existencia de procedimientos que pueden limitar o impedir ciertas decisiones.

Tabla 24 Justicia

ANEXO 2: INFORME PRELIMINAR GENERADO POR EL SOFTWARE DEL ISTAS 21 VERSIÓN COMPLETA.



CoPsoQ istas21

versión 2

VERSIÓN MEDIA PARA EMPRESAS DE 25 O MÁS TRABAJADORES/AS

INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN Unidad Educativa "LA ASUNCIÓN"

Informe generado por: Paola Aguilera y Yorman Rojas en fecha: 16 de junio de 2017

El **objetivo** de este informe es reflejar la identificación, localización y valoración de la exposición a los riesgos psicosociales, así como otras cuestiones referentes a las condiciones de trabajo. El análisis de esta información en el grupo de trabajo, siguiendo la metodología propuesta en este informe y el manual del CoPsoQ-istas21, permitirá identificar el origen de los riesgos psicosociales y las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos, interviniendo sobre la organización del trabajo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGIA	5
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"	6
4. RESULTADOS EN Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"	8
4.1. TASA DE RESPUESTA	8
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO	11
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN	20
4.3.1. Exposiciones	22
4.3.2. Localización de las exposiciones	23
4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN	25
4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?.	25
4.4.2. Ritmo de trabajo	29
4.4.3. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	32
4.4.4. Exigencias emocionales	35
4.4.5. Conflicto de rol	38
4.4.6. Inseguridad sobre el empleo	41
4.4.7. Doble presencia	44
4.4.8. Exigencias cuantitativas	47
4.4.9. Exigencias de esconder emociones	50
4.4.10. Previsibilidad	53
4.4.11. Calidad de liderazgo	56
4.4.12. Apoyo social de superiores	59
4.4.13. Apoyo social de compañeros	62
4.4.14. Influencia	65
4.4.15. Claridad de rol	68
4.4.16. Sentimiento de grupo	71
4.4.17. Justicia	74
4.4.18. Posibilidades de desarrollo	77
4.4.19. Confianza vertical	80

4.4.20. Reconocimiento 83

4.4.21. Sentido del trabajo 86

ANEXOS

89

ANEXO I. CUESTIONARIO

89

ANEXO II. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

105

ANEXO III: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

106

ANEXO IV: INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE

107

IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud. Actúan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de ésta, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar. Son muchas las enfermedades y los problemas de salud que se relacionan con los riesgos psicosociales, pero debemos destacar, por su importancia poblacional, los trastornos cardiovasculares y de la salud mental.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina los principios aplicables a la prevención. Los riesgos psicosociales, como los otros riesgos para la salud, deberán ser evitados y, si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen (Art. 15 LPRL).

La **evaluación de riesgos psicosociales** es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable. No es ni una investigación académica ni un instrumento de generación automática de soluciones. Su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen (Art 16 LPRL y Art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP- RD 39/1997).

La **participación** de directivos, trabajadores/as y sus representantes y técnicos de prevención es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la eficacia de la prevención.

Como señala la LPRL (Art. 16) la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención, y ambas actividades deberán estar plasmadas en sendos documentos (Art. 23 LPRL y Art. 7 del RSP). **Este informe identifica, localiza y valora la exposición a riesgos psicosociales.** Se deberá discutir en el seno del Grupo de Trabajo para identificar las condiciones de trabajo que se encuentran en el origen de las exposiciones detectadas y acordar las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo podremos configurar el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones y sus orígenes así como las propuestas de medidas preventivas.

Durante el proceso de evaluación las medidas preventivas que se acuerden se concretarán y se implementarán. Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas en una planificación específica de actividades preventivas.

2. METODOLOGIA

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral **a nivel internacional.**

Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una

herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

Sus principales características son:

- a) Está basado en la Teoría General de estrés, que **integra los modelos** conceptuales "**demanda-control-apoyo social**" de Karasek, Theorell y Johnson, y "**esfuerzo-compensaciones**" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el **trabajo emocional** (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar **tareas y tiempos** laborales y familiares (Chandola).
- b) Está concebido para evaluar **cualquier tipo de empleo**, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa privada o administración pública.
- c) Focaliza la **identificación** de las **condiciones de trabajo** relacionadas con la **organización** del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.
- d) Se fundamenta, operativamente, en la **participación** de los **diferentes agentes** en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as integran el Grupo de Trabajo, que organiza y acuerda todas las fases del **proceso de intervención** y que cuenta para ello con el asesoramiento del personal técnico. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).
- e) Permite estimar la magnitud de los riesgos mediante el **porcentaje de trabajadores/as expuestos** (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.
- f) El cuestionario utilizado está **validado** (se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir); y es **fiable** (se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles).
- g) La presentación de los resultados se expone para **distintas unidades de análisis**. Por defecto siempre se presentan 4: conjunto del ámbito de evaluación (empresa habitualmente), puesto de trabajo (Art. 4.1.a RSP), sexo y departamento o sección. También es posible obtener resultados de otras 4 unidades de análisis, a partir de la aplicación informática. De esta manera se localizan las exposiciones y se facilita la identificación y concreción de medidas preventivas (Art. 4 RSP).
- h) “Triangula” **los resultados**, es decir, éstos requieren una **interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo**, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.
- i) Es de utilización **pública y gratuita**.
- j) El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP) y el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables.

3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN Unidad Educativa " LAASUNCIÓN"

Acuerdo de Evaluación de riesgos psicosociales y Planificación de la actividad preventiva.

La firma del acuerdo para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSOQ-ISTAS21, se ha realizado en Cuenca, 20 de abril de 2017.

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (a partir de ahora GT) que está compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras, y representantes de la dirección es: Yorman Patricio Rojas Guamán en calidad de de y Paola Silvana Aguilera Vintimilla en calidad de .
- Realizar la evaluación en el conjunto de la empresa.
- Recoger la información de condiciones de trabajo, según sexo, que se incluye en el anexo IV (información adicional para el plan y medidas de igualdad).

Adaptación del cuestionario.

El trabajo de adaptación de las preguntas que pueden modificarse o suprimirse ha sido realizado por el GT entre 17/05/2017 y 12/06/2017.

El cuestionario puede verse en el Anexo I de este informe.

Información, distribución y recogida.

El trabajo de campo se ha iniciado en fecha 17/05/2017 y ha terminado en fecha 29/05/2017.

Ha informado a la plantilla mediante Reuniones (sesiones presenciales).

Ha realizado la distribución del cuestionario.

La respuesta del cuestionario se ha realizado En el puesto de trabajo.

El Grupo de trabajo ha realizado la recogida de los cuestionarios mediante Correo interno.

Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La informatización de datos ha sido realizada por Yorman Rojas y Paola Aguilera, se ha iniciado en fecha 17/05/2017 y finalizado en fecha 12/06/2017.

El Informe preliminar se ha generado en fecha 16/06/2017.



¿CÓMO CONTINUAR EL PROCESO?

El proceso de intervención preventiva deberá seguir los pasos que a continuación se enuncian. Éstos son imprescindibles para concluir el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva. Estos pasos no cuentan con elementos de apoyo en la aplicación informática, las herramientas se encuentran en este informe, el manual y la web del método (www.copsoq.istas21.net). Es necesario que cada miembro del grupo de trabajo disponga de una copia del manual del método con el fin de conocer cómo se debe realizar el proceso.

A. Discusión del Informe Preliminar.

El GT debe trabajar el informe preliminar: analizar los datos, discutir el origen de las exposiciones y proponer las medidas preventivas, siguiendo las instrucciones que aparecen en este informe (ver apartado 4) y en el manual.

B. Elaboración del documento de Evaluación de riesgos.

Las conclusiones del GT entorno a los resultados del informe preliminar, el origen de las exposiciones nocivas y las medidas preventivas para controlarlas quedarán plasmadas en las matrices de exposición, origen y medidas preventivas según el anexo II de este documento. El presente informe y las matrices constituirán el documento de evaluación de riesgos psicosociales.

C. Puesta en marcha de las medidas preventivas acordadas mientras se debate la evaluación de riesgos.

Durante el proceso de evaluación, el GT irá acordando la puesta en marcha de medidas preventivas. Éstas se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

D. Planificación de la acción preventiva.

El GT priorizará y concretará las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata en el plan de actividades preventivas específico, identificando plazos, recursos y responsables. Las fases C y D se realizarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva según el anexo III de este documento (ver también manual del método).

NOTA 1: A lo largo de estas fases el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

NOTA 2: Los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación de la dirección), con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora.

4. RESULTADOS EN Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"

4.1. TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" ha sido del 90,0% (contestaron 162 trabajadores/as de los 180 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo y departamento o sección.

Tabla 1: Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Directivos 0,0% [N=5] (*)
	Secretaría 0,0% [N=6] (*)
	Financiero 0,0% [N=4] (*)
	Sistemas 0,0% [N=3] (*)
	Imprenta 0,0% [N=2] (*)
	Laboratorista de Química 0,0% [N=1] (*)
	Médico 0,0% [N=3] (*)
	DECE 0,0% [N=8] (*)
	Talento Humano 0,0% [N=0] (*)
	Biblioteca 0,0% [N=2] (*)
	Profesor/a Preparatoria / Inicial 0,0% [N=8] (*)
	Profesor/a de Básica Elemental (2do, 3ro, 4to.)/Profesor de Básica Media (5to, 6to, 7mo / Tutor.) 0,0% [N=28] (*)
	Escuela informática/ Escuela de Cultura Física/ Escuela de educación artística/ Escuela de Talentos 0,0% [N=10] (*)
	Guía / Dirigente 0,0% [N=10] (*)
	Profesor/a de Lengua Extranjera / Escuela de Inglés 0,0% [N=10] (*)
	Profesores de Ciencias Sociales / Profesor de Ciencias Naturales 0,0% [N=21] (*)
	Profesores de Matemáticas 0,0% [N=12] (*)
	Profesores de Cultura Física / Escuela de Talentos 0,0% [N=11] (*)
	Profesor/a de Lengua y Literatura 0,0% [N=10] (*)
	Conserje 0,0% [N=3] (*)
Sexo	Mujer 90,1% [N=118]
	Hombre 89,8% [N=44]
Departamento o sección	Autoridades 0,0% [N=4] (*)
	Administrativos 0,0% [N=26] (*)
	Educación Básica 0,0% [N=75] (*)
	Educación Basica Superior/ Bachillerato General Unificado 0,0% [N=48] (*)
	Departamento de Servicio 0,0% [N=9] (*)

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"

CÓMO CONTINUAR:

Para valorar el alcance real de la evaluación y actuar al respecto, el GT debe preguntarse:



Hay una tasa de respuesta igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades de análisis?

Si es el caso, podemos seguir adelante con la interpretación de los resultados.

Si una o más tasas de respuesta son inferiores al 60%, el GT deberá preguntarse dos cuestiones:

- ¿Qué explicación tiene cada una de las tasas de respuesta inferiores al 60%? Por ejemplo, podría ser que el trabajo de campo haya sido interferido por alguna circunstancia no prevista (personal de vacaciones, de permiso o trabajando fuera del centro) o que la distribución del cuestionario, la información a la plantilla o la recogida de cuestionarios haya sido deficiente en alguna sección, puesto de trabajo, turno..., etc.
- La causa, o causas, detectadas ¿tiene solución?, ¿podemos repetir alguna parte del proceso? Por Si los problemas detectados tienen solución, el GT debe acordar las acciones necesarias para hacerla posible. Por ejemplo, repetir el trabajo de campo en algún puesto de trabajo, etc. En este caso, deberá darse una importancia especial a informar correctamente a la plantilla tanto del problema detectado como de la solución propuesta.

Si por el contrario no se encuentran causas solucionables, el GT deberá decidir qué información puede utilizarse con confianza o debe ser cuestionada. Por ejemplo, la tasa de respuesta puede ser inferior al 60% sólo para algún puesto de trabajo ocupado por pocas personas reacias a participar. En este caso, los datos de la evaluación son válidos para los demás puestos, pero podrían no serlo para el puesto afectado. El GT podrá seguir adelante y decidir alguna forma de obtención de información complementaria, o de contraste de la obtenida, para evaluar el puesto afectado.

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" (ver apartados siguientes). Es muy importante tener en cuenta esta información en la discusión del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS de la plantilla:

Tabla 2: Sexo

Eres:	N	%
Mujer	118	72,8%
Hombre	44	27,2%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 3: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	24	14,8%
Entre 31 y 45 años	86	53,1%
Más de 45 años	52	32,1%
No contesta	0	
Total	162	

Distribución de la plantilla por **PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS/SECCIONES**.

Tabla 4: Puesto de trabajo

	N	%
Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.		
Directivos	5	3,1%
Secretaría	6	3,7%
Financiero	4	2,5%
Sistemas	3	1,9%
Imprenta	2	1,2%
Laboratorista de Química	1	0,6%
Médico	3	1,9%
DECE	8	4,9%
Talento Humano	0	0,0%
Biblioteca	2	1,2%
Profesor/a Preparatoria / Inicial	8	4,9%
Profesor/a de Básica Elemental (2do, 3ro, 4to.)/Profesor de Básica Media (5to, 6to, 7mo / Tutor.)	28	17,3%
Escuela informática/ Escuela de Cultura Física/ Escuela de educación artística/ Escuela de Talentos	10	6,2%
Guía / Dirigente	10	6,2%
Profesor/a de Lengua Extranjera / Escuela de Inglés	10	6,2%
Profesores de Ciencias Sociales / Profesor de Ciencias Naturales	21	13,0%
Profesores de Matemáticas	12	7,4%
Profesores de Cultura Física / Escuela de Talentos	11	6,8%
Profesor/a de Lengua y Literatura	10	6,2%
Conserje	3	1,9%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 5: Departamento/Sección

	N	%
Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.		
Autoridades	4	2,5%
Administrativos	26	16,0%
Educación Básica	75	46,3%
Educación Basica Superior/ Bachillerato General Unificado	48	29,6%
Departamento de Servicio	9	5,6%
No contesta	0	
Total	162	

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA.**

N	%

Tabla 6: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?		
Generalmente no	73	45,1%
Sí, generalmente de nivel superior	12	7,4%
Sí, generalmente de nivel inferior	4	2,5%
Sí, generalmente del mismo nivel	35	21,6%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	29	17,9%
No lo sé	9	5,6%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 7: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?		
	N	%
Siempre + Muchas veces	28	17,3%
Algunas veces	49	30,2%
Sólo alguna vez + Nunca	85	52,5%
No contesta	0	
Total	162	

Características relativas a la **CONTRATACIÓN.**

Tabla 8: Relación laboral

	N	%
¿Qué tipo de relación laboral tienes con Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	155	95,7%
Soy fijo discontinuo	1	0,6%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	4	2,5%
Soy funcionario	2	1,2%
Soy interino	0	0,0%
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0%
Soy becario/a	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 9: Antigüedad

	N	%
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"?		
Menos de 30 días	1	0,6%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	6	3,7%
Más de 6 meses y hasta 2 años	12	7,4%
Más de 2 años y hasta 5 años	30	18,5%
Más de 5 años y hasta 10 años	43	26,5%
Más de 10 años	70	43,2%
No contesta	0	
Total	162	

Características relativas a la JORNADA.

Tabla 10: Horas semanales

	N	%
¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"?		
30 horas o menos	36	22,2%
De 31 a 35 horas	55	34,0%
De 36 a 40 horas	40	24,7%
De 41 a 45 horas	18	11,1%
Más de 45 horas	13	8,0%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 11: Horario

	N	%
¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	30	18,5%
Turno fijo de mañana	128	79,0%
Turno fijo de tarde	3	1,9%
Turno fijo de noche	1	0,6%
Turnos rotatorios excepto el de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios con el de noche	0	0,0%
No contesta	0	
Total	162	

Tablas 12, 13 y 14. Adaptabilidad del tiempo de trabajo Tabla 12:

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?		
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	152	93,8%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	5	3,1%
Tengo hasta 30 minutos de margen	2	1,2%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	2	1,2%
Tengo más de una hora de margen	1	0,6%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 13:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	20	12,3%
Algunas veces	48	29,6%
Sólo alguna vez + Nunca	94	58,0%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 14:

	N	%
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	29	17,9%
Algunas veces	34	21,0%
Sólo alguna vez + Nunca	99	61,1%
No contesta	0	
Total	162	

Tablas 15 y 16. Días laborables

Tabla 15:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	42	25,9%
Alguno excepcionalmente	81	50,0%
Un sábado al mes	3	1,9%
Dos sábados	9	5,6%
Tres ó más sábados al mes	27	16,7%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 16:

	N	%
¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?		
Ninguno	72	44,4%
Alguno excepcionalmente	71	43,8%
Un domingo al mes	3	1,9%
Dos domingos	5	3,1%
Tres ó más domingos al mes	11	6,8%
No contesta	0	
Total	162	

Tablas 17 y 18. Exigencias de disponibilidad Tabla

17:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	2	1,2%
Algunas veces	15	9,3%
Sólo alguna vez + Nunca	145	89,5%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 18:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	16	9,9%
Algún día excepcionalmente	73	45,1%
De 1 a 5 días al mes	35	21,6%
De 6 a 10 días al mes	13	8,0%
11 o más días al mes	25	15,4%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 19: Trabajo doméstico-familiar

	N	%
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?		
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	72	44,4%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	59	36,4%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	14	8,6%
Sólo hago tareas muy puntuales	13	8,0%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	4	2,5%
No contesta	0	
Total	162	

Las tablas siguientes muestran las características de algunos **RECURSOS**

Tabla 20:

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	30	18,5%
Algunas veces	36	22,2%
Sólo alguna vez + Nunca	96	59,3%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 21:

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	104	64,2%
Algunas veces	46	28,4%
Sólo alguna vez + Nunca	12	7,4%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 22:

	N	%
La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	85	52,5%
Algunas veces	52	32,1%
Sólo alguna vez + Nunca	25	15,4%
No contesta	0	
Total	162	

Características relativas al **SALARIO**.

Tabla 23: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?		
300 euros o menos	9	5,6%
Entre 301 y 450 euros	28	17,3%
Entre 451 y 600 euros	36	22,2%
Entre 601 y 750 euros	34	21,0%
Entre 751 y 900 euros	24	14,8%
Entre 901 y 1.200 euros	23	14,2%
Entre 1.201 y 1.500 euros	6	3,7%
Entre 1.501 y 1.800 euros	1	0,6%
Entre 1.801 y 2.100 euros	1	0,6%
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0%
Más de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 24: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	135	83,3%
Una parte fija y otra variable	27	16,7%
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 25: Correspondencia trabajo-salario

	N	%
¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	96	59,3%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	13	8,0%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	14	8,6%
No lo sé	39	24,1%
No contesta	0	
Total	162	

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**.

Tabla 26: Promoción

¿Desde que entraste en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	53	32,7%
Sí, una vez	41	25,3%
Sí, dos veces	31	19,1%
Sí, tres o más veces	37	22,8%
No contesta	0	
Total	162	

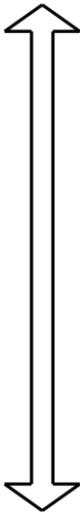
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

La prevalencia de la exposición es la **proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)**. En **este apartado** se presentan los resultados de prevalencia de exposición en Unidad Educativa "LA ASUNCIÓN", para cada puesto de trabajo, departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado). Se **pretende dar una imagen rápida, una foto, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" y de su localización y posibles desigualdades**. Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado 4.4.

4.3.1. EXPOSICIONES

La tabla 27 presenta la **prevalencia de exposición en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"** (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable. En función de este orden, se analizan las dimensiones en el punto 4.4.

Tabla 27: Exposiciones en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	97,5	2,5	0
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	64,2	20,4	15,4
	Exigencias emocionales	58	24,7	17,3
	Conflicto de rol	58	25,9	16
	Inseguridad sobre el empleo	57,1	13	29,8
	Doble presencia	40,7	37	22,2
	Exigencias cuantitativas	32,7	37	30,2
	Exigencias de esconder emociones	29	27,2	43,8
	Previsibilidad	26,5	42,6	30,9
	Calidad de liderazgo	26,1	30,4	43,5
	Apoyo social de superiores	25,9	18,5	55,6
	Apoyo social de compañeros	25,3	36,4	38,3
	Influencia	22,2	34,6	43,2
	Claridad de rol	21,6	42	36,4
	Sentimiento de grupo	19,1	24,1	56,8
	Justicia	6,8	11,7	81,5
	Posibilidades de desarrollo	3,1	9,9	87
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES				
Confianza vertical	2,5	5,6	92	
Reconocimiento	1,9	4,9	93,2	
Sentido del trabajo	0	6,2	93,8	

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, Amarillo: tercil intermedio, Verde: tercil más favorable para la salud

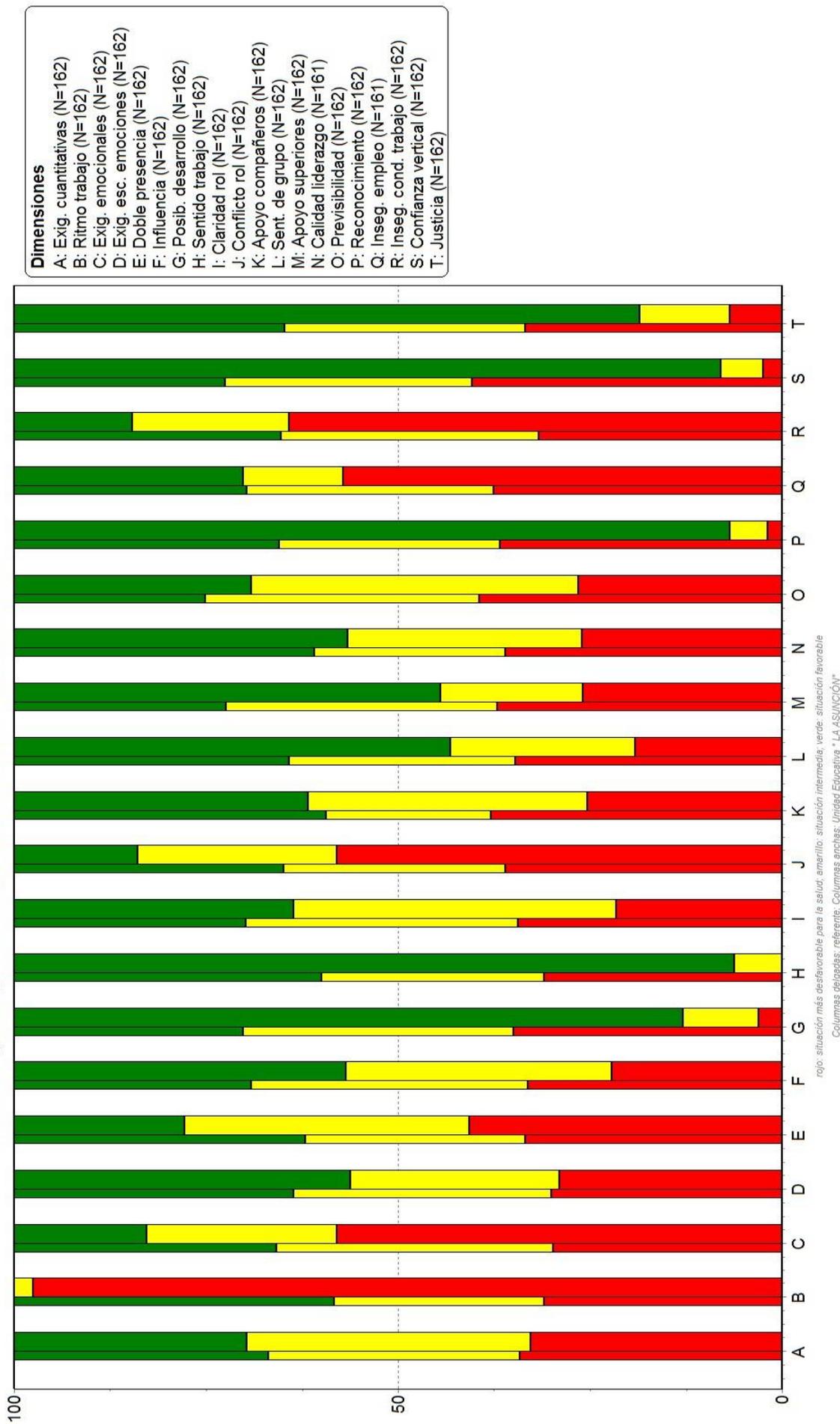
La misma información aparece en el gráfico, pero ordenada por los grupos de dimensiones.

En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y

asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

Tanto la tabla como el gráfico proporcionan **una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas** en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y **qué dimensiones son menos problemáticas** en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla. Para profundizar en el análisis es necesario **trabajar la información del apartado 4.4.**

Exposiciones psicosociales en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN".
Porcentaje de población en cada nivel de referencia.



4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial.

Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) - según resultados presentados en punto 4.3.1. de este informe.

Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

- **DEFINICIÓN Y POSIBLES ORÍGENES:** en el primer párrafo se describe el riesgo y en el segundo se orienta sobre sus posibles orígenes.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN EN Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN":** : En una frase se presenta el porcentaje de trabajadores/as en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde). Son los datos presentados en el apartado 4.3.1.
- **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CADA DIMENSIÓN:** En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando. Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas. De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN", facilitando la determinación de su origen.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN POR PUESTO DE TRABAJO, SEXO Y DEPARTAMENTO:** Para cada dimensión se presentan tres gráficos: uno que muestra la prevalencia de exposición (rojo, amarillo y verde) para cada puesto de trabajo, otro, para cada departamento ó sección y otro gráfico que muestra la prevalencia por sexo (si no se ha eliminado por razones de anonimato). De esta forma pueden visualizarse si existen, las desigualdades de exposición y se localiza con precisión la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas. Se amplía la información que ya aparece en el punto 4.3.2. de este informe.

4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?.

Todos estos datos deben ser interpretados en el seno del grupo de trabajo en base al conocimiento derivado de la experiencia de sus miembros, con el fin de concluir sobre las características concretas de la organización del trabajo origen de las exposiciones y sobre la propuesta de medidas preventivas para eliminar o reducir dichas exposiciones.

Para interpretar los datos de este informe se debe haber leído el epígrafe 5.2. del manual del método y se deben seguir las pautas que a continuación se plantean. Así mismo se utilizará la matriz "exposición, origen y medidas preventivas", para plasmar los resultados de la discusión de cada dimensión. Esta matriz se encuentra en el anexo II de este informe y se puede descargar en formato electrónico modificable desde la web del método (www.istas21.copsoq.net), está en la pestaña recursos.

PAUTAS

Leed estas pautas a la vez que leéis los resultados (desde el apartado 4.4.2 al 4.4.21), si no es muy difícil seguir las explicaciones.



Se trabajará dimensión a dimensión, es decir, el GT no pasará a la discusión de la siguiente dimensión hasta que no se haya llegado a la discusión de medidas preventivas de la dimensión que se está trabajando.

- 1) Leed con atención la definición de la dimensión para comprender los resultados de la exposición y obtener pistas sobre sus posibles orígenes.
- 2) Fijaos en los gráficos. Tienen dos columnas. Las columnas gruesas representan los distintos puestos de trabajo, departamentos o sexos de la empresa evaluada y nos indican la localización de la exposición. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España.

- La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.
- En un mismo gráfico, las diferencias notables entre columnas gruesas de las zonas en rojo, amarillo y verde muestran la localización de las exposiciones y las posibles desigualdades de exposición. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa.

¿CÓMO HACERLO?

- Para cada gráfico, identificad qué columnas gruesas presentan una proporción de trabajadores en rojo mayor a la población de referencia (columna delgada). Anotad en la primera columna de la matriz, qué puestos de trabajo, sexo y departamentos/secciones son, las trabajaréis primero. Si todas las columnas gruesas sobrepasan el 50% de prevalencia en situación desfavorable, deberemos considerar que la exposición es generalizada, hay que trabajar para todos los puestos o todos departamentos o ambos sexos.
- Fijaos en cada gráfico en las diferencias entre columnas gruesas. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa. Anotad en la primera columna de la matriz los puestos, departamentos y sexo que estén peor (que tengan más rojo o amarillo). Los trabajaréis primero.

- 3) Análisis de la tabla de respuestas a las preguntas asociadas a la dimensión.

Esta información ayuda a concretar las características de la exposición en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" y orienta sobre su origen. Para ello tenemos que identificar qué preguntas concentran un mayor porcentaje de plantilla en las respuestas negativas, es decir, en las que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué pregunta/s concentran los mayores porcentajes de respuesta en los extremos (siempre + muchas veces (ó en gran medida y en buena medida); nunca + casi nunca (ó en alguna medida o en ninguna medida). Mirad también el porcentaje de "algunas veces" (ó en cierta medida).
- Decidid si son respuestas negativas, es decir, si se corresponden con las peores condiciones de trabajo para esa pregunta.

- Anotadlas en la segunda columna de la matriz. Así concretáis cuáles son los aspectos problemáticos de la exposición.

- 4) Consultad el punto 4.2. de este informe y buscad las condiciones de trabajo relacionadas con los aspectos problemáticos de la exposición. Anotad los datos de las condiciones de trabajo relacionadas en la segunda columna de la matriz.
- 5) También han de tenerse en cuenta los resultados de otras exposiciones relacionadas. La mayor parte de las veces las exposiciones que hay que consultar se indican en la definición de la dimensión. Anotad las conclusiones en la segunda columna de la matriz.



Si se considera que para alguna dimensión los datos que se presentan en este informe no son suficientes, existe la posibilidad de obtener los resultados cruzados de las otras unidades de análisis: edad, antigüedad, relación laboral y horario. Estos resultados no aparecen en este informe pero se pueden generar haciendo un clic en la aplicación informática (en el apartado “resultados adicionales”). El GT en la discusión de resultados decidirá si necesita estos datos. Será el servicio de prevención quien los facilitará.

- 6) Teniendo en cuenta la información analizada en los 5 pasos anteriores, se trata de discutir qué condición(es) de trabajo origina(n) esta exposición. A la vista de los resultados y teniendo en cuenta el conocimiento de la empresa derivado de la experiencia de los miembros del grupo de trabajo, contestar la siguiente pregunta: ¿qué aspectos de la organización del trabajo hacen que la exposición sea desfavorable para la salud?. Anotad los resultados de la discusión en la tercera columna de la matriz. Puede que se repitan aspectos anotados en la segunda columna y que se añadan otros relativos a condiciones de trabajo que no se identifican en el apartado 4.2. de este informe.

- 7) Seguidamente se trata de discutir cómo podemos cambiar las condiciones de trabajo que están en el origen de esta exposición a fin de eliminarla o reducirla.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué medidas preventivas pueden ser útiles y anotad los resultados de la discusión en la cuarta columna de la matriz.



Tanto para la discusión del origen de las exposiciones como para la de medidas preventivas se recomienda la lectura de los anexos del manual del método, en los que podéis encontrar ejemplos y orientaciones muy útiles.

Para establecer las medidas preventivas se tendrán en cuenta los requerimientos legales del artículo 15 de la LPRL: combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona en lo que respecta a la concepción del puesto, la elección de equipos y métodos de trabajo y producción, para atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

Las medidas preventivas acordadas por el GT se podrán en marcha durante el proceso de evaluación de riesgos. Se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

Las medidas preventivas se planificarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva (anexo III de este informe).

Tras el acuerdo sobre el origen de las exposiciones y las medidas preventivas de todas las exposiciones desfavorables, finalizará la evaluación de riesgos. El informe final de evaluación de riesgos se conformará de este informe más las matrices de exposición, origen y medidas preventivas que se hayan ido rellenando.

Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas por el GT en el plan específico de actividades preventivas, identificando plazos, recursos y responsables

NOTA 1: A lo largo de las fases de interpretación de resultados y acuerdo de medidas preventivas e implementación de las mismas, el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

Nota 2: Con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora, tanto el documento de evaluación de riesgos, como el de planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación empresarial en la empresa).

4.4.2. Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Prevalencia de la exposición. Un 97,5% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 2,5% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 29: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	58,0 [N=94]	32,7 [N=53]	9,3 [N=15]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	90,1 [N=146]	9,9 [N=16]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	85,2 [N=138]	9,3 [N=15]	5,6 [N=9]	[N=0]

Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

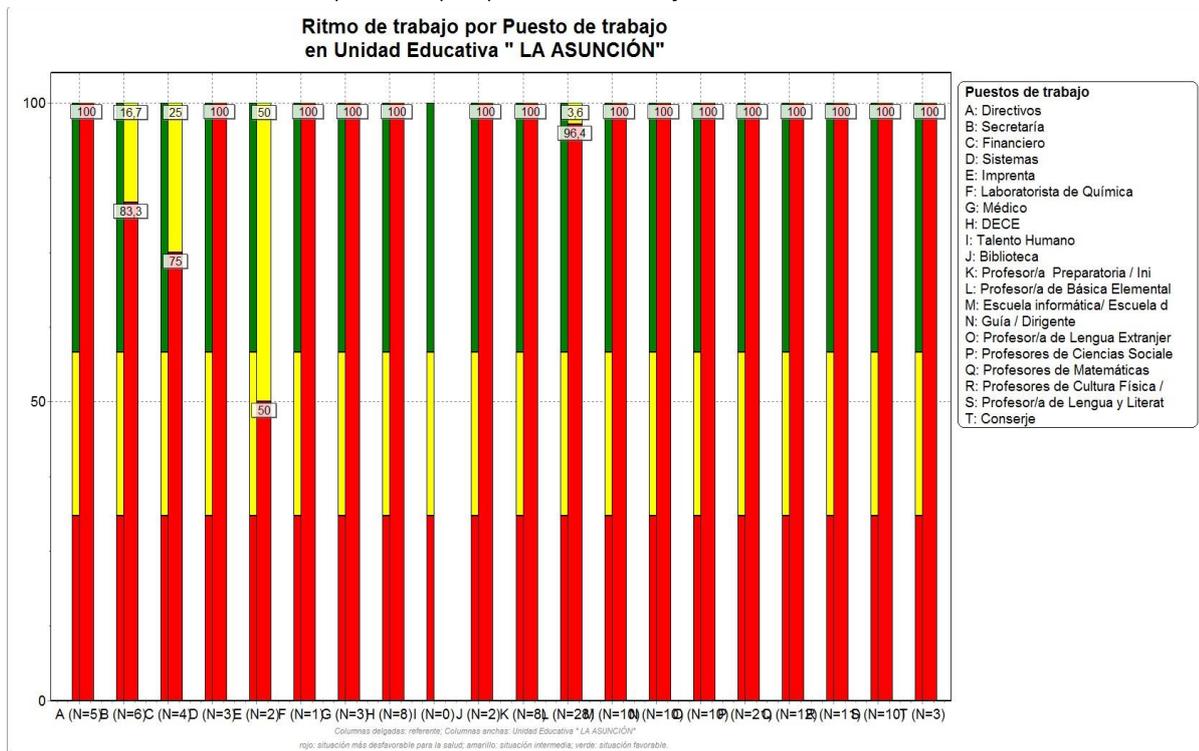


Gráfico 3. Prevalencia de exposición por sexo

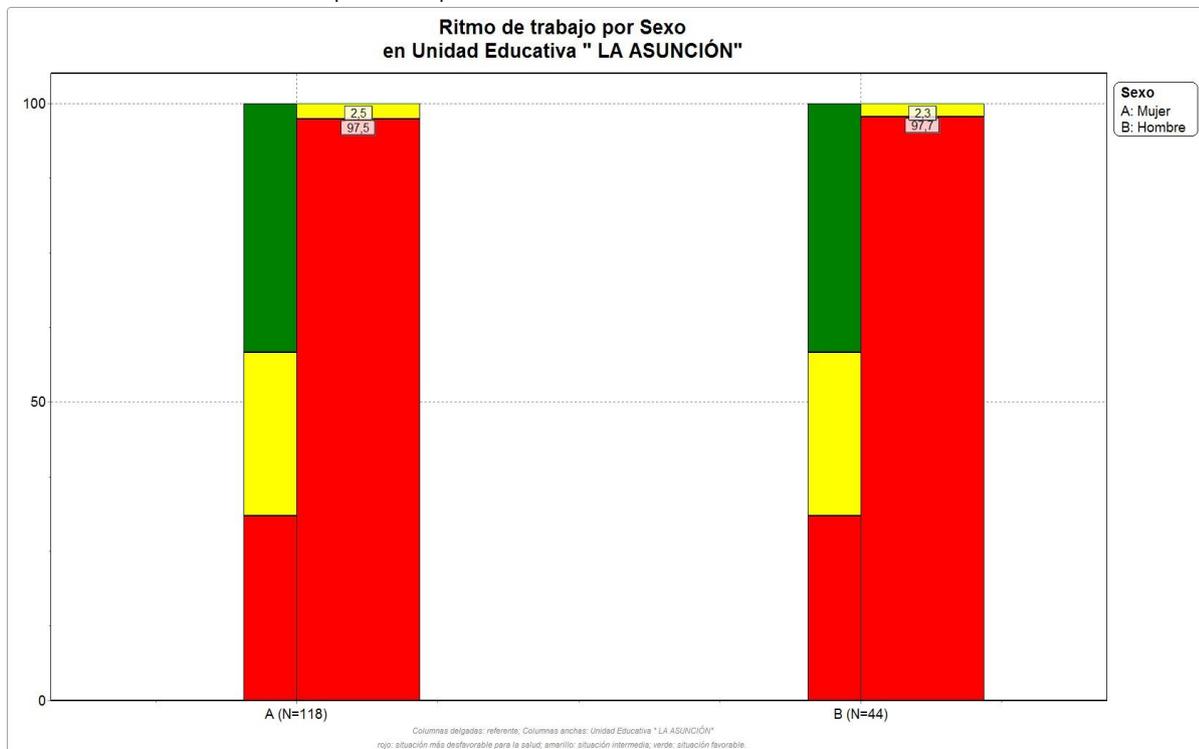
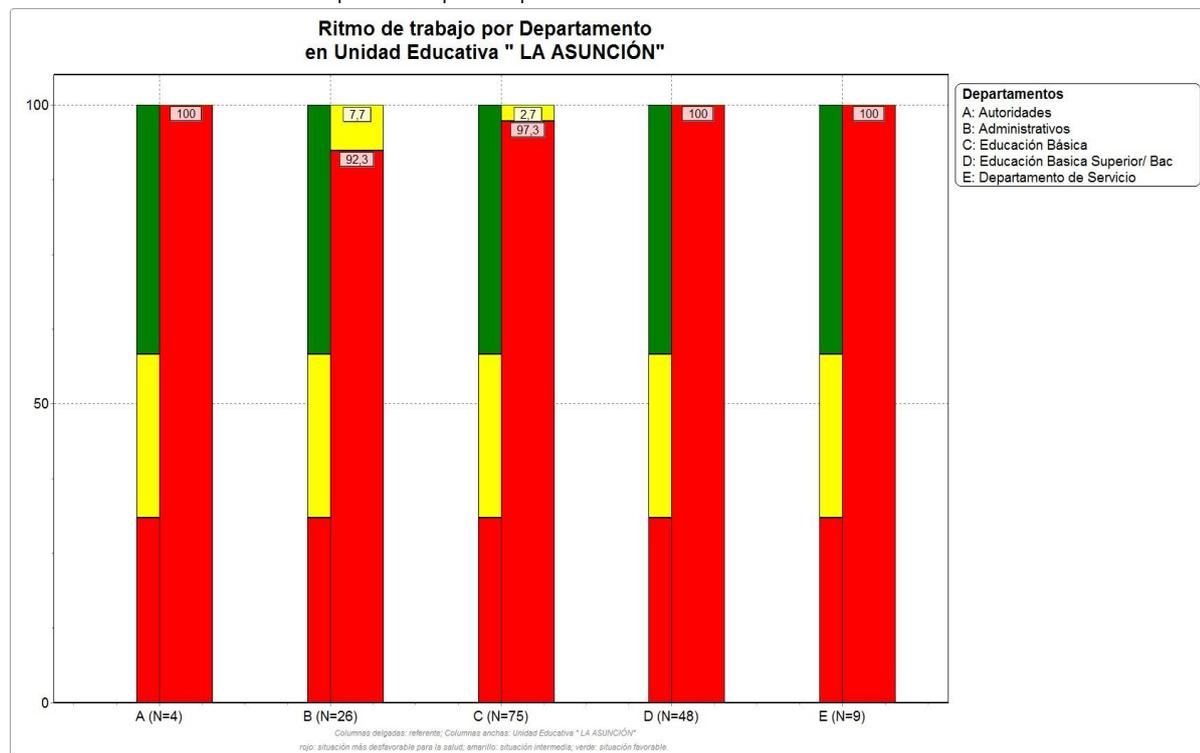


Gráfico 4. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.3. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).

Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 64,2% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 20,4% a la intermedia y un 15,4% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 30: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	37,0 [N=60]	19,1 [N=31]	43,8 [N=71]	[N=0]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	45,7 [N=74]	13,6 [N=22]	40,7 [N=66]	[N=0]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	42,6 [N=69]	19,1 [N=31]	38,3 [N=62]	[N=0]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	66,7 [N=108]	6,8 [N=11]	26,5 [N=43]	[N=0]

Gráfico 5. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

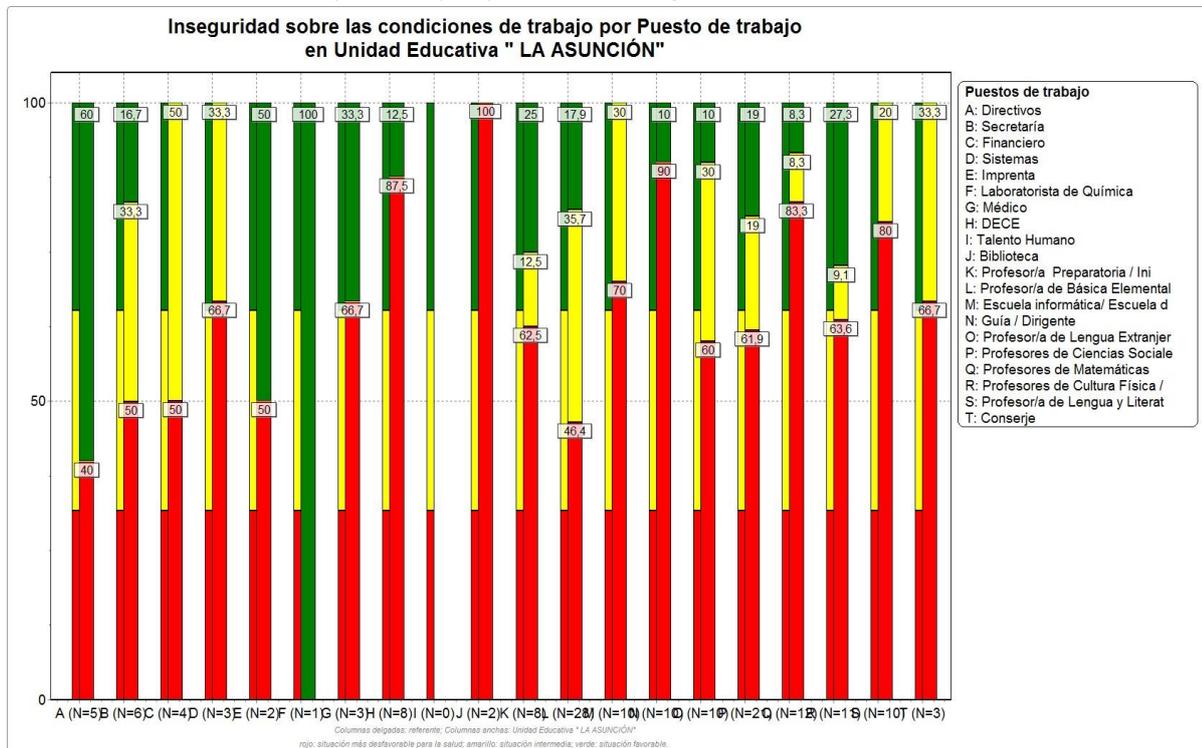


Gráfico 6. Prevalencia de exposición por sexo

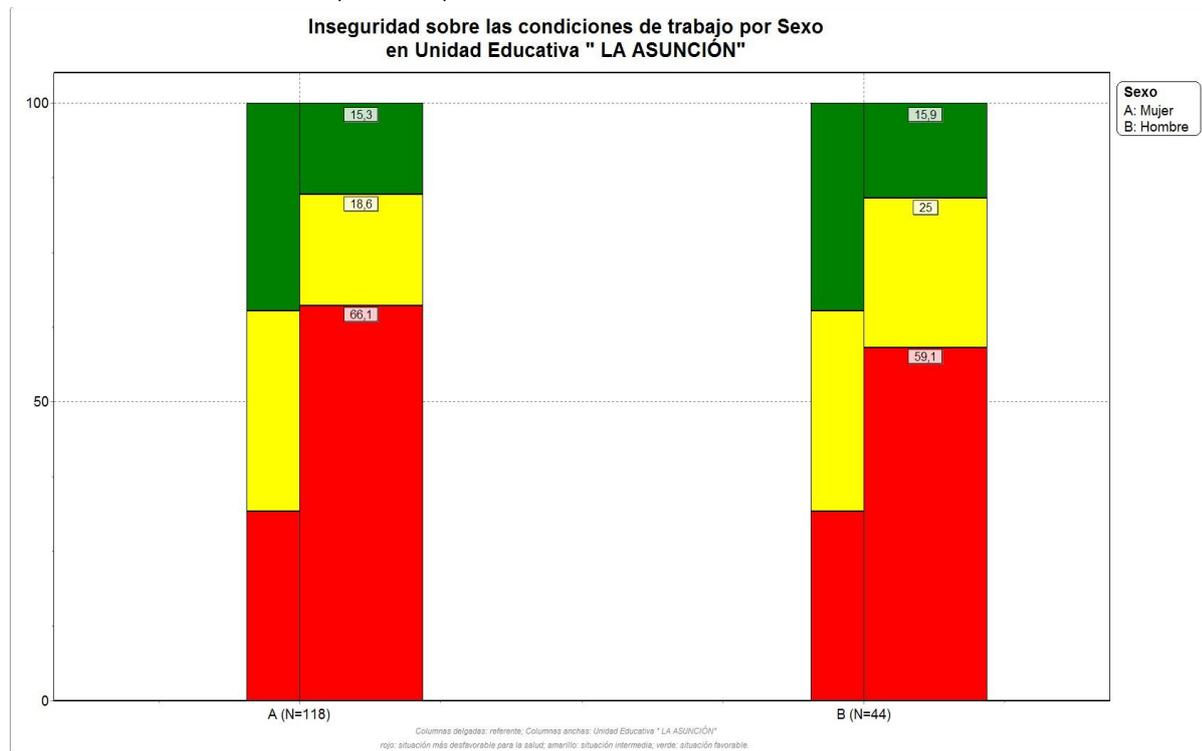
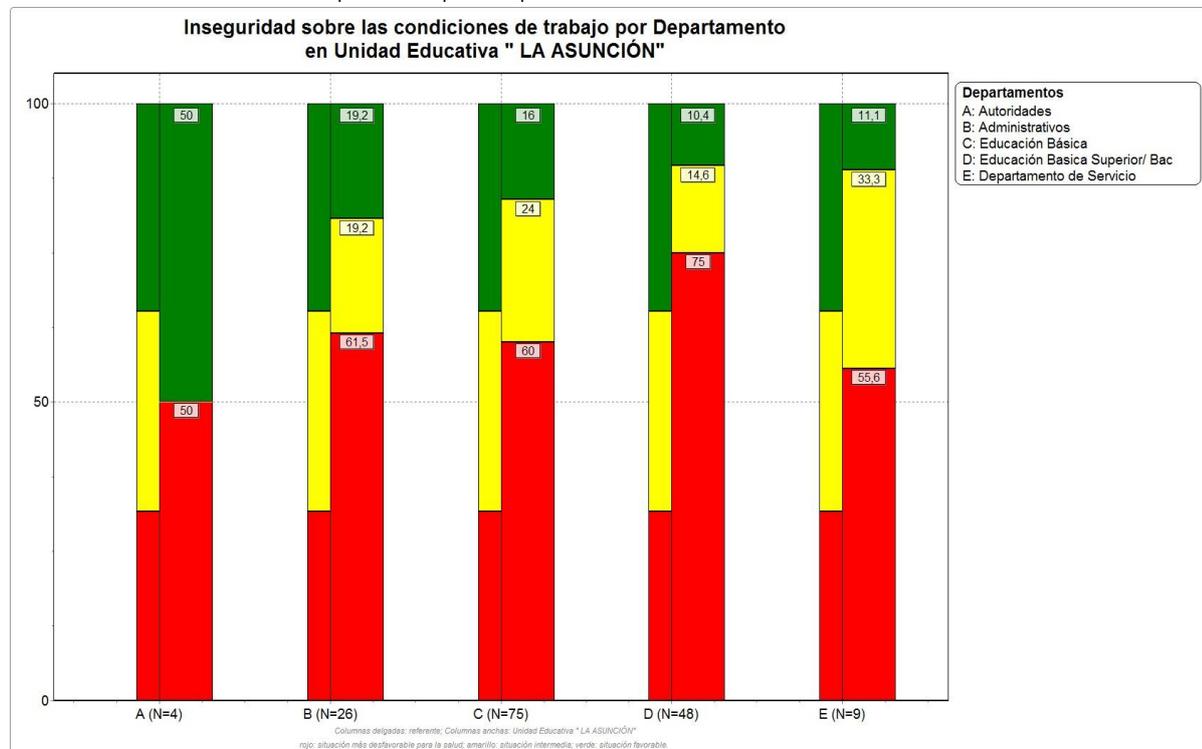


Gráfico 7. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.4. Exigencias emocionales

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición. Un 58% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 24,7% a la intermedia y un 17,3% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 31: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	54,9 [N=89]	26,5 [N=43]	18,5 [N=30]	[N=0]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	19,8 [N=32]	18,5 [N=30]	61,7 [N=100]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	34,0 [N=55]	16,7 [N=27]	49,4 [N=80]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	38,3 [N=62]	15,4 [N=25]	46,3 [N=75]	[N=0]

Gráfico 8. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

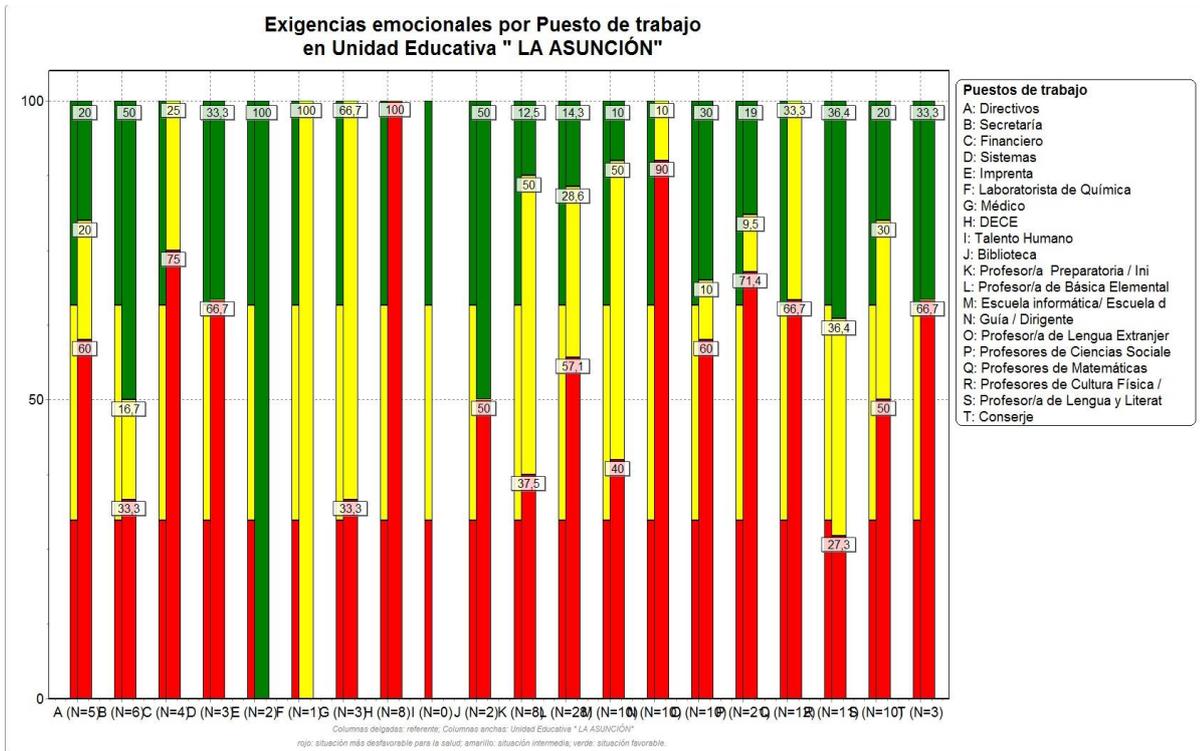


Gráfico 9. Prevalencia de exposición por sexo

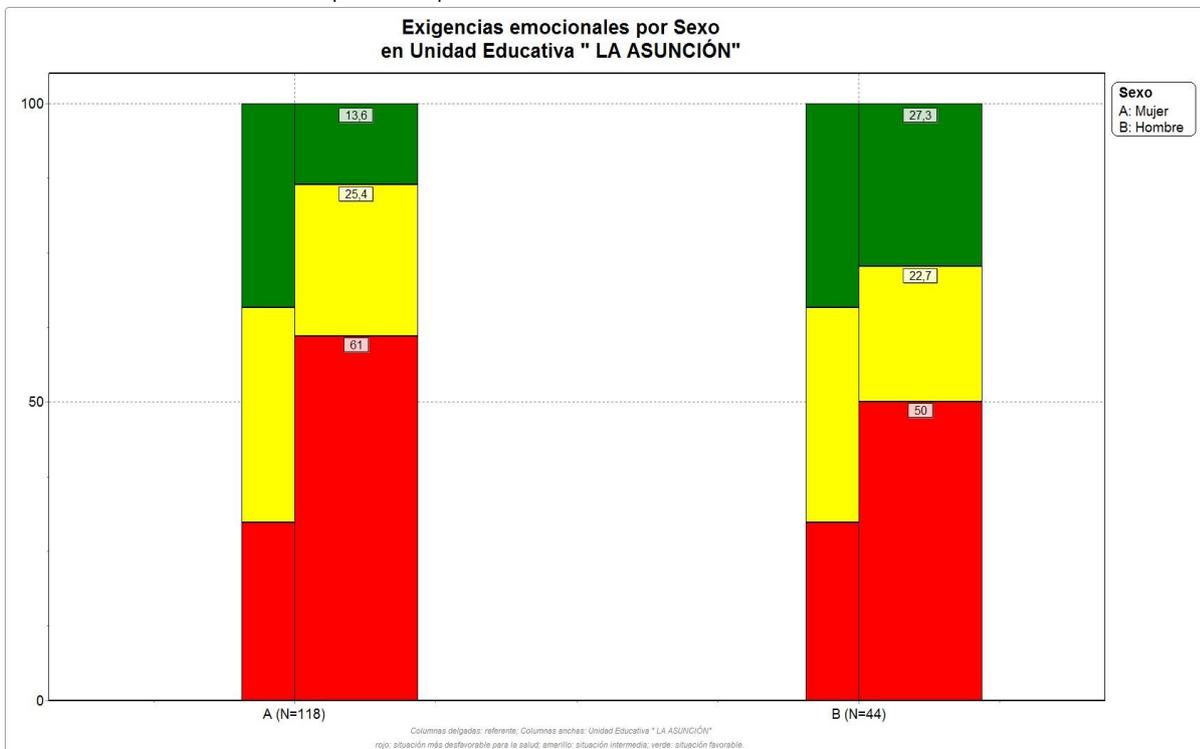
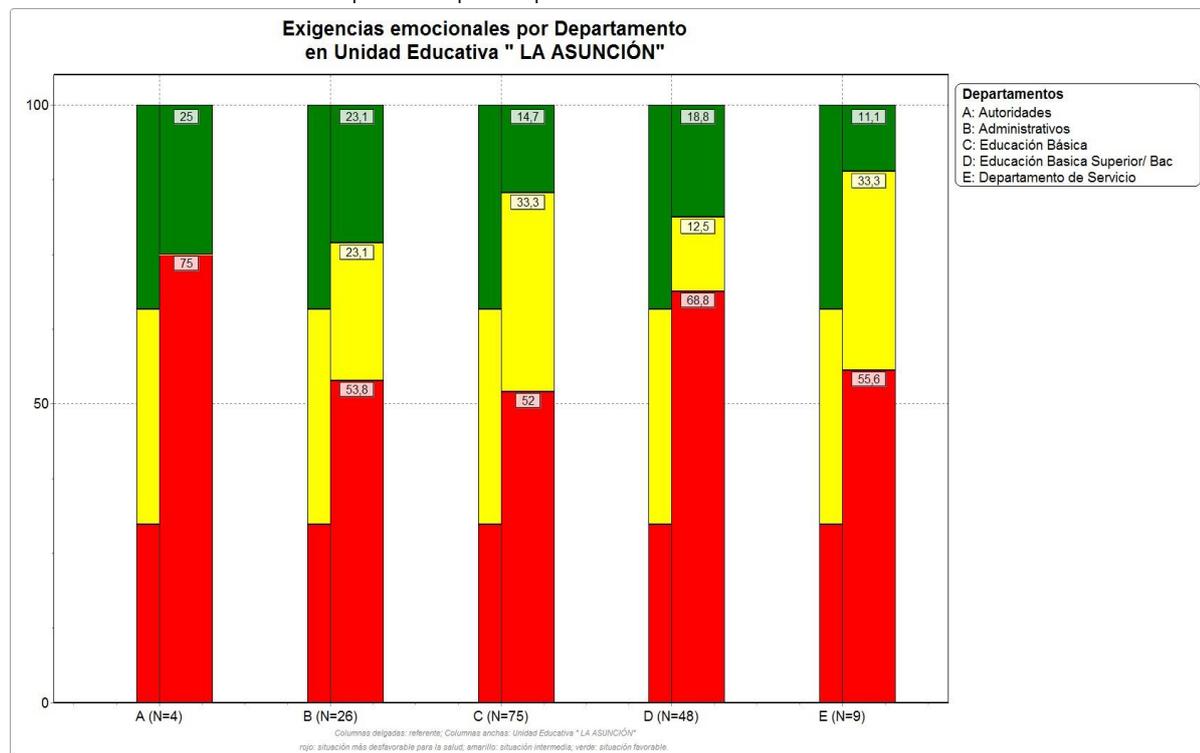


Gráfico 10. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.5. Conflicto de rol

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Posible origen. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que "elegir" entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Prevalencia de la exposición. Un 58% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 25,9% a la intermedia y un 16% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 32: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	54,3 [N=88]	26,5 [N=43]	19,1 [N=31]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	16,0 [N=26]	16,0 [N=26]	67,9 [N=110]	[N=0]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	43,8 [N=71]	25,9 [N=42]	30,2 [N=49]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	25,9 [N=42]	24,7 [N=40]	49,4 [N=80]	[N=0]

Gráfico 11. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

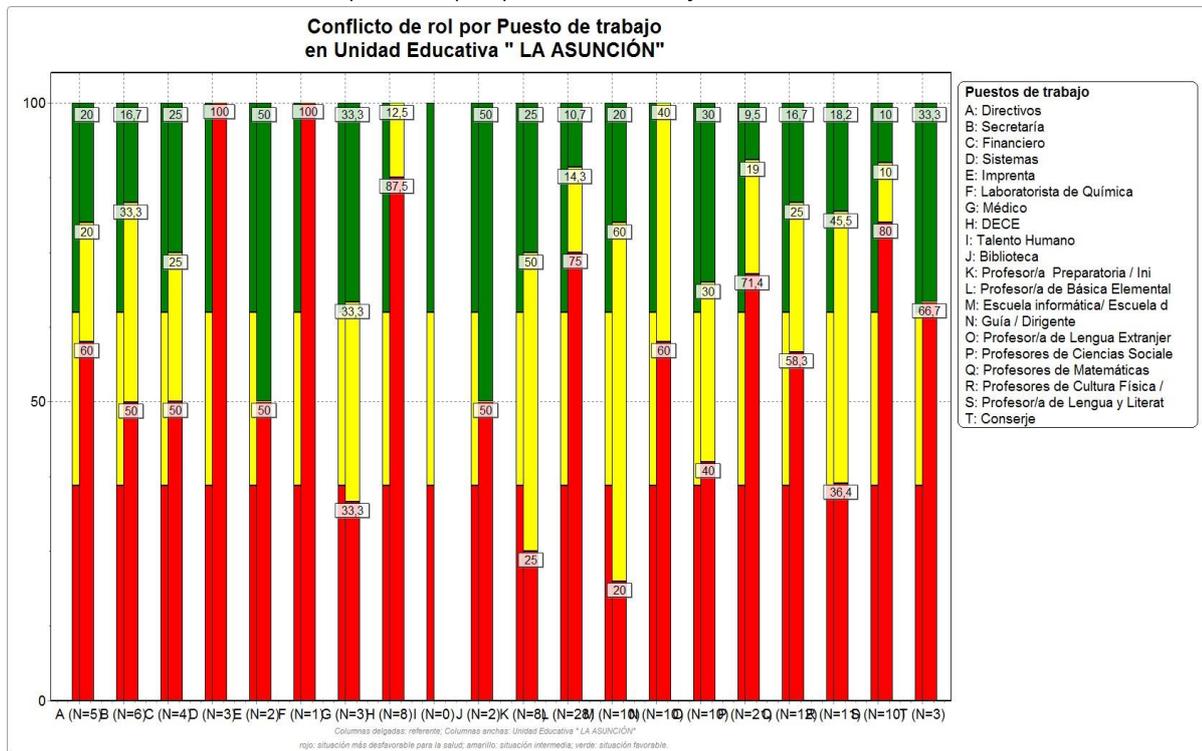


Gráfico 12. Prevalencia de exposición por sexo

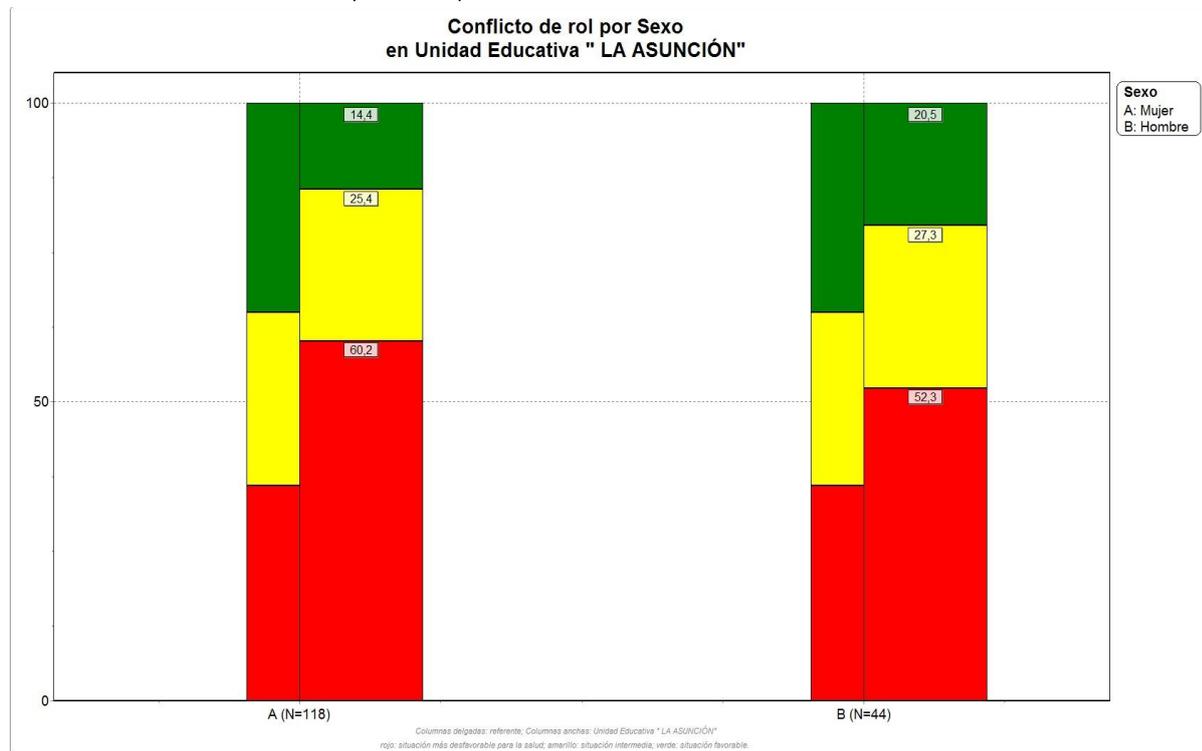
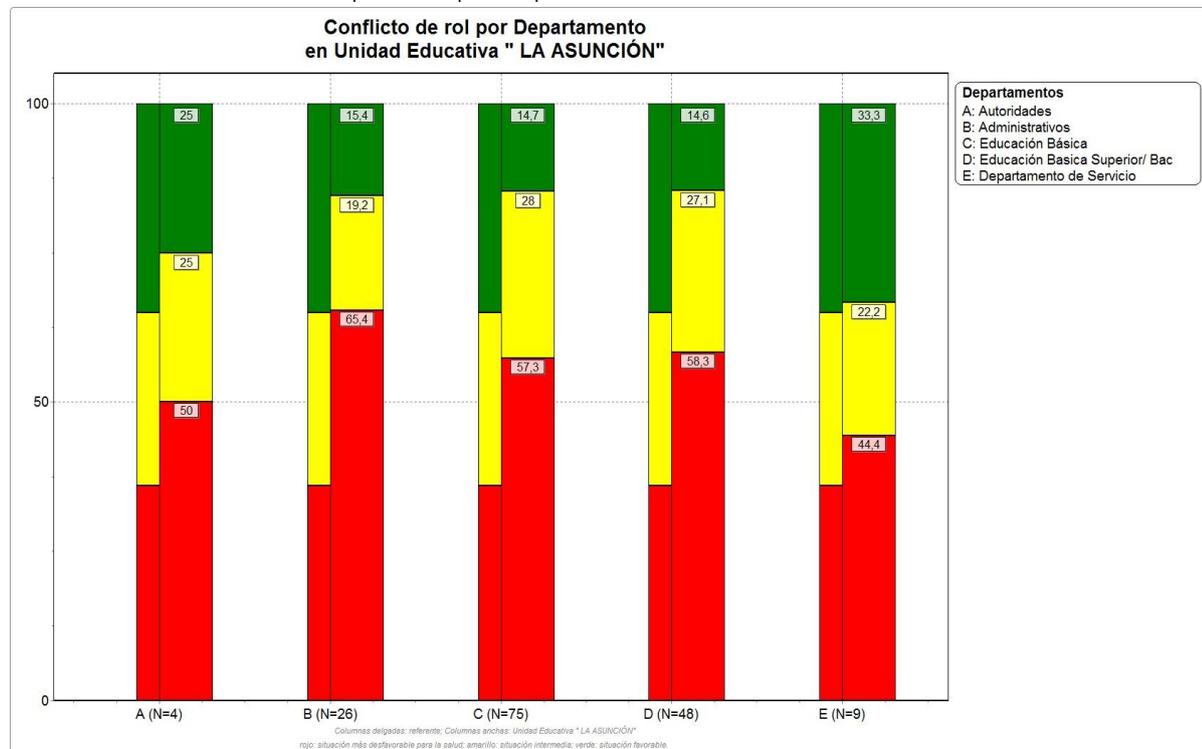


Gráfico 13. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.6. Inseguridad sobre el empleo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 57,1% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 13% a la intermedia y un 29,8% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	59,9 [N=97]	10,5 [N=17]	29,6 [N=48]	[N=0]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	61,5 [N=99]	9,9 [N=16]	28,6 [N=46]	[N=1]

Gráfico 14. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

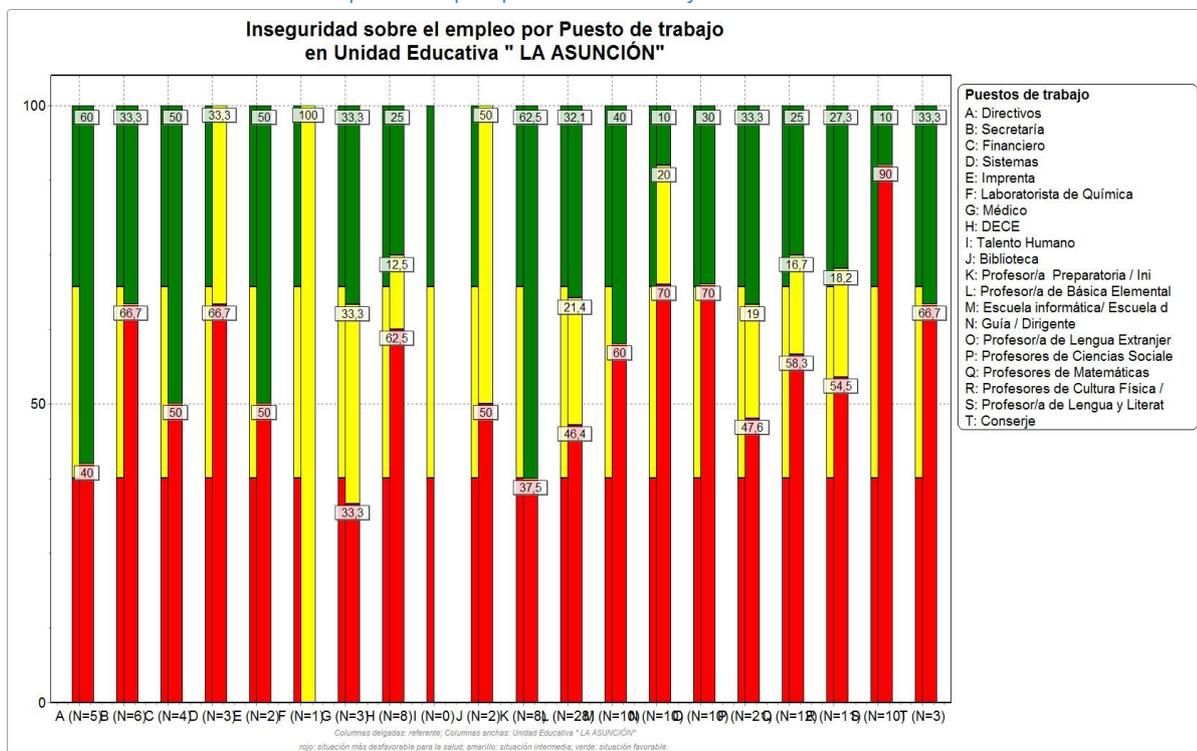


Gráfico 15. Prevalencia de exposición por sexo

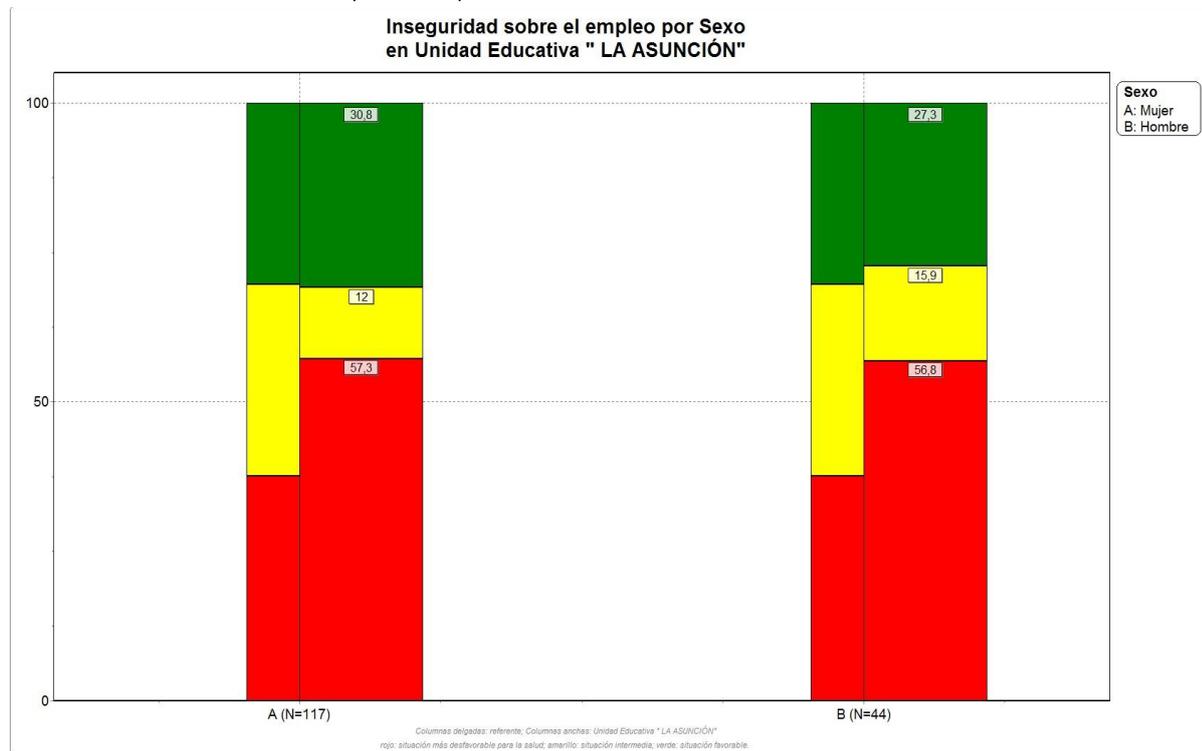
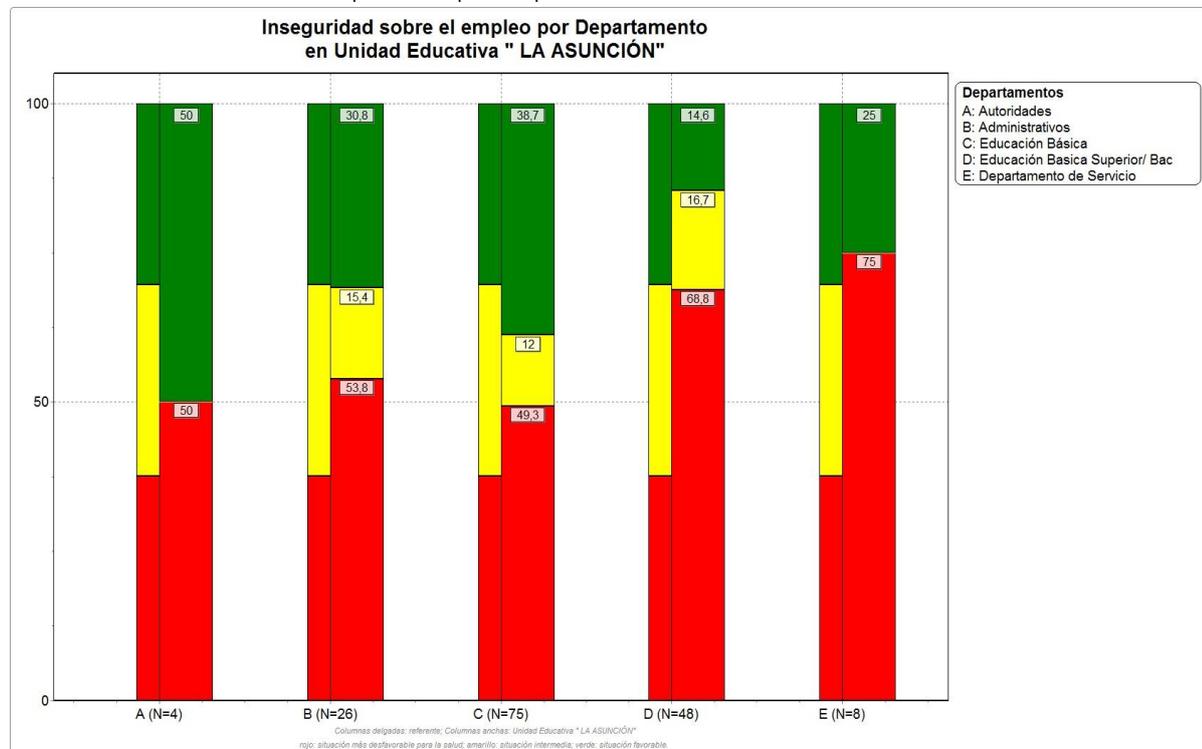


Gráfico 16. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.7. Doble presencia

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Prevalencia de la exposición. Un 40,7% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 37% a la intermedia y un 22,2% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 34: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	9,9 [N=16]	19,8 [N=32]	70,4 [N=114]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	14,8 [N=24]	32,1 [N=52]	53,1 [N=86]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	24,1 [N=39]	28,4 [N=46]	47,5 [N=77]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	19,8 [N=32]	22,8 [N=37]	57,4 [N=93]	[N=0]

Gráfico 17. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

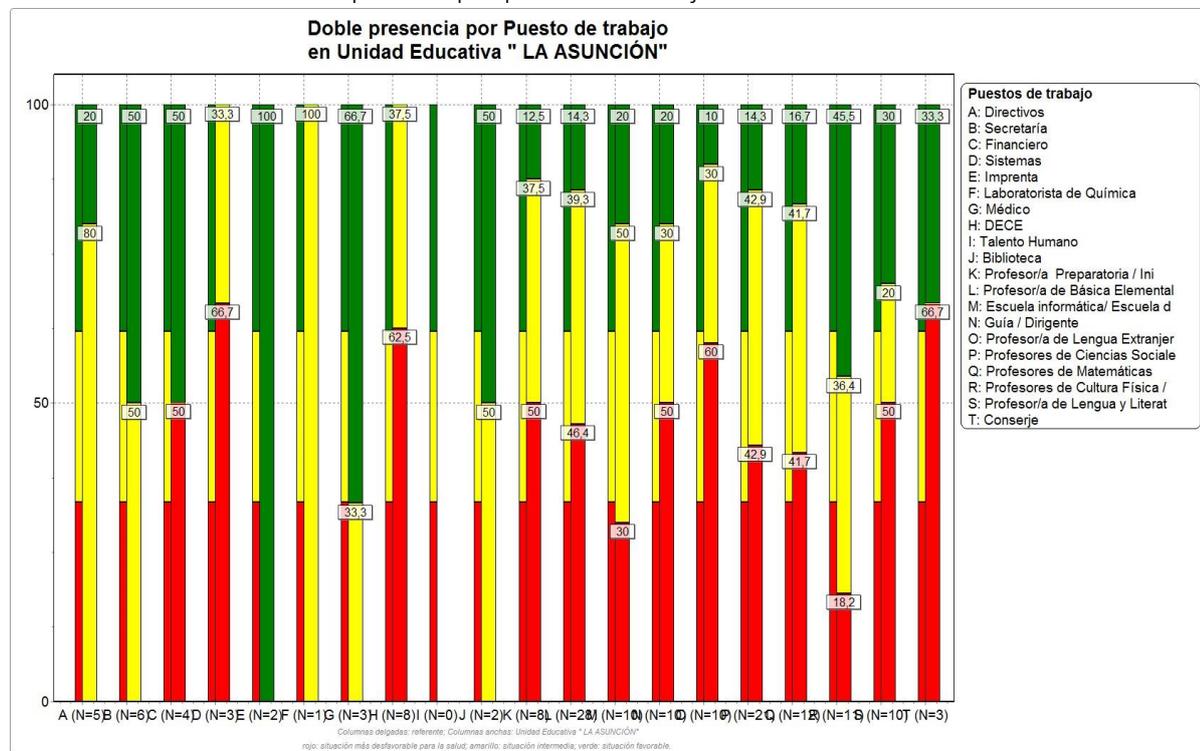


Gráfico 18. Prevalencia de exposición por sexo

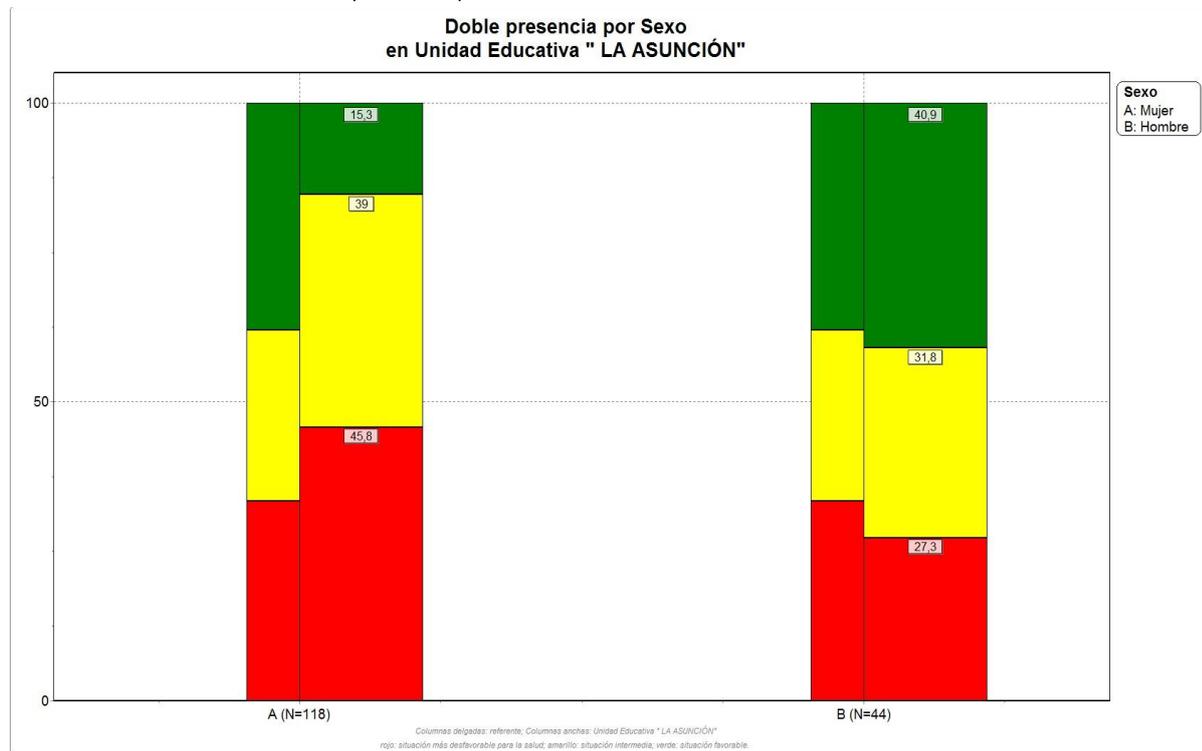
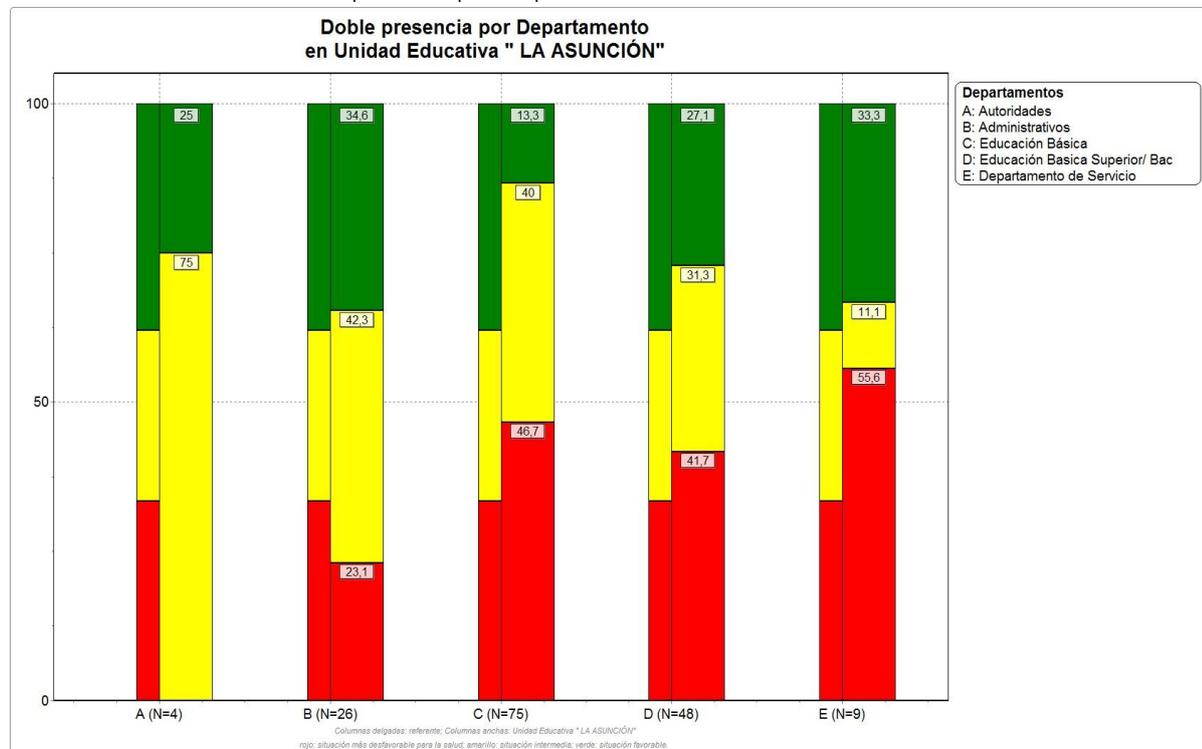


Gráfico 19. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.8. Exigencias cuantitativas

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Prevalencia de la exposición. Un 32,7% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 37% a la intermedia y un 30,2% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 35: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	16,0 [N=26]	33,3 [N=54]	50,6 [N=82]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	9,3 [N=15]	11,7 [N=19]	79,0 [N=128]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	6,2 [N=10]	18,5 [N=30]	75,3 [N=122]	[N=0]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	53,7 [N=87]	32,7 [N=53]	13,6 [N=22]	[N=0]

Gráfico 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

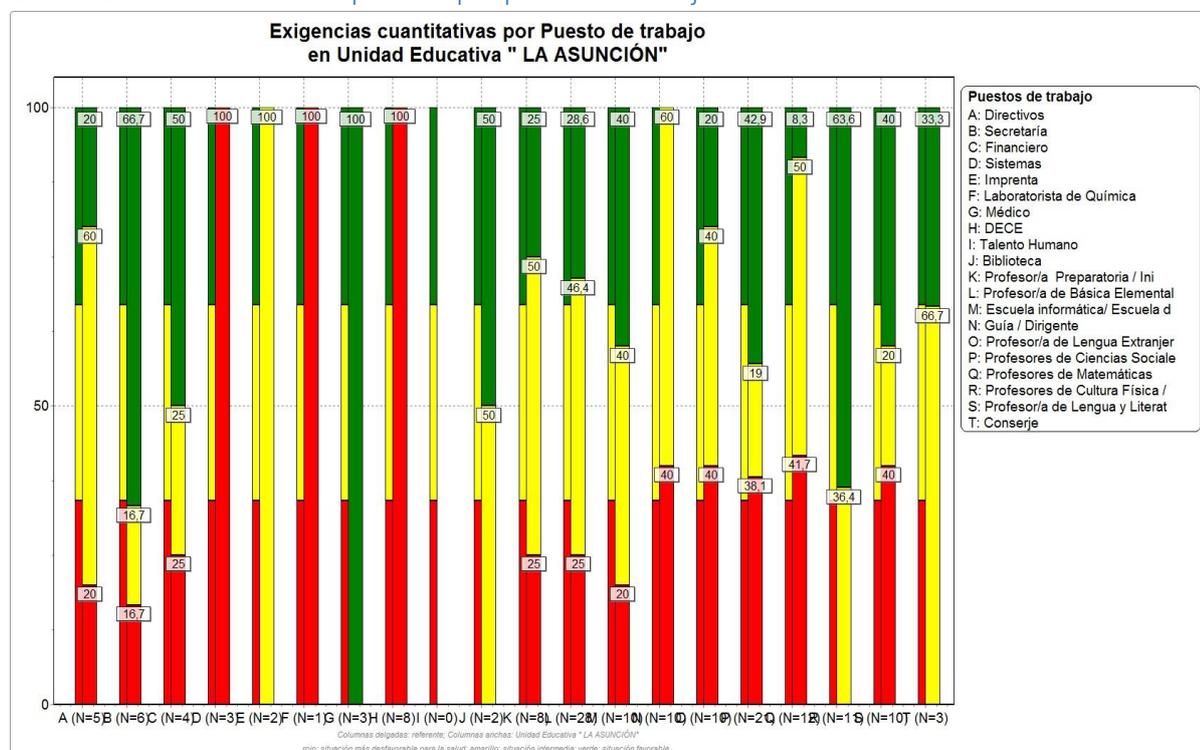


Gráfico 21. Prevalencia de exposición por sexo

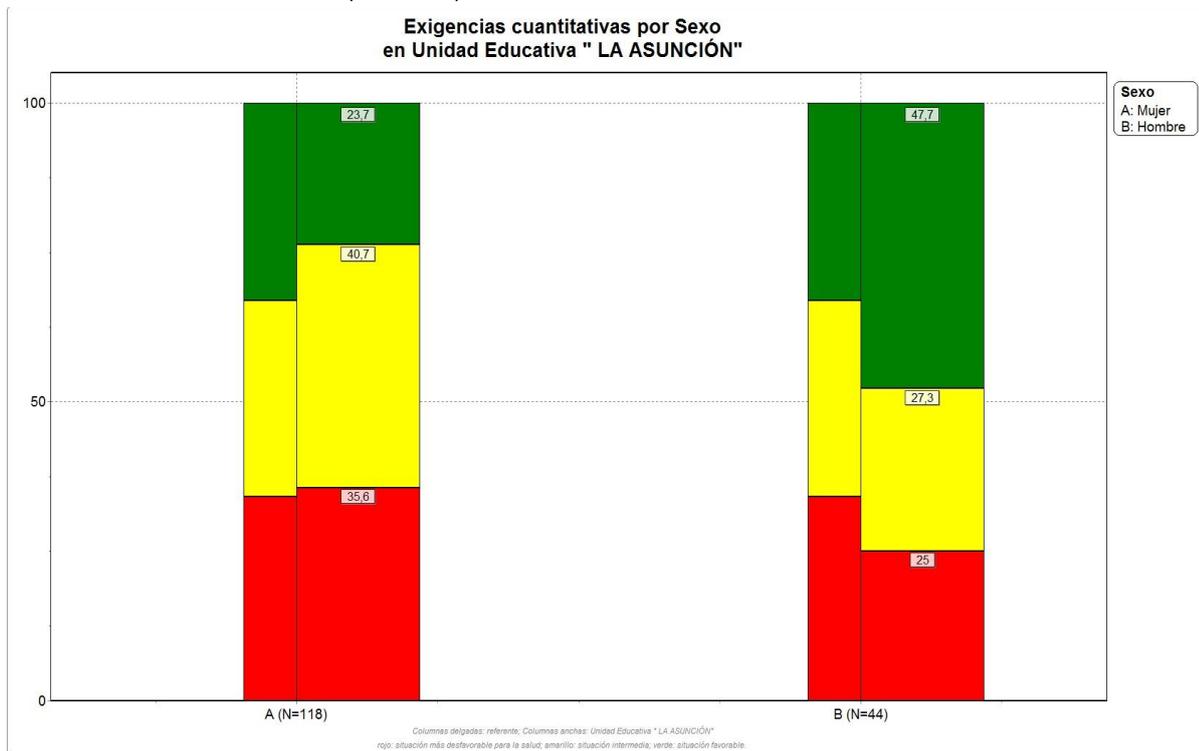
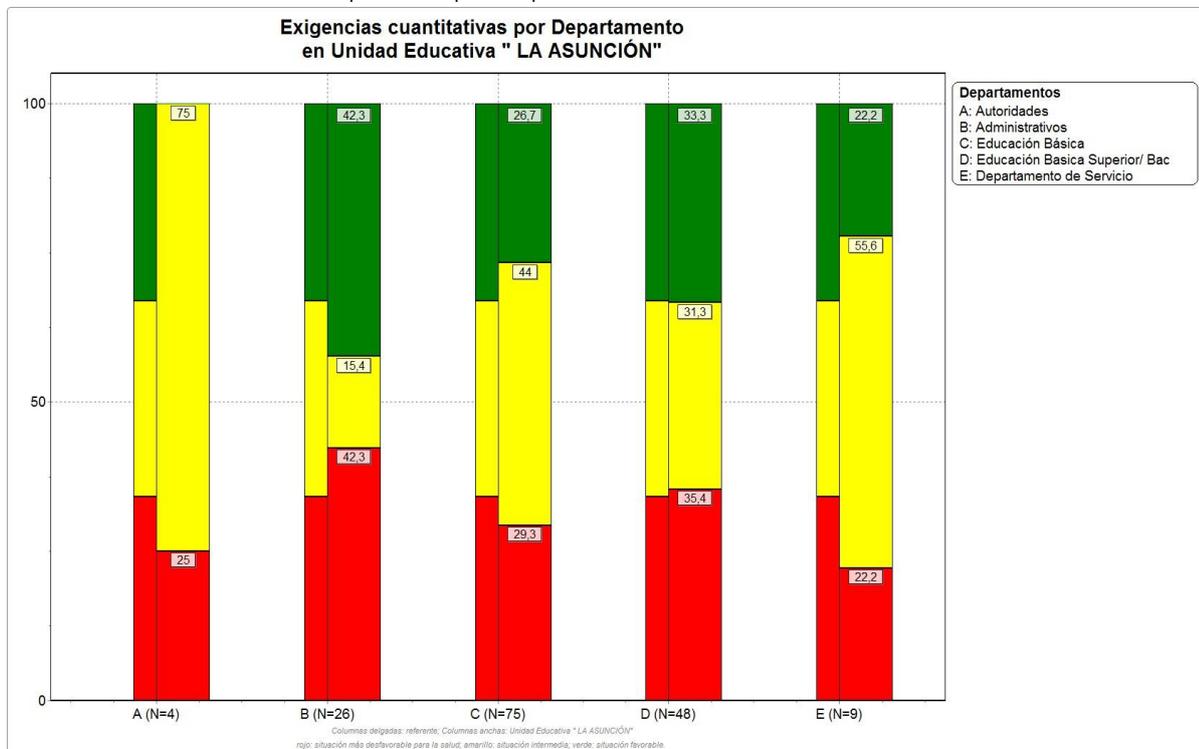


Gráfico 22. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.9. Exigencias de esconder emociones

Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Prevalencia de la exposición. Un 29% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 27,2% a la intermedia y un 43,8% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 36: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	50,0 [N=81]	16,0 [N=26]	34,0 [N=55]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	56,8 [N=92]	8,6 [N=14]	34,6 [N=56]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	13,6 [N=22]	31,5 [N=51]	54,9 [N=89]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	35,2 [N=57]	19,8 [N=32]	45,1 [N=73]	[N=0]

Gráfico 23. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

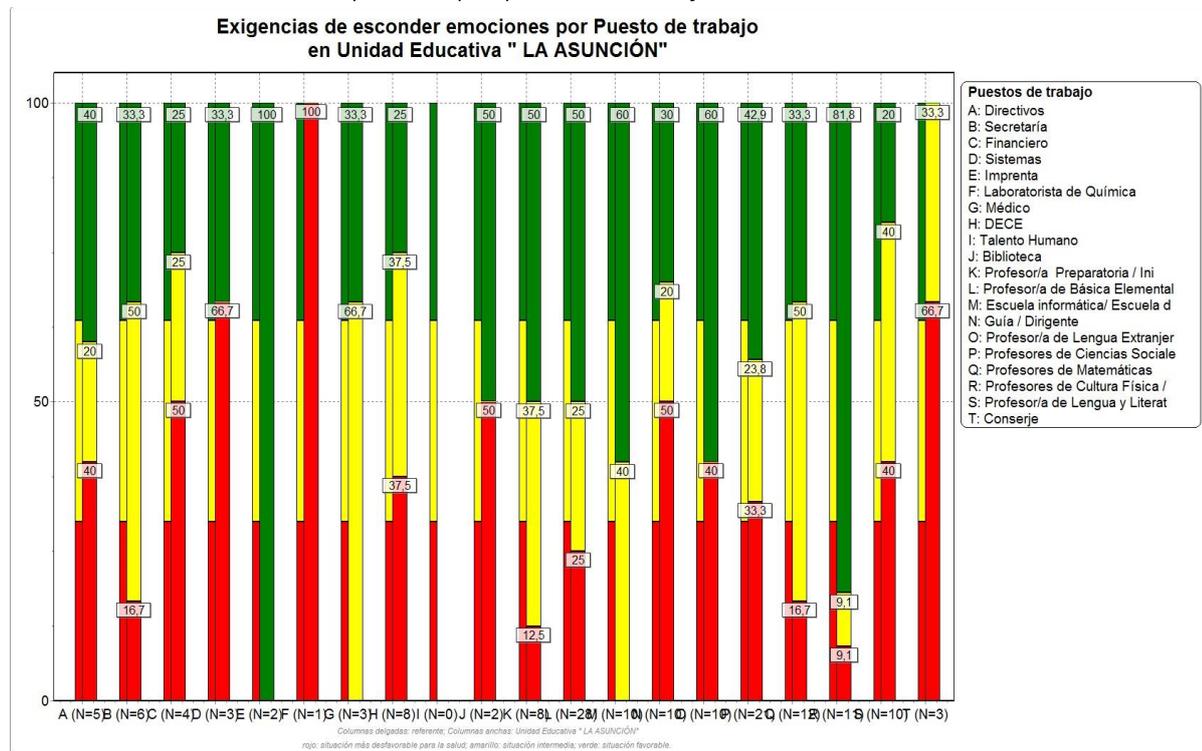


Gráfico 24. Prevalencia de exposición por sexo

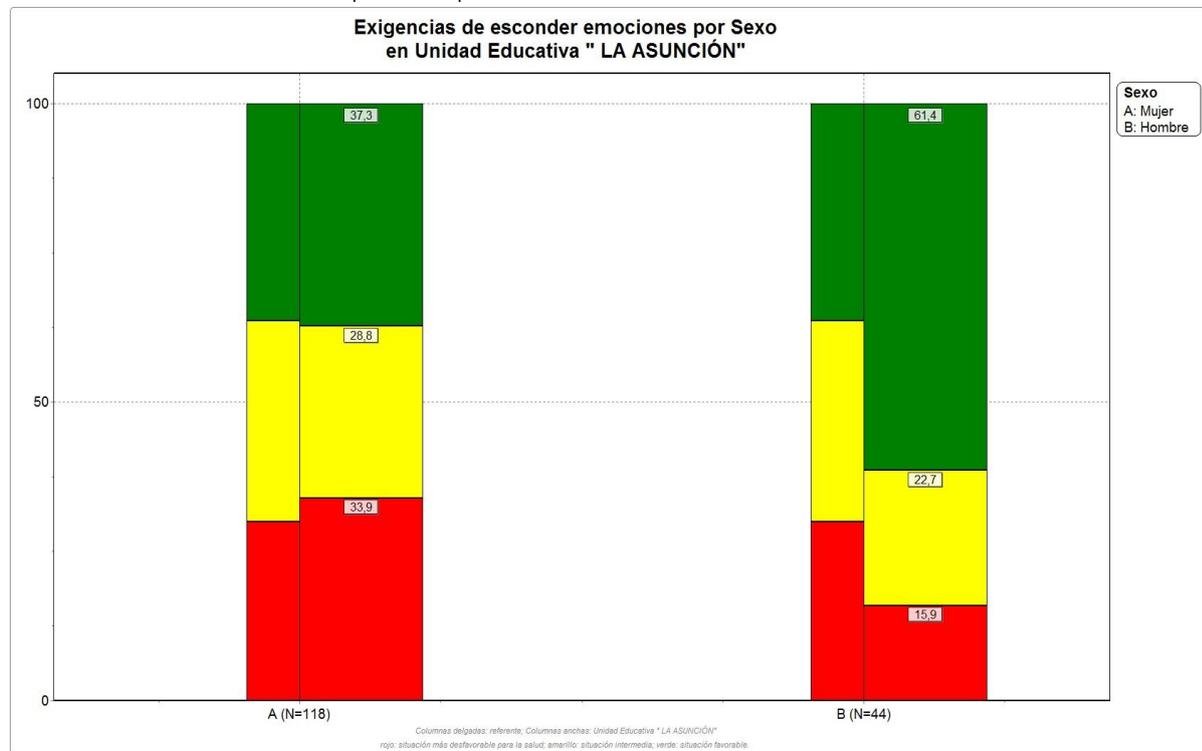
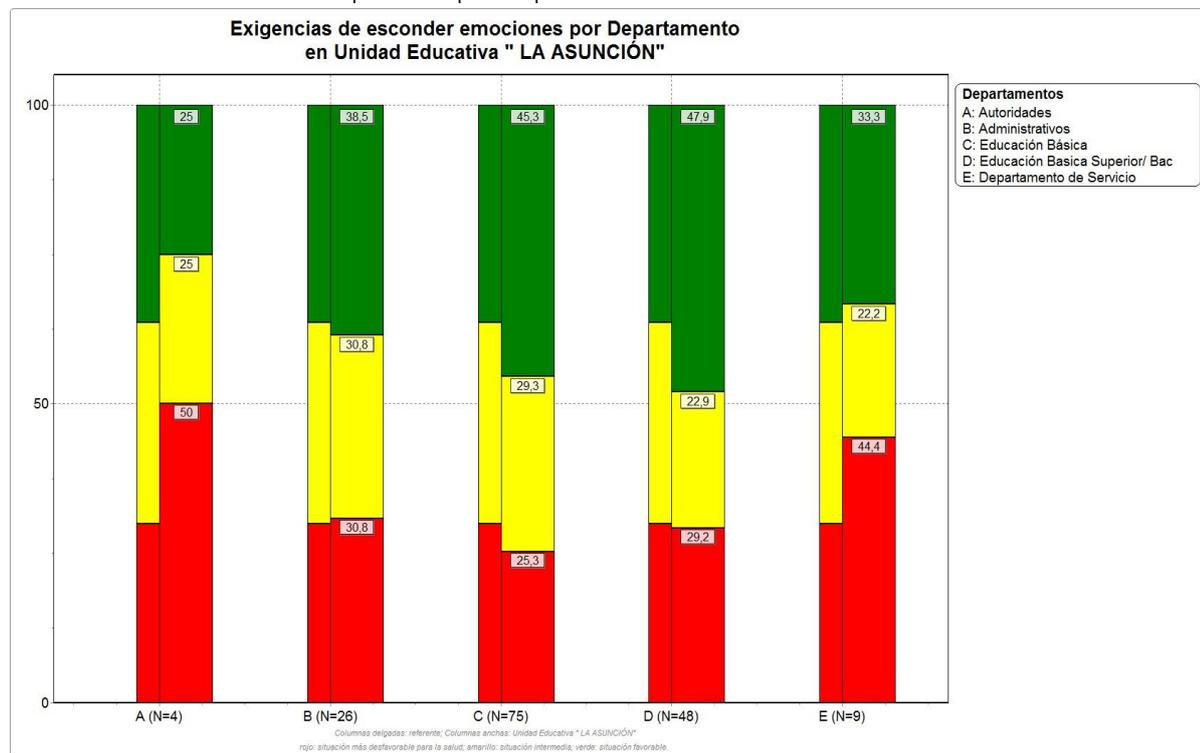


Gráfico 25. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.10. Previsibilidad

Definición. Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Prevalencia de la exposición. Un 26,5% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 42,6% a la intermedia y un 30,9% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 37: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	48,1 [N=78]	33,3 [N=54]	18,5 [N=30]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	80,2 [N=130]	15,4 [N=25]	4,3 [N=7]	[N=0]

Gráfico 26. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

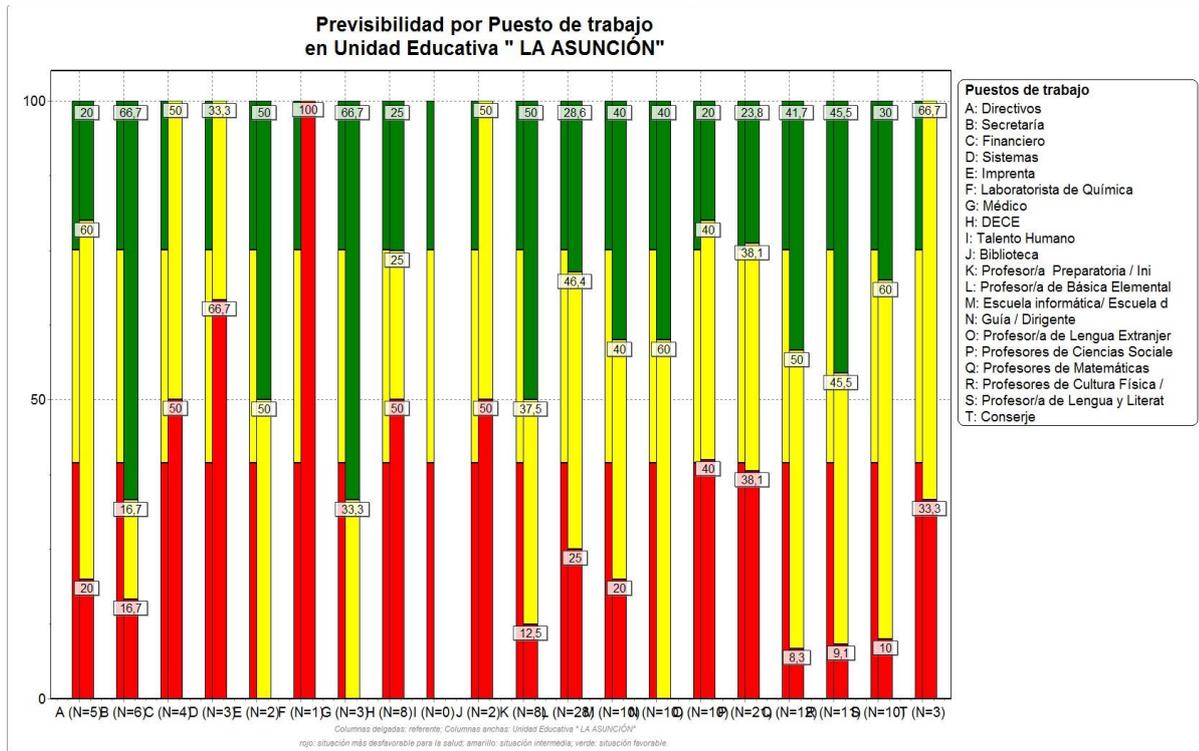


Gráfico 27. Prevalencia de exposición por sexo

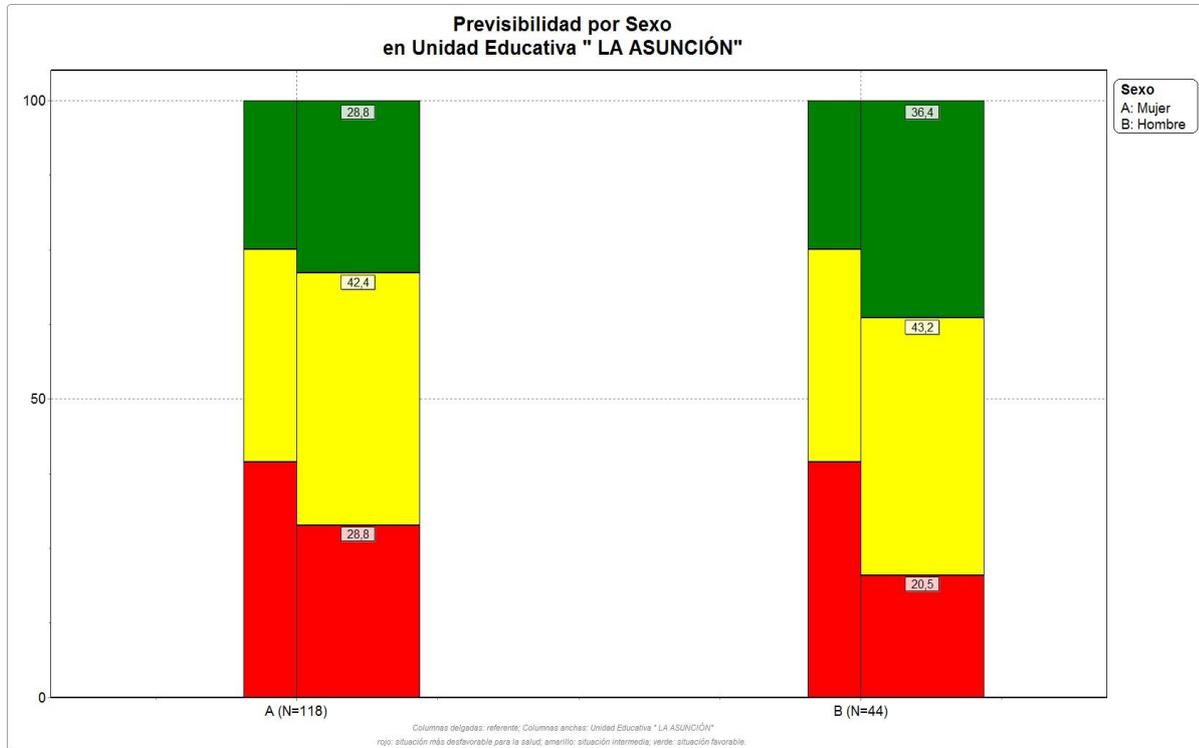
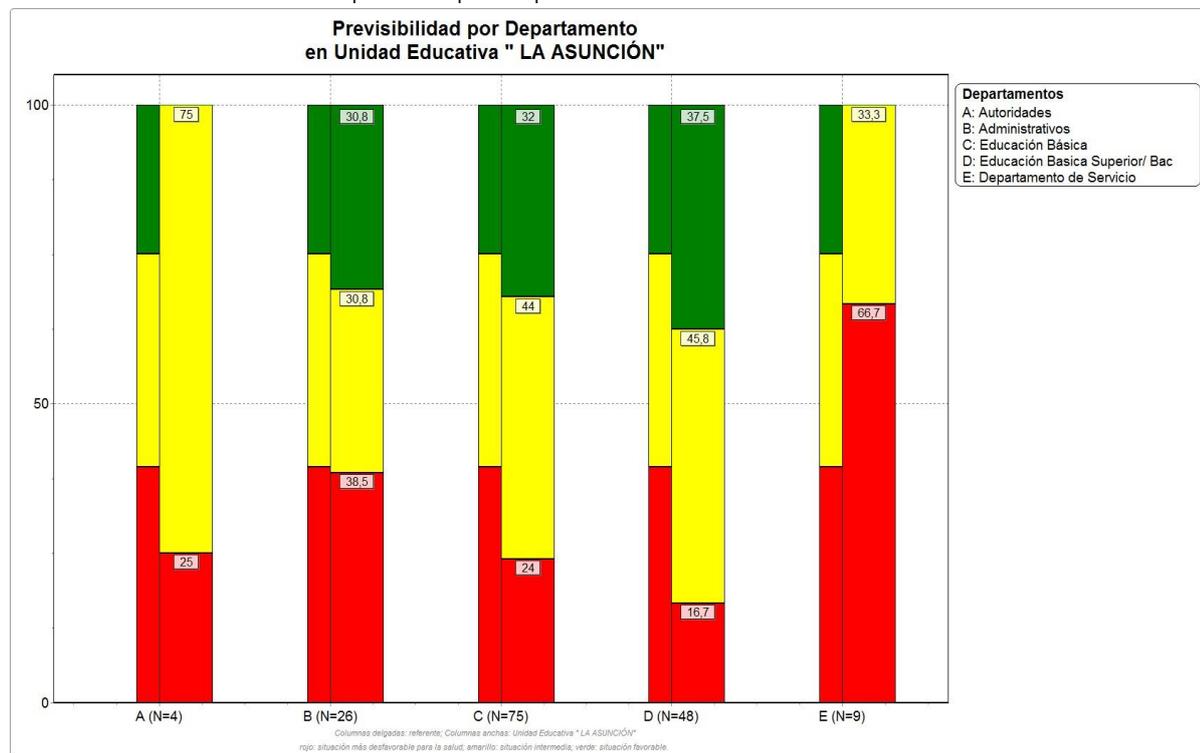


Gráfico 28. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.11. Calidad de liderazgo

Definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Prevalencia de la exposición. Un 26,1% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN " está expuesto a la situación más desfavorable, un 30,4% a la intermedia y un 43,5% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	57,4 [N=93]	22,2 [N=36]	20,4 [N=33]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	75,9 [N=123]	16,0 [N=26]	8,0 [N=13]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	70,4 [N=114]	17,9 [N=29]	11,7 [N=19]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	67,7 [N=109]	18,6 [N=30]	13,7 [N=22]	[N=1]

Gráfico 29. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

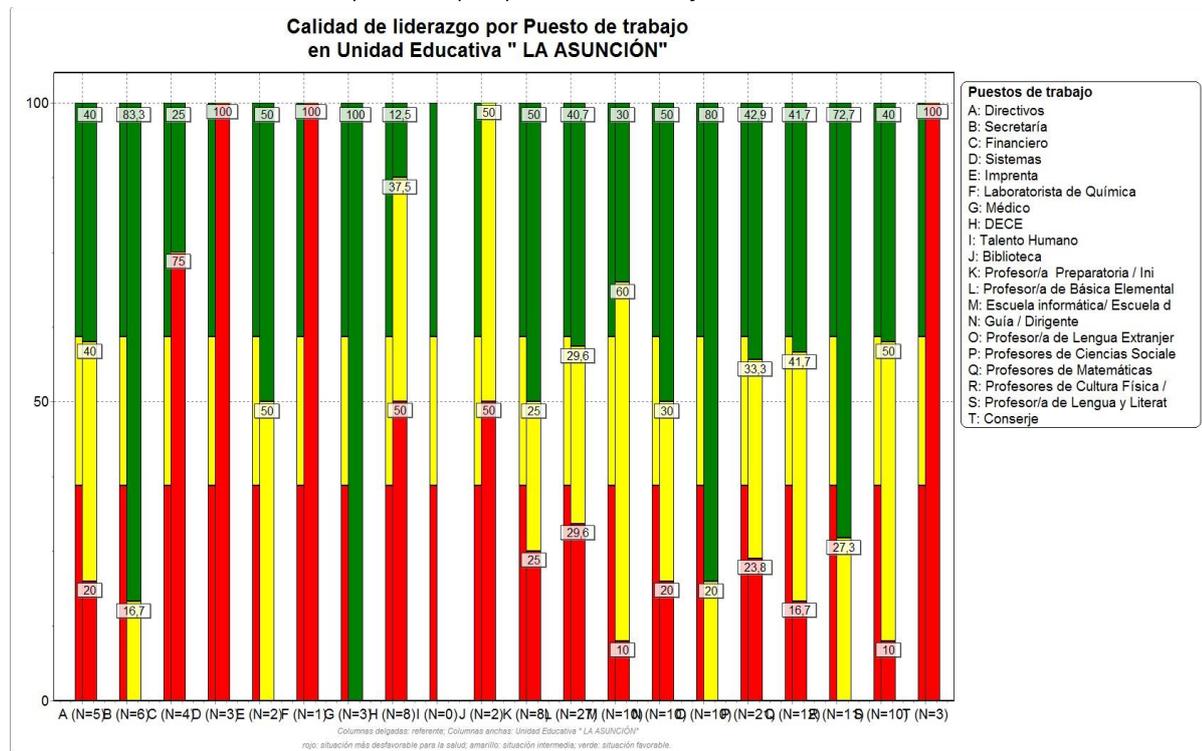
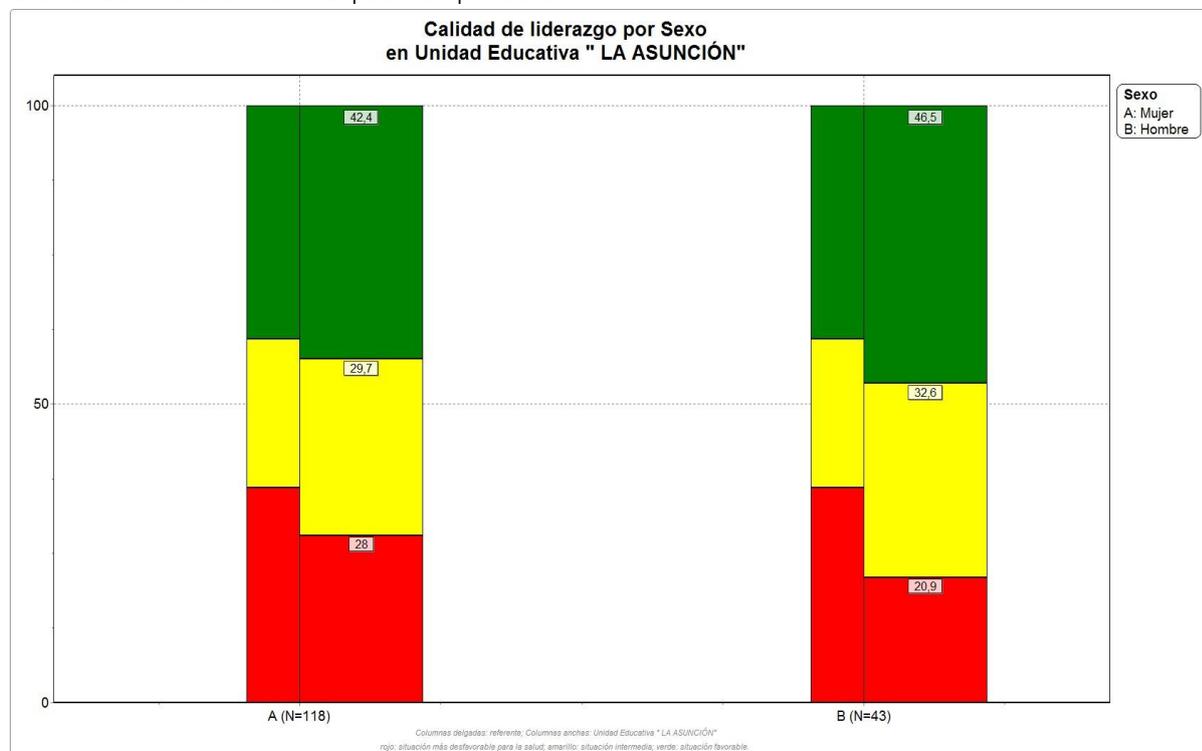


Gráfico 30. Prevalencia de exposición por sexo



Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.12. Apoyo social de superiores

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Prevalencia de la exposición. Un 25,9% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 18,5% a la intermedia y un 55,6% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 39: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	74,7 [N=121]	14,8 [N=24]	10,5 [N=17]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	70,4 [N=114]	16,7 [N=27]	13,0 [N=21]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	64,8 [N=105]	17,9 [N=29]	17,3 [N=28]	[N=0]

Gráfico 31. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

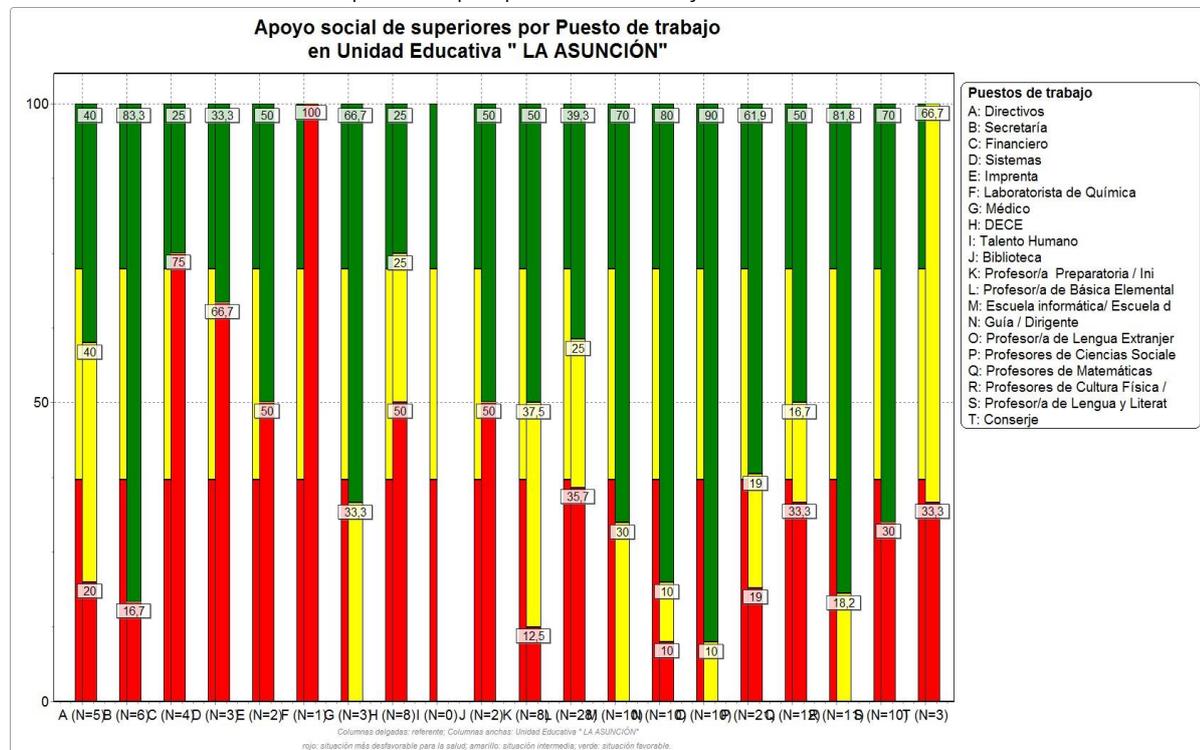
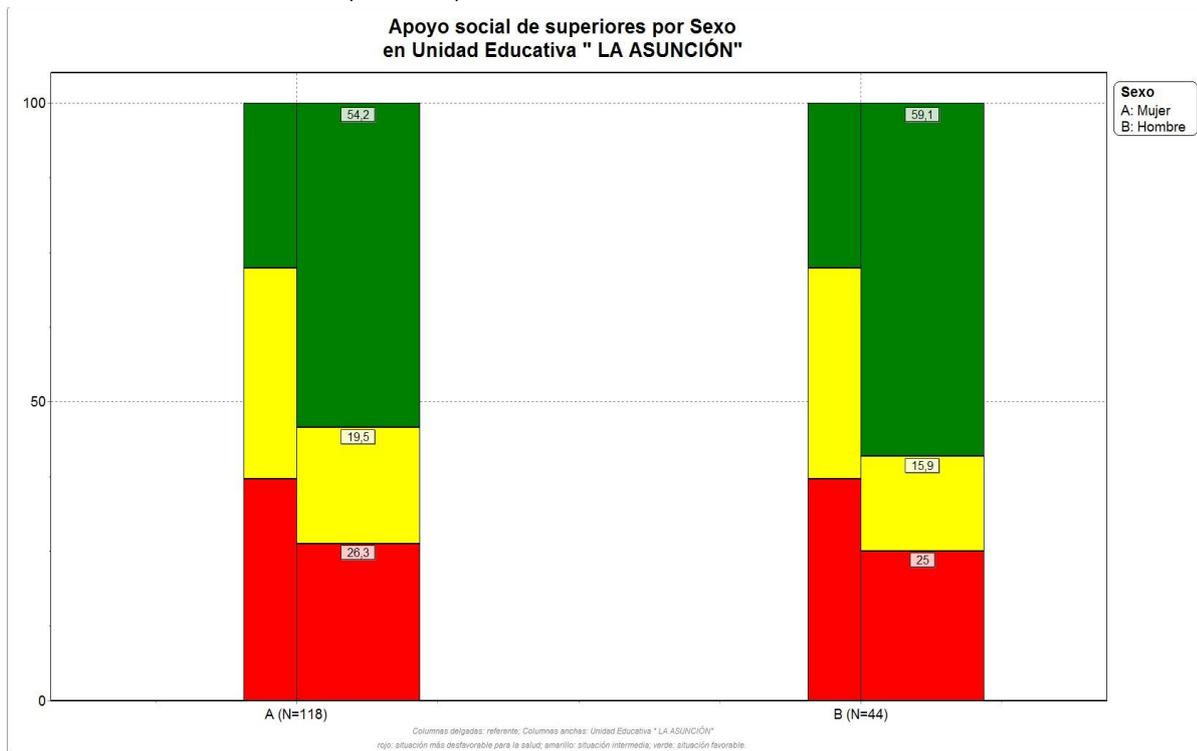


Gráfico 32. Prevalencia de exposición por sexo



Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.13. Apoyo social de compañeros

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Prevalencia de la exposición. Un 25,3% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 36,4% a la intermedia y un 38,3% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 40: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	73,5 [N=119]	19,8 [N=32]	6,8 [N=11]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	64,2 [N=104]	22,8 [N=37]	13,0 [N=21]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	56,2 [N=91]	29,0 [N=47]	14,8 [N=24]	[N=0]

Gráfico 33. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

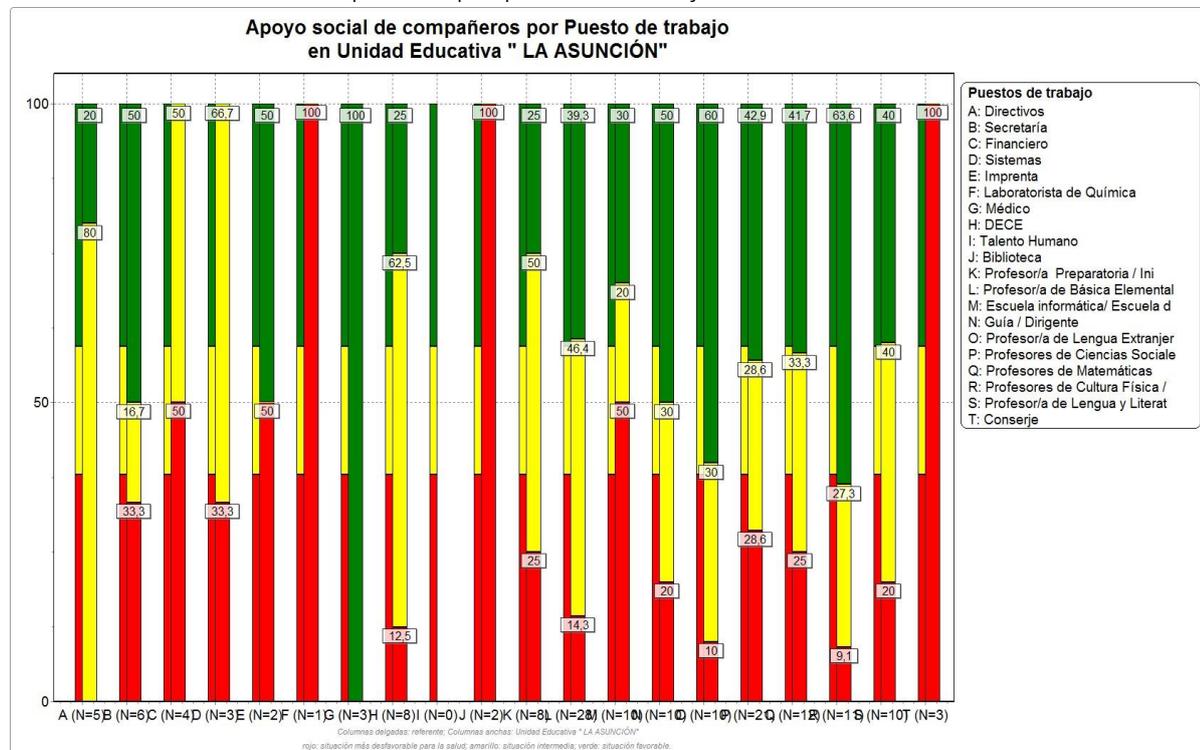


Gráfico 34. Prevalencia de exposición por sexo

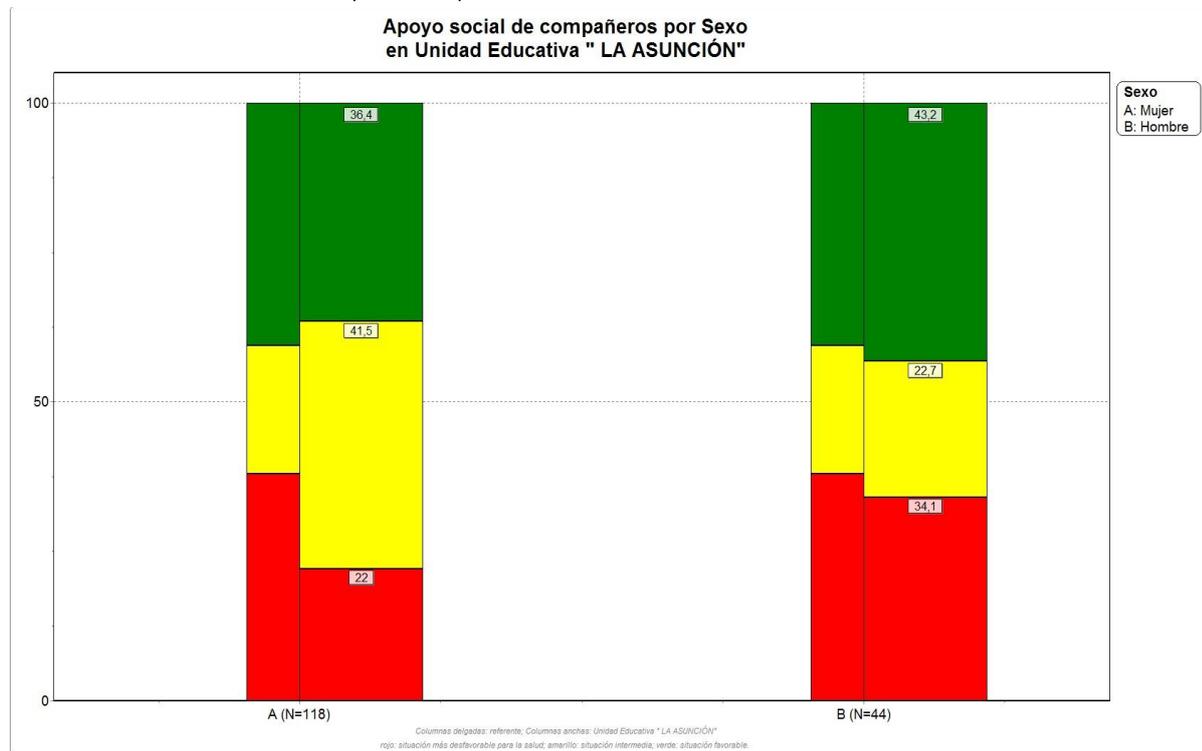
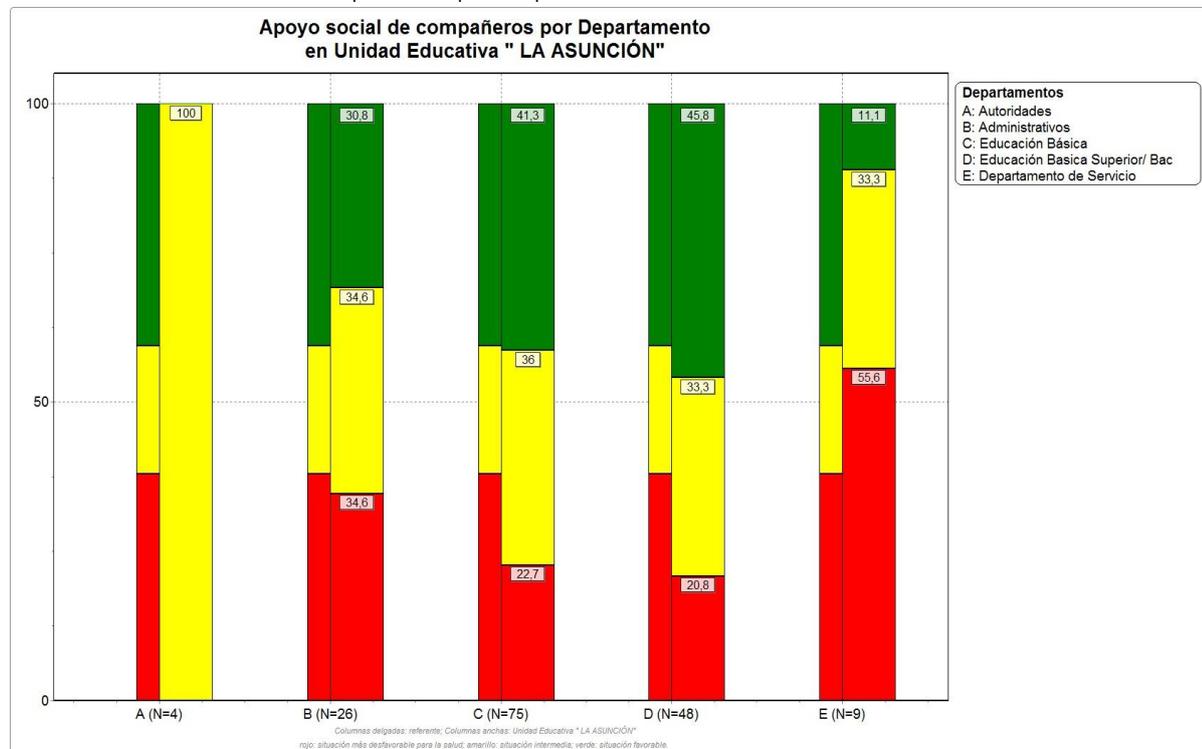


Gráfico 35. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.14. Influencia

Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Prevalencia de la exposición. Un 22,2% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 34,6% a la intermedia y un 43,2% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 41: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	50,0 [N=81]	25,9 [N=42]	24,1 [N=39]	[N=0]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	29,0 [N=47]	32,7 [N=53]	38,3 [N=62]	[N=0]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	58,0 [N=94]	20,4 [N=33]	21,6 [N=35]	[N=0]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	55,6 [N=90]	21,6 [N=35]	22,8 [N=37]	[N=0]

Gráfico 36. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

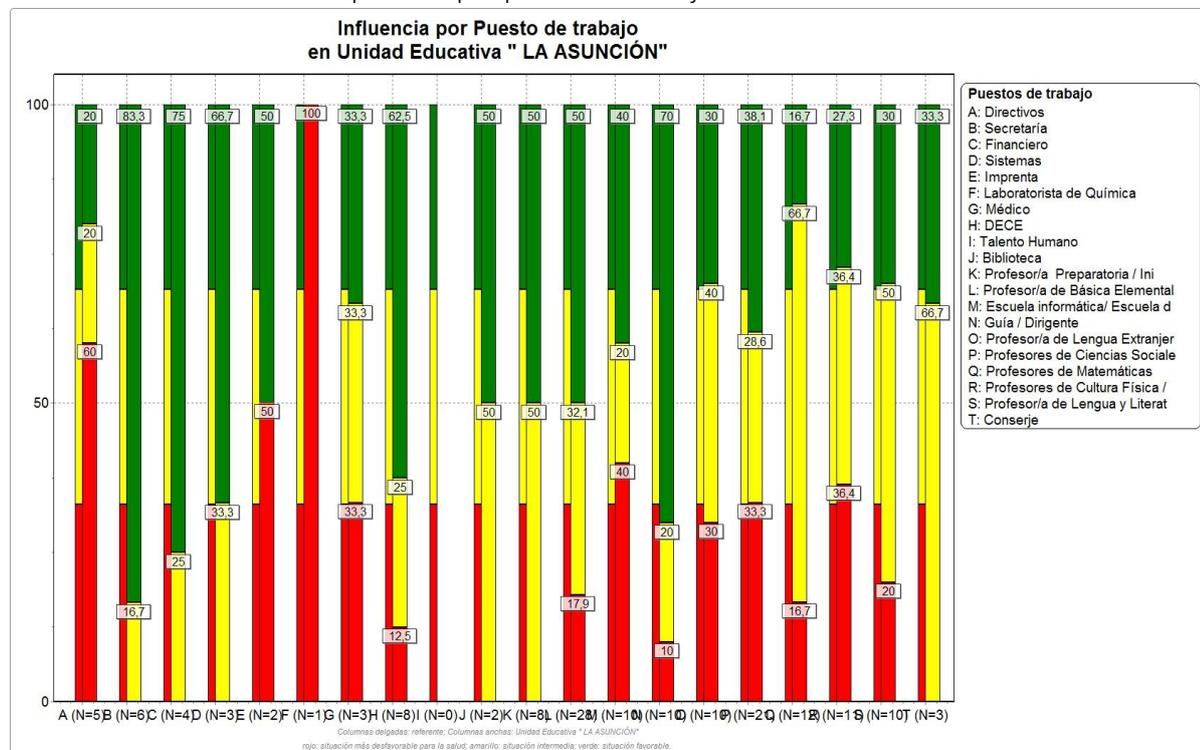


Gráfico 37. Prevalencia de exposición por sexo

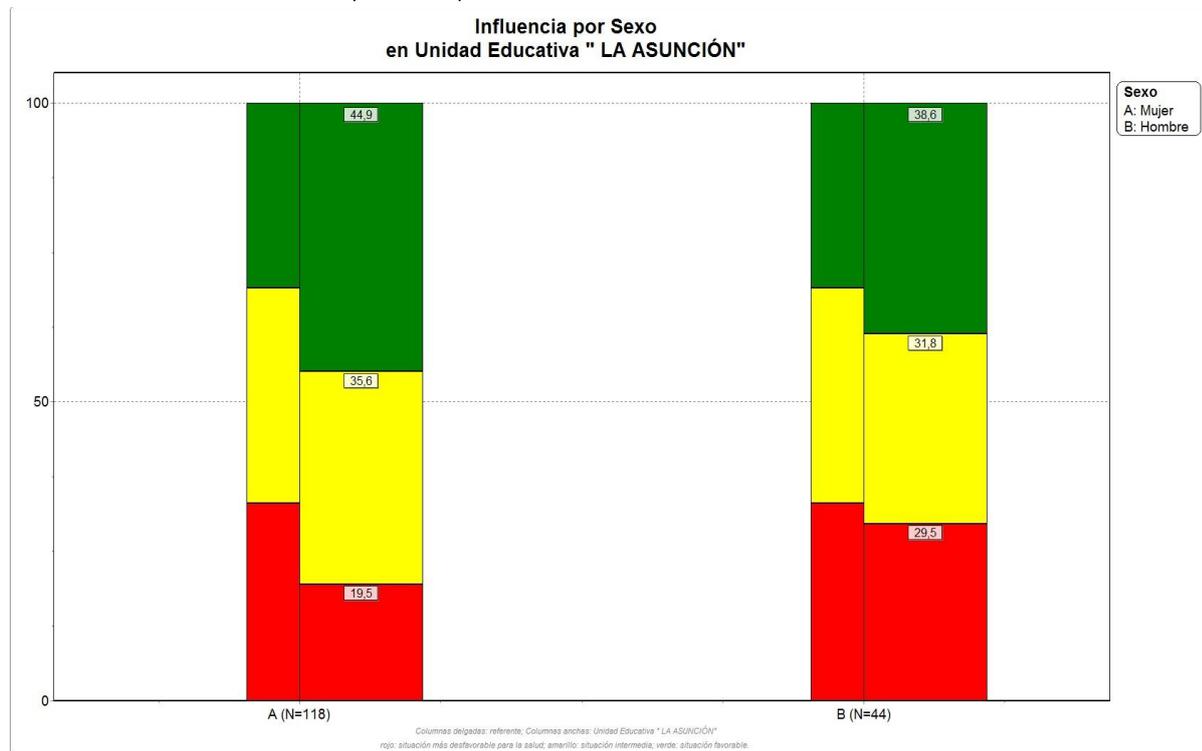
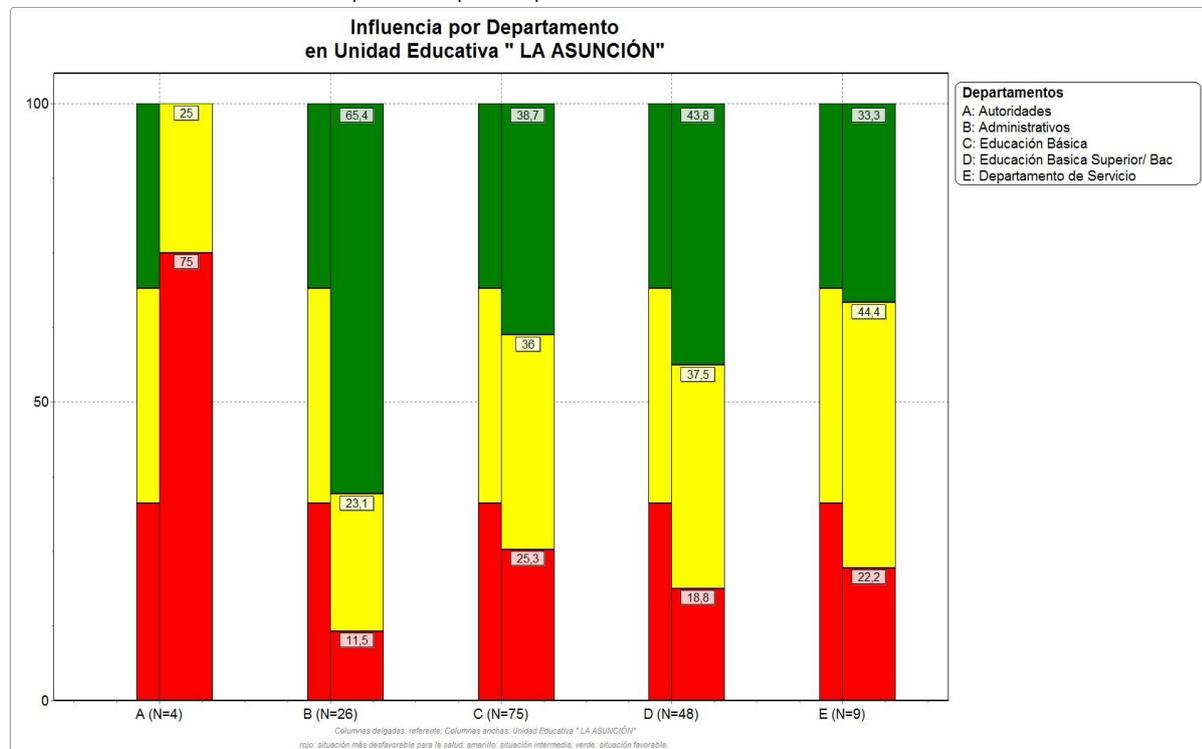


Gráfico 38. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.15. Claridad de rol

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Prevalencia de la exposición. Un 21,6% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 42% a la intermedia y un 36,4% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 42: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	84,0 [N=136]	10,5 [N=17]	5,6 [N=9]	[N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	90,1 [N=146]	5,6 [N=9]	4,3 [N=7]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	87,0 [N=141]	9,3 [N=15]	3,7 [N=6]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	71,6 [N=116]	21,6 [N=35]	6,8 [N=11]	[N=0]

Gráfico 39. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

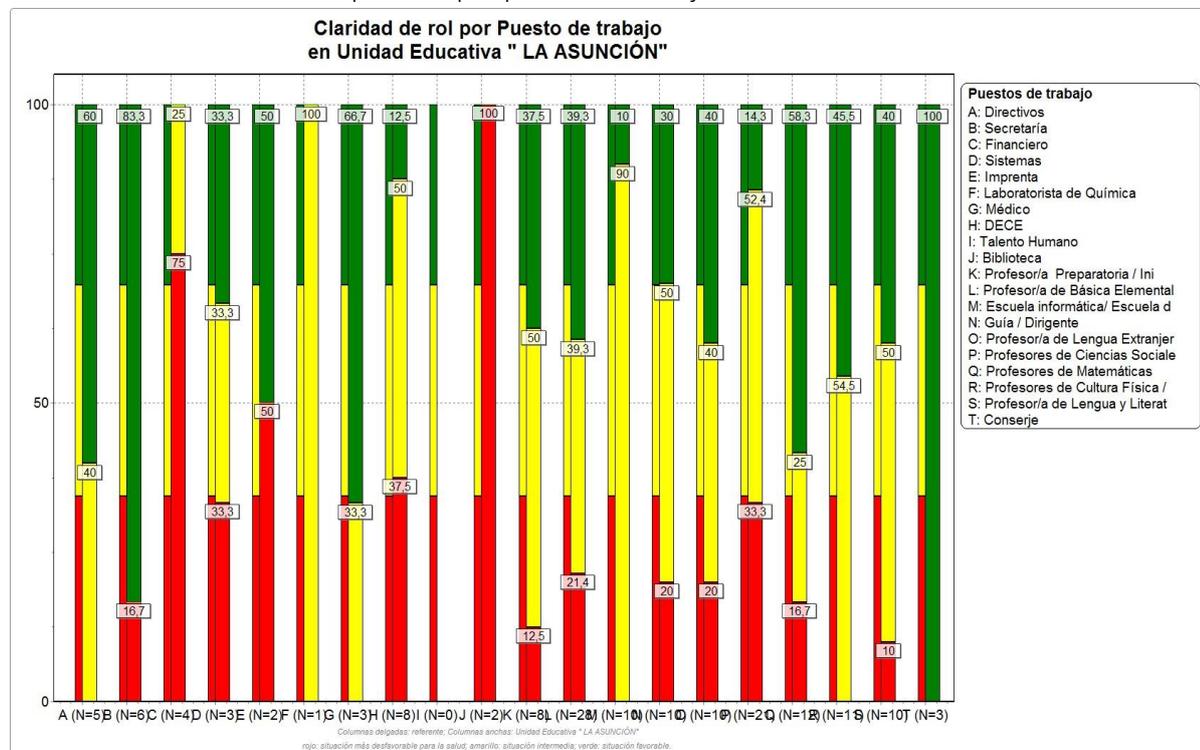


Gráfico 40. Prevalencia de exposición por sexo

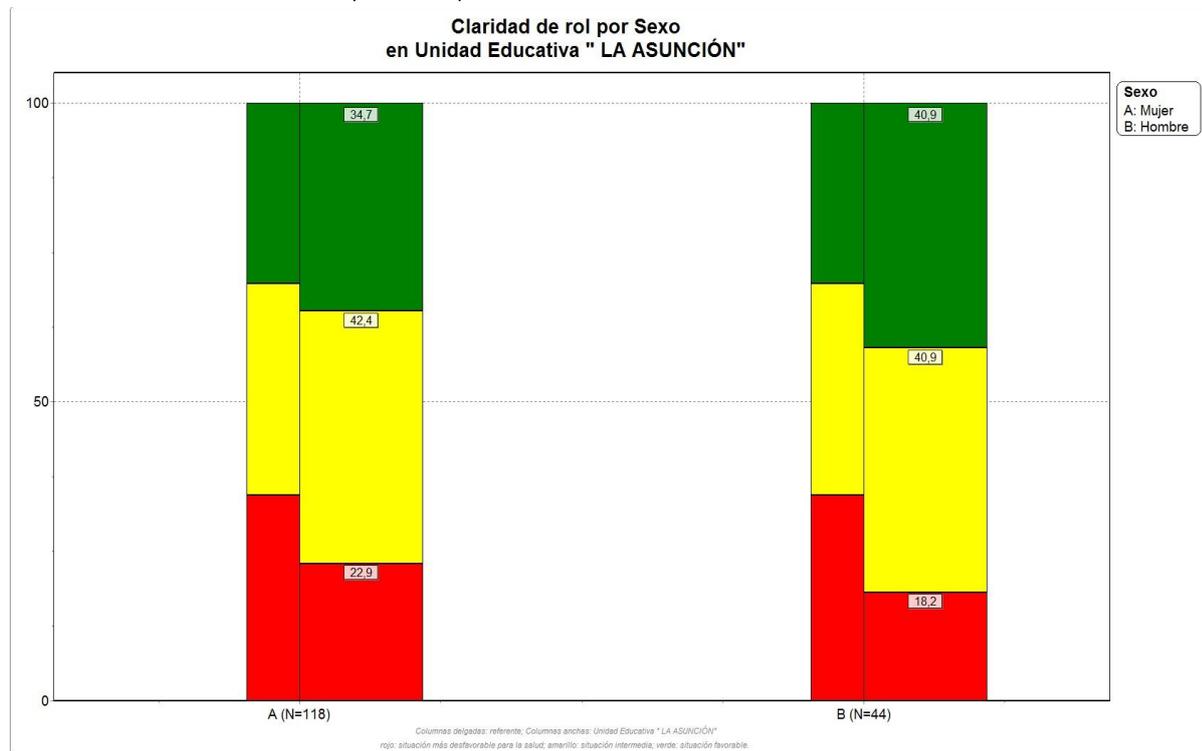
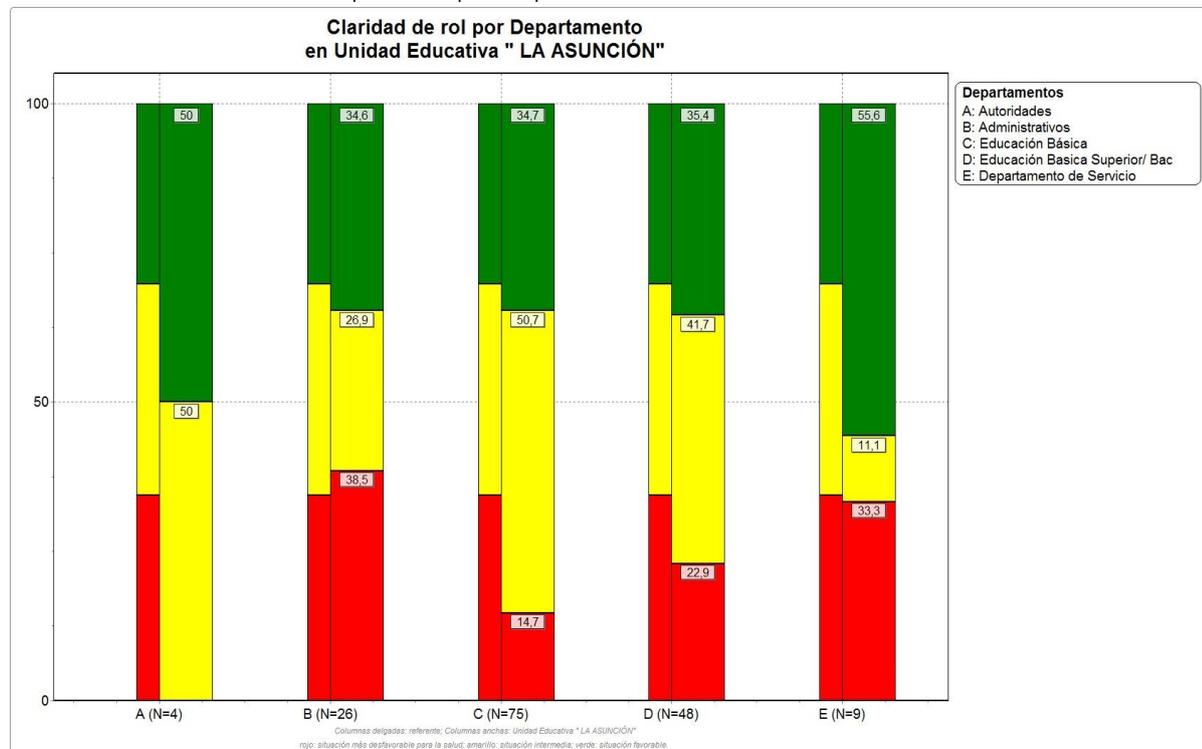


Gráfico 41. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.16. Sentimiento de grupo

Definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

Prevalencia de la exposición. Un 19,1% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 24,1% a la intermedia y un 56,8% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 43: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	77,8 [N=126]	14,2 [N=23]	8,0 [N=13]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	79,0 [N=128]	13,0 [N=21]	8,0 [N=13]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	79,6 [N=129]	13,6 [N=22]	6,8 [N=11]	[N=0]

Gráfico 42. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

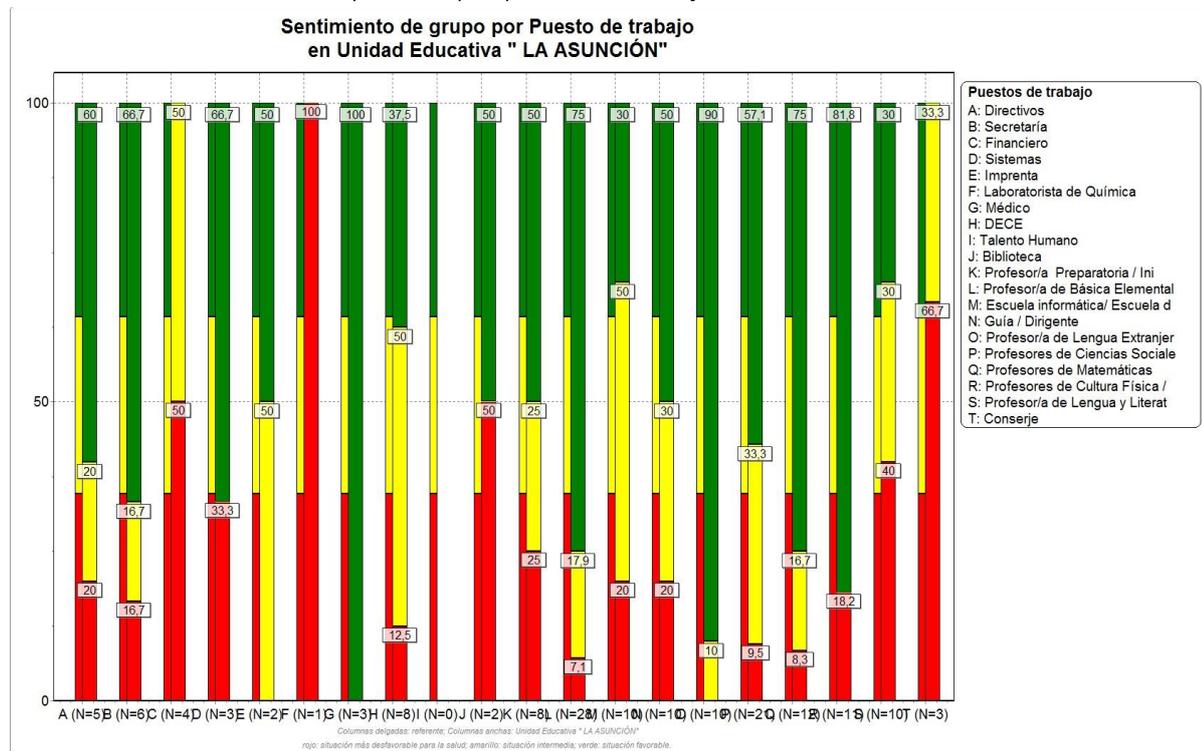


Gráfico 43. Prevalencia de exposición por sexo

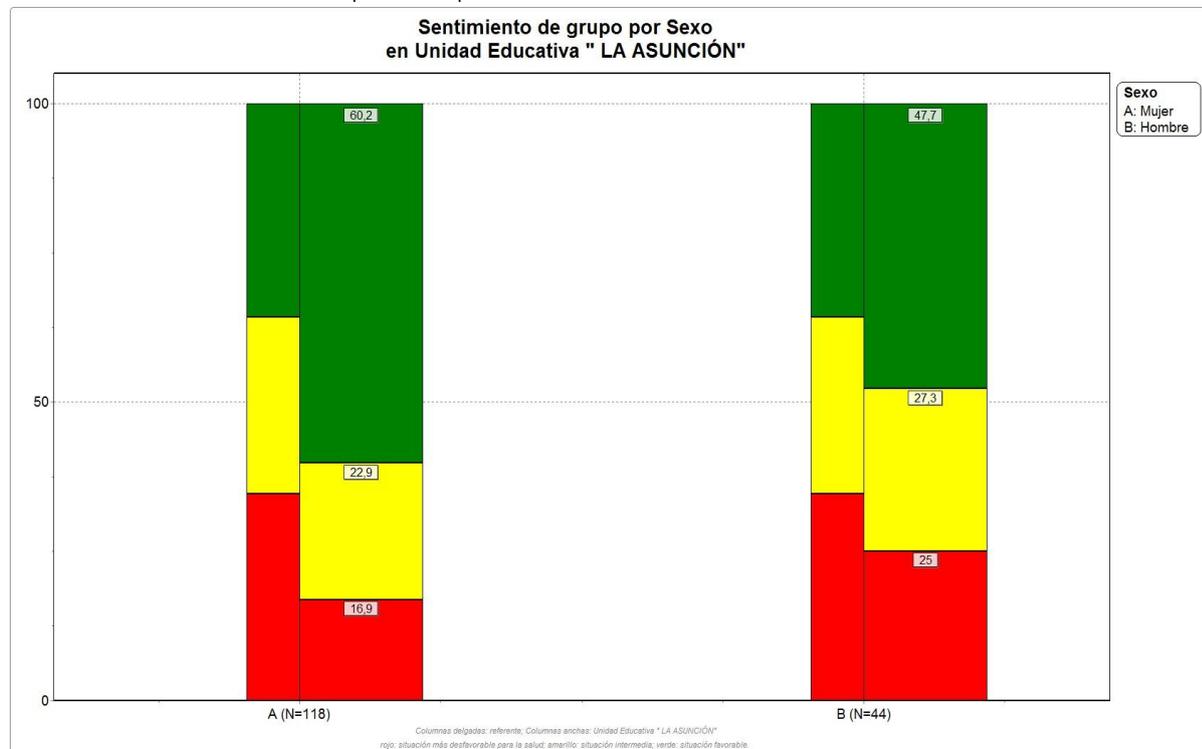
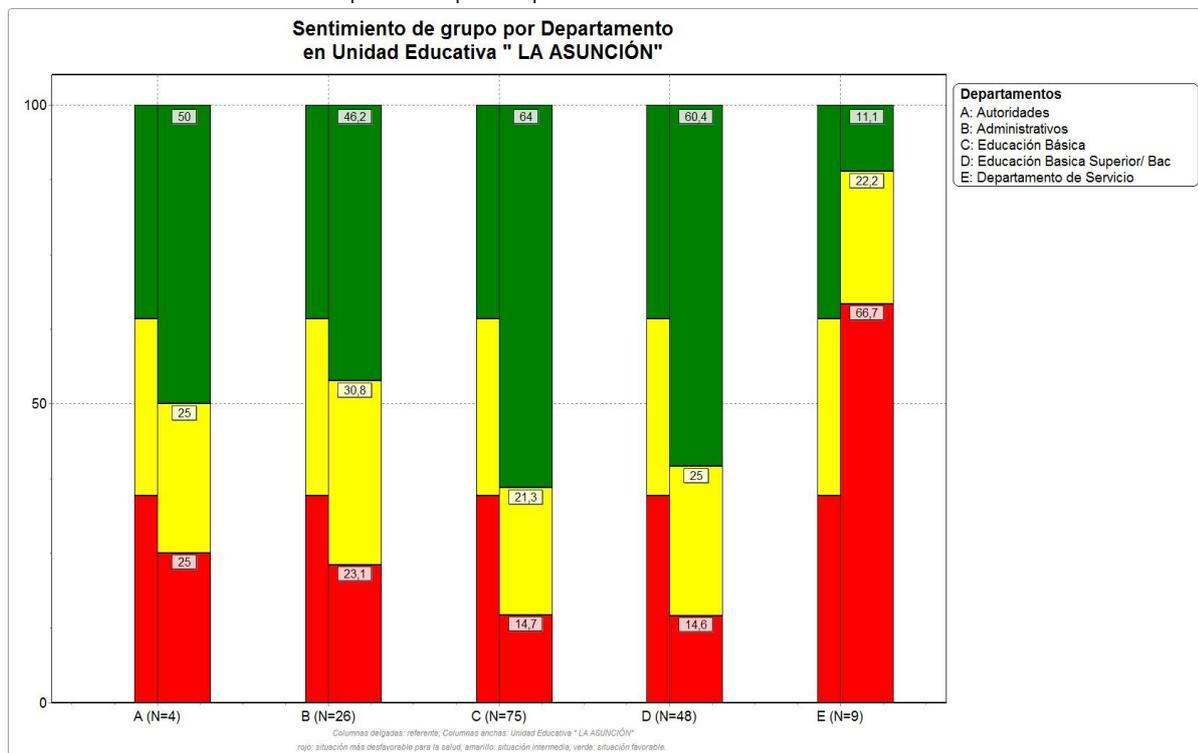


Gráfico 44. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.17. Justicia

Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

Prevalencia de la exposición. Un 6,8% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN " está expuesto a la situación más desfavorable, un 11,7% a la intermedia y un 81,5% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 44: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	63,0 [N=102]	24,7 [N=40]	12,3 [N=20]	[N=0]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	58,6 [N=95]	25,3 [N=41]	16,0 [N=26]	[N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	54,3 [N=88]	32,1 [N=52]	13,6 [N=22]	[N=0]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	51,9 [N=84]	31,5 [N=51]	16,7 [N=27]	[N=0]

Gráfico 45. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

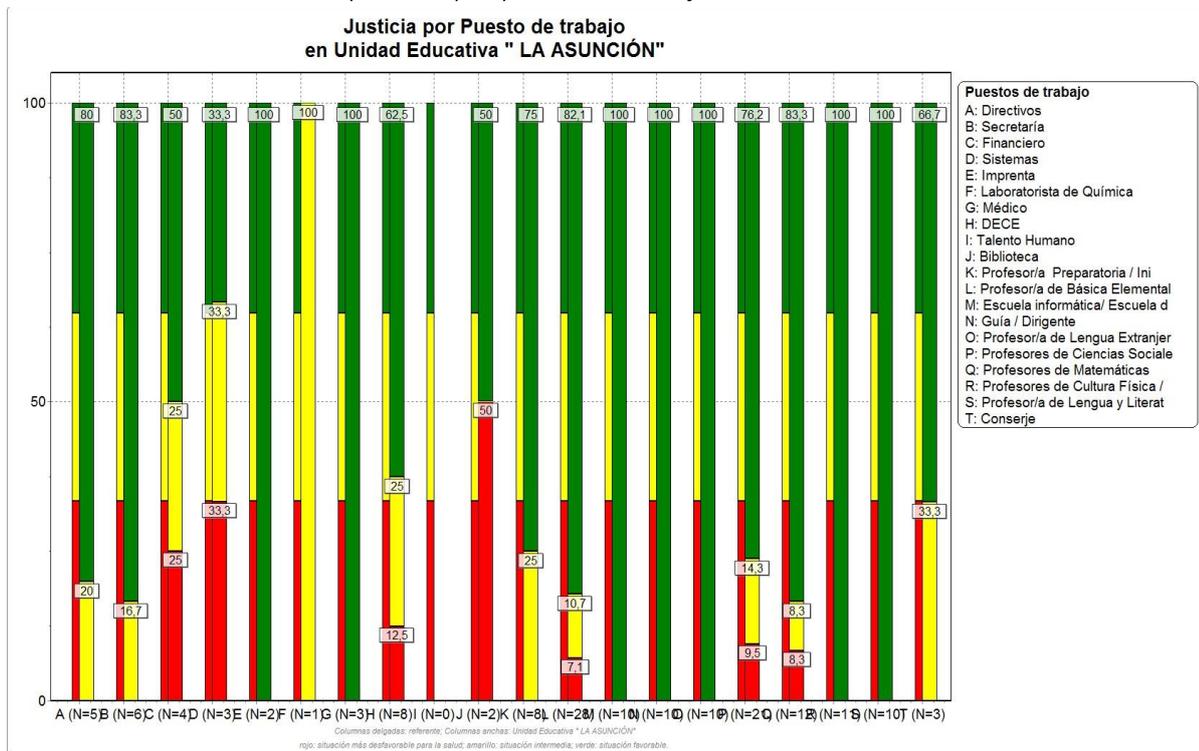


Gráfico 46. Prevalencia de exposición por sexo

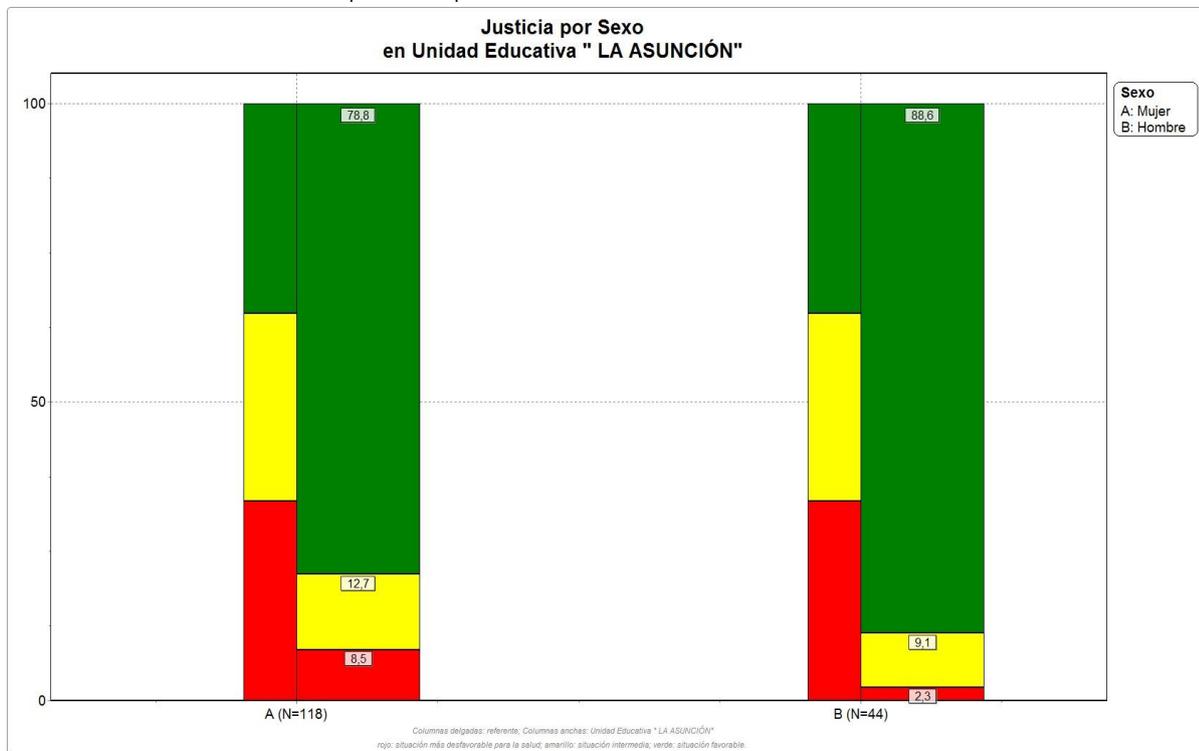
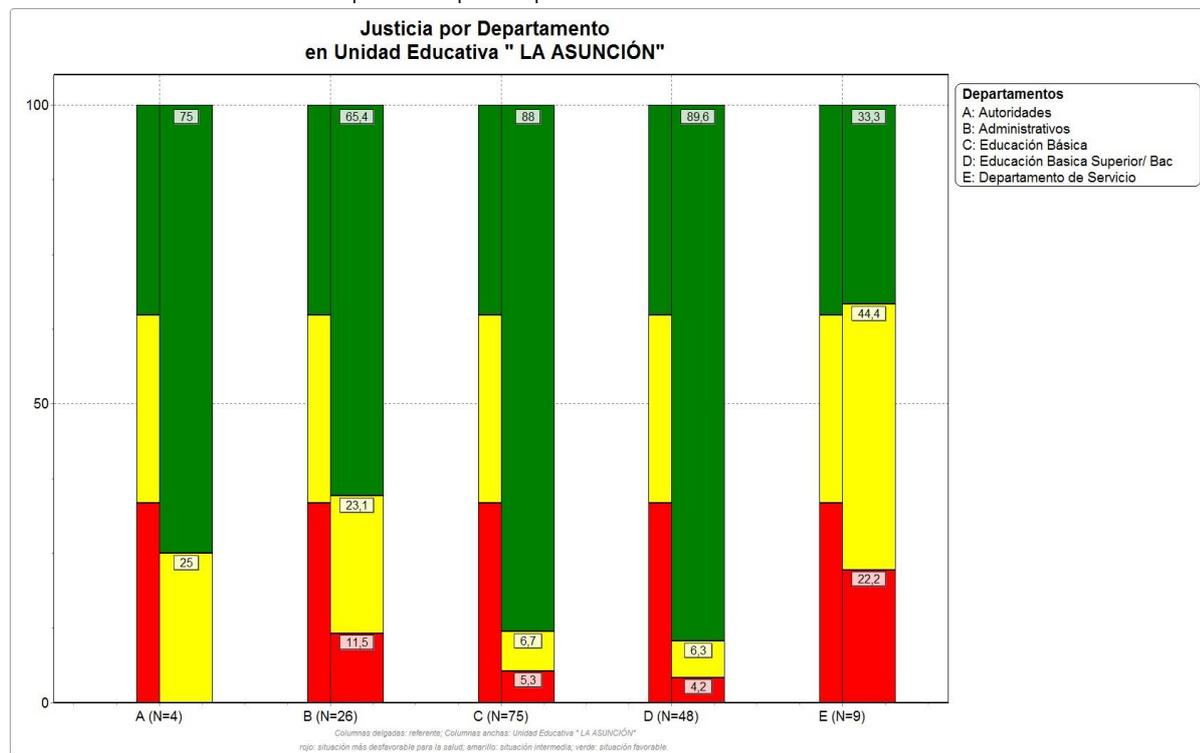


Gráfico 47. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.18. Posibilidades de desarrollo

Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Prevalencia de la exposición. Un 3,1% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN " está expuesto a la situación más desfavorable, un 9,9% a la intermedia y un 87% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 45: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	95,1 [N=154]	3,1 [N=5]	1,9 [N=3]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	87,7 [N=142]	5,6 [N=9]	6,8 [N=11]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	86,4 [N=140]	8,0 [N=13]	5,6 [N=9]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	93,8 [N=152]	3,7 [N=6]	2,5 [N=4]	[N=0]

Gráfico 48. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

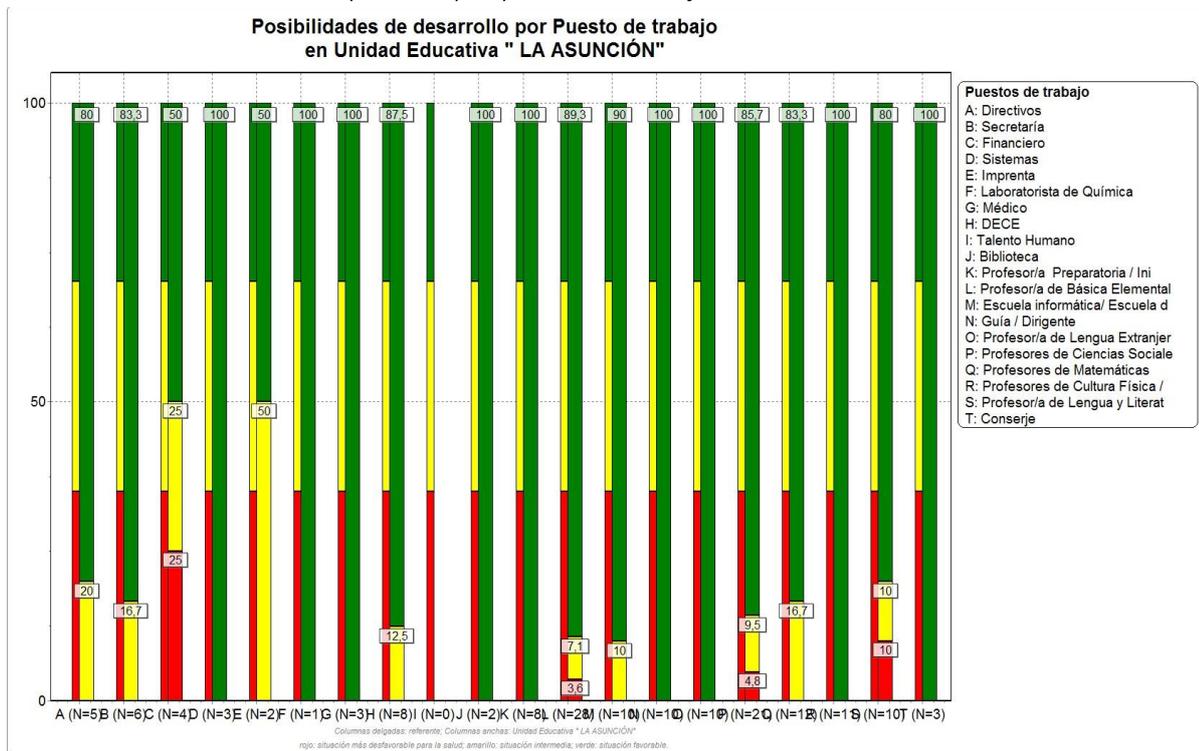


Gráfico 49. Prevalencia de exposición por sexo

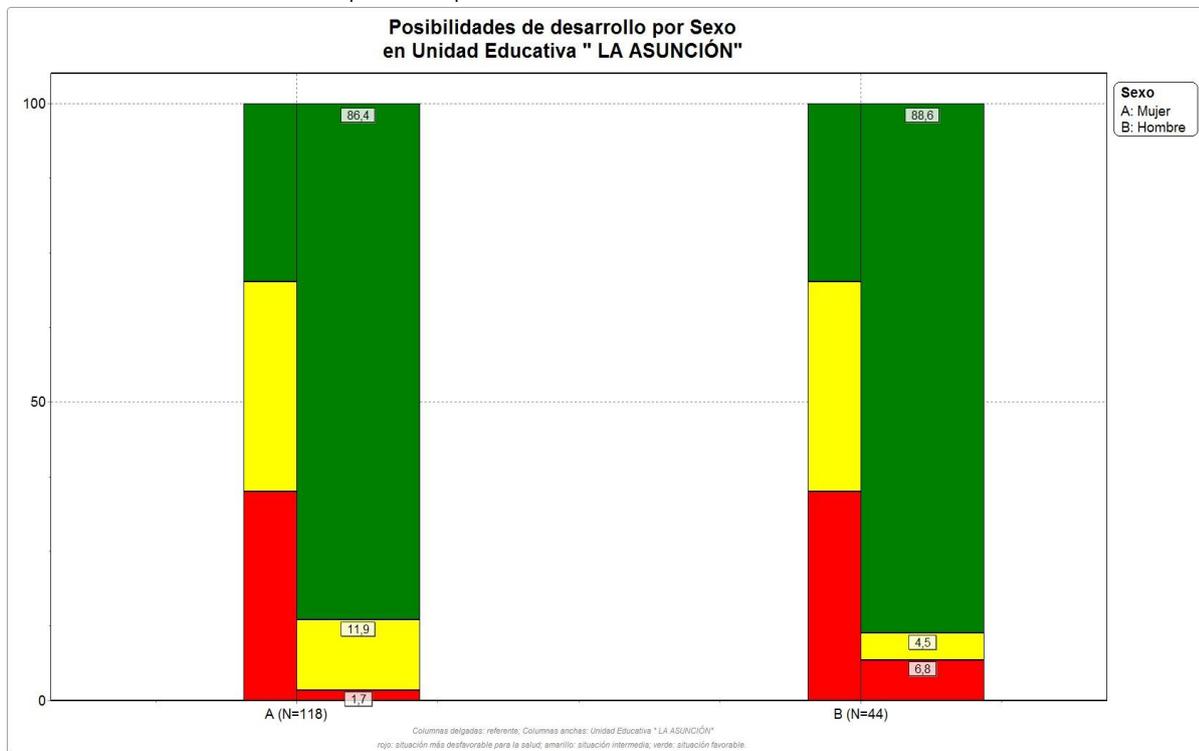
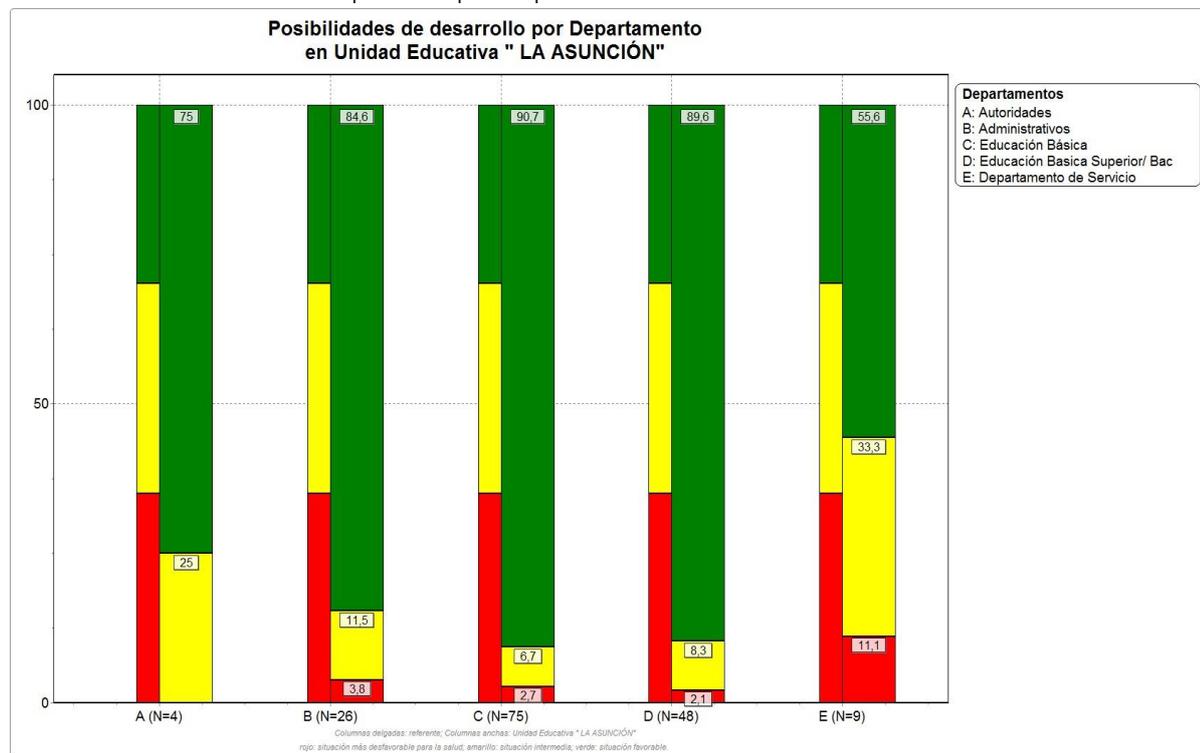


Gráfico 50. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.19. Confianza vertical

Definición. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

Prevalencia de la exposición. Un 2,5% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 5,6% a la intermedia y un 92% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Tabla 46: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	80,2 [N=130]	14,8 [N=24]	4,9 [N=8]	[N=0]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	76,5 [N=124]	16,0 [N=26]	7,4 [N=12]	[N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	53,1 [N=86]	29,6 [N=48]	17,3 [N=28]	[N=0]

Gráfico 51. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

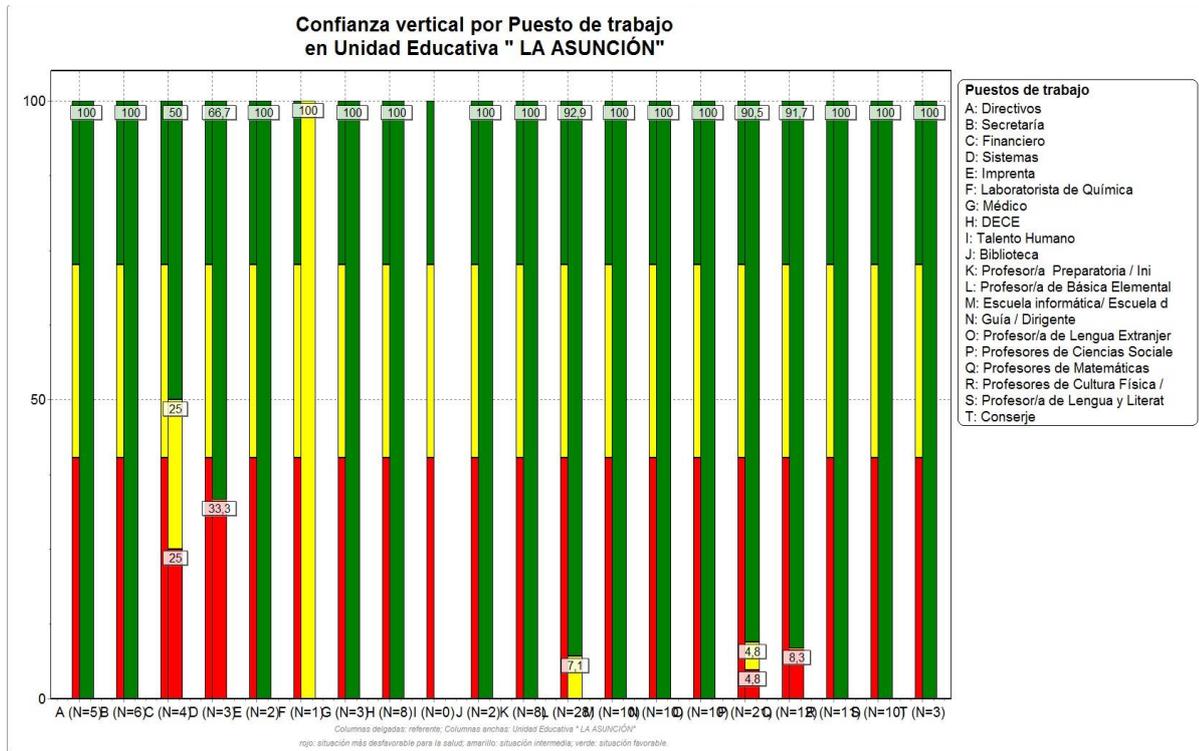


Gráfico 52. Prevalencia de exposición por sexo

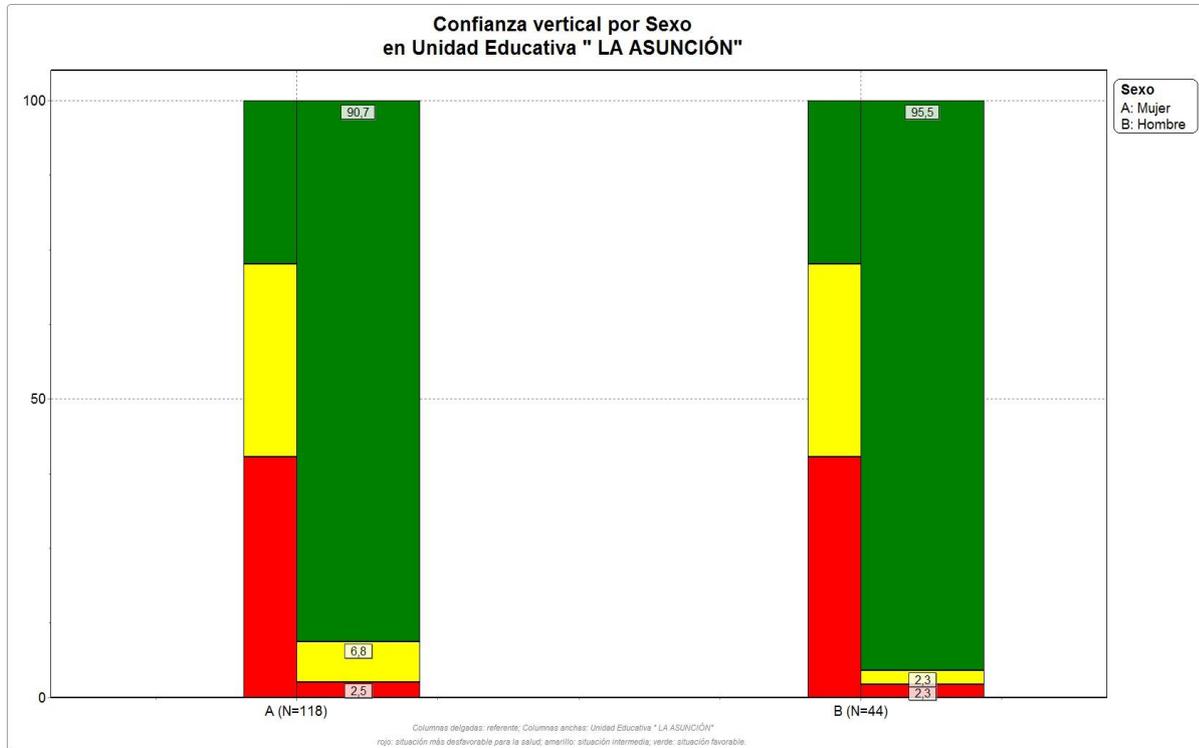
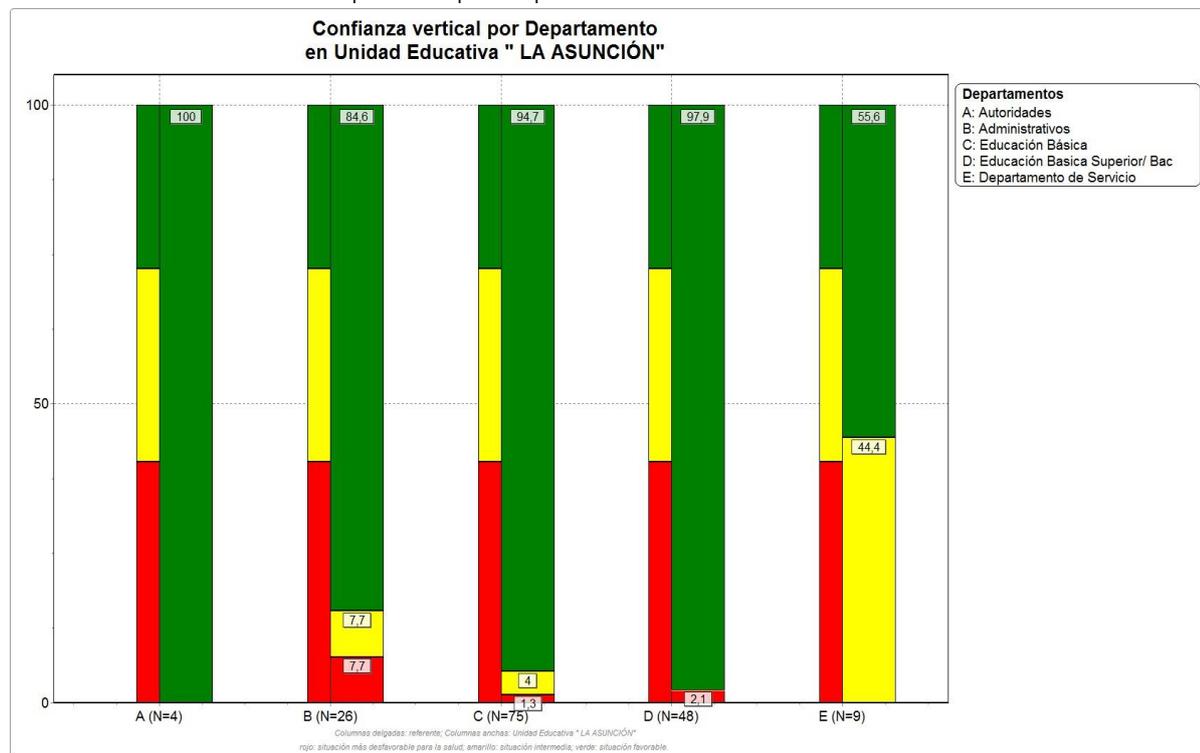


Gráfico 53. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.20. Reconocimiento

Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin "voz" no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, ..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Prevalencia de la exposición. Un 1,9% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" está expuesto a la situación más desfavorable, un 4,9% a la intermedia y un 93,2% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Tabla 47: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	69,8 [N=113]	15,4 [N=25]	14,8 [N=24]	[N=0]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	81,5 [N=132]	13,0 [N=21]	5,6 [N=9]	[N=0]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	79,0 [N=128]	14,2 [N=23]	6,8 [N=11]	[N=0]

Gráfico 54. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

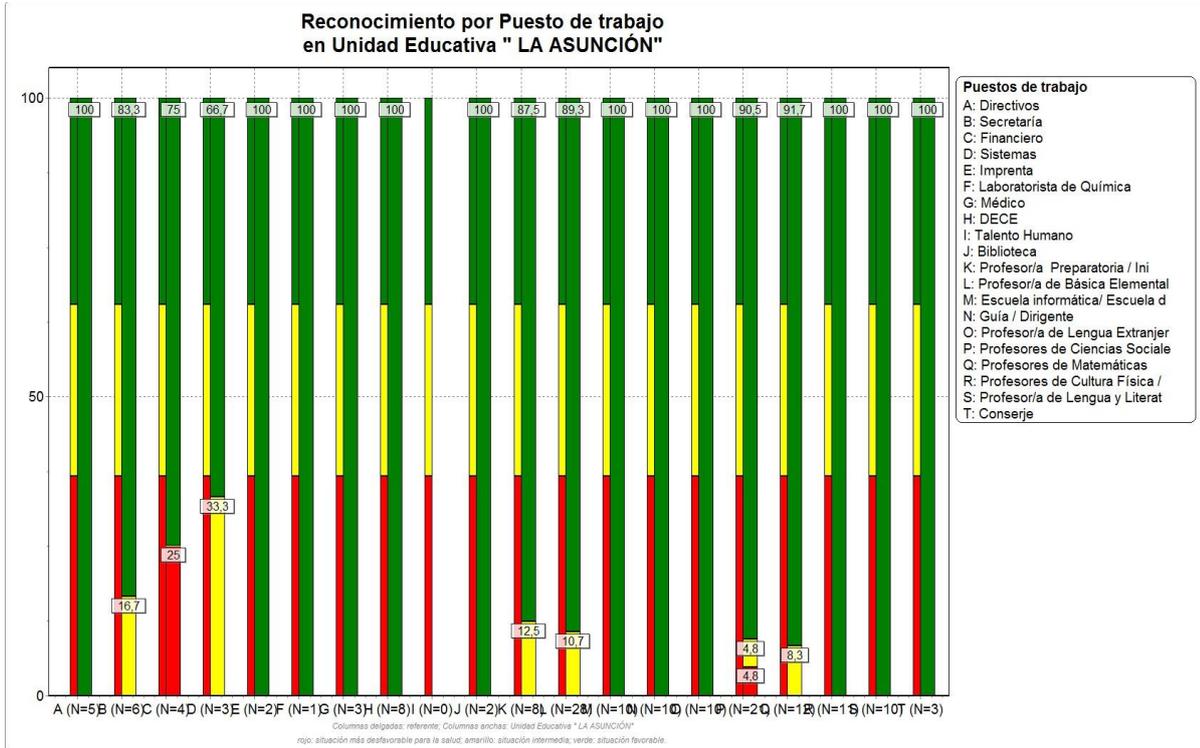


Gráfico 55. Prevalencia de exposición por sexo

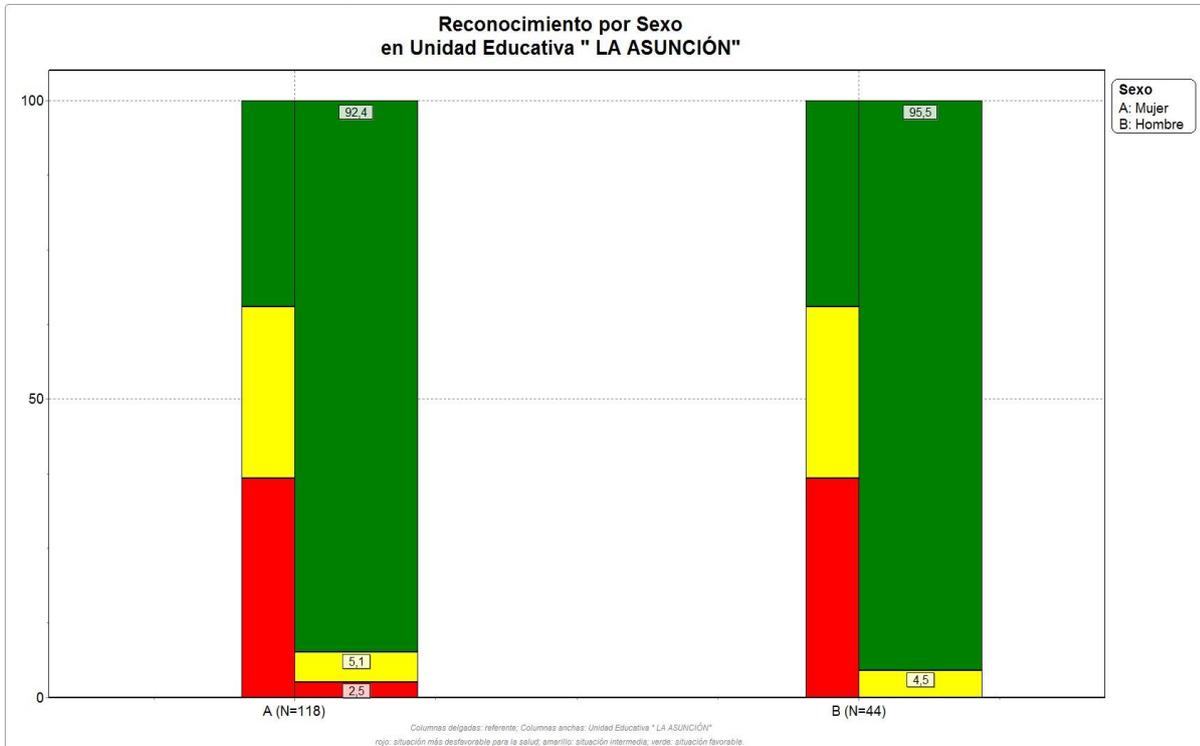
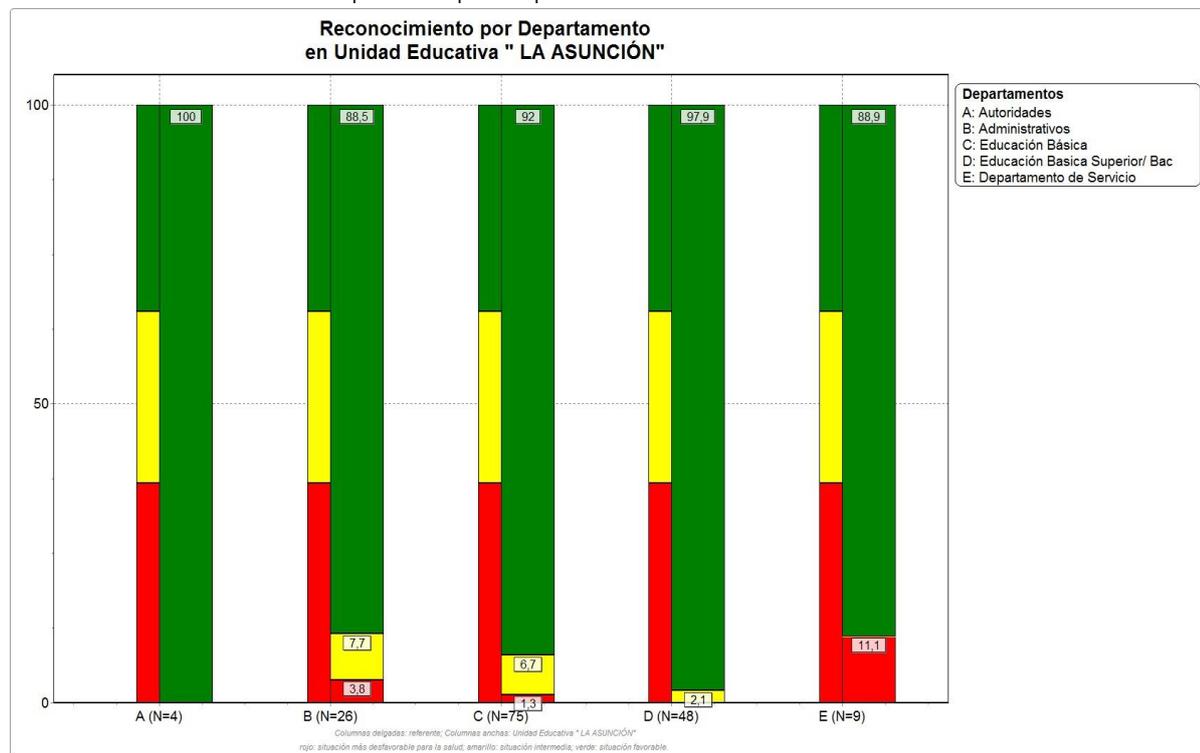


Gráfico 56. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.21. Sentido del trabajo

Definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

El sentido facilita afrontar las exigencias.

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN " está expuesto a la situación más desfavorable, un 6,2% a la intermedia y un 93,8% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 48: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	96,3 [N=156]	3,7 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	97,5 [N=158]	2,5 [N=4]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	98,1 [N=159]	1,2 [N=2]	0,6 [N=1]	[N=0]

Gráfico 57. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

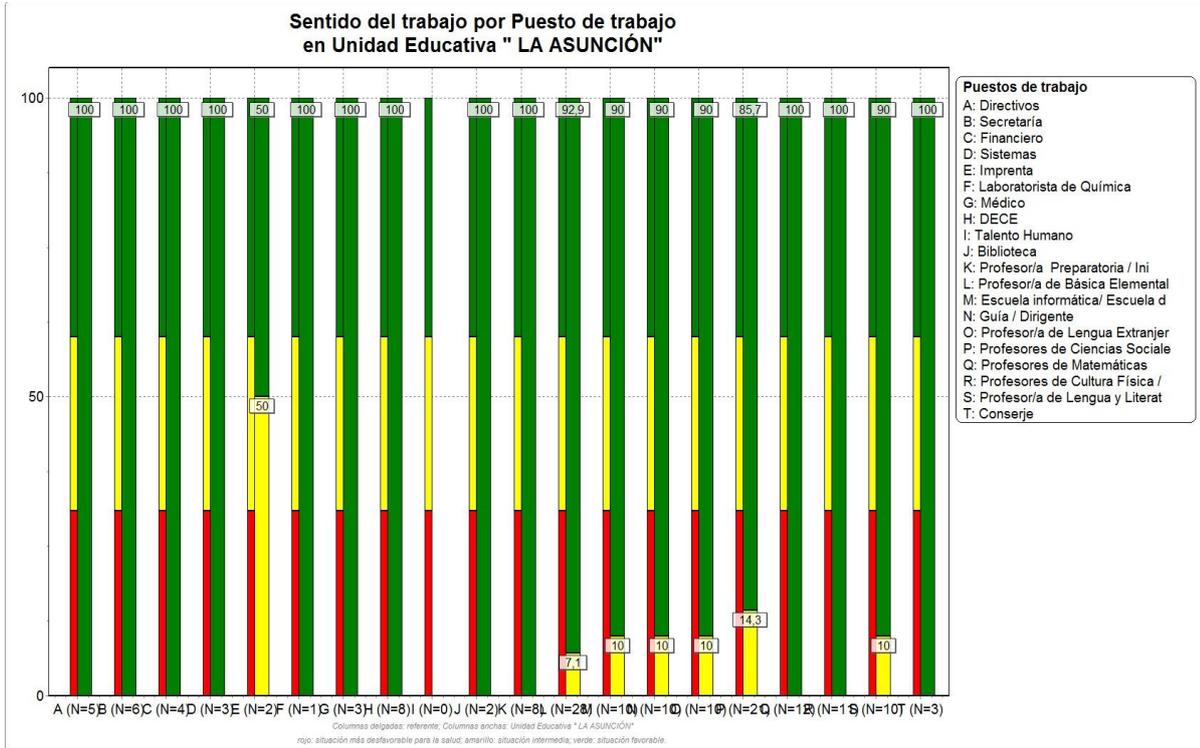


Gráfico 58. Prevalencia de exposición por sexo

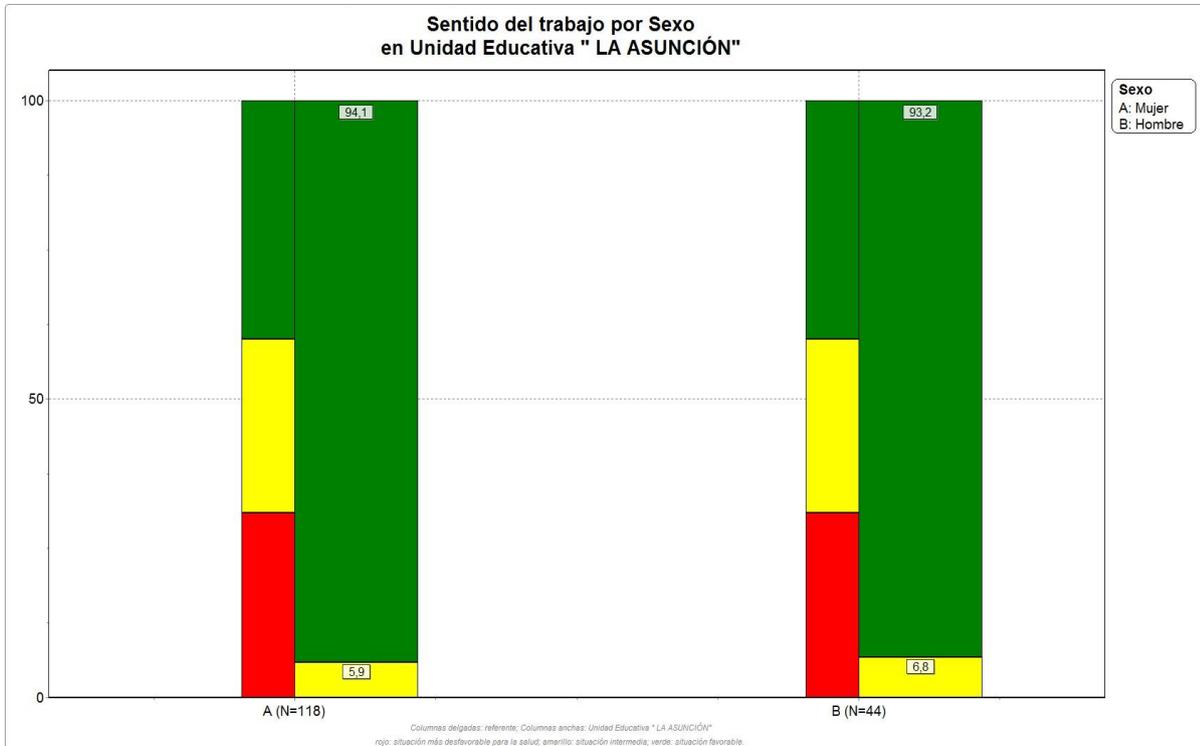
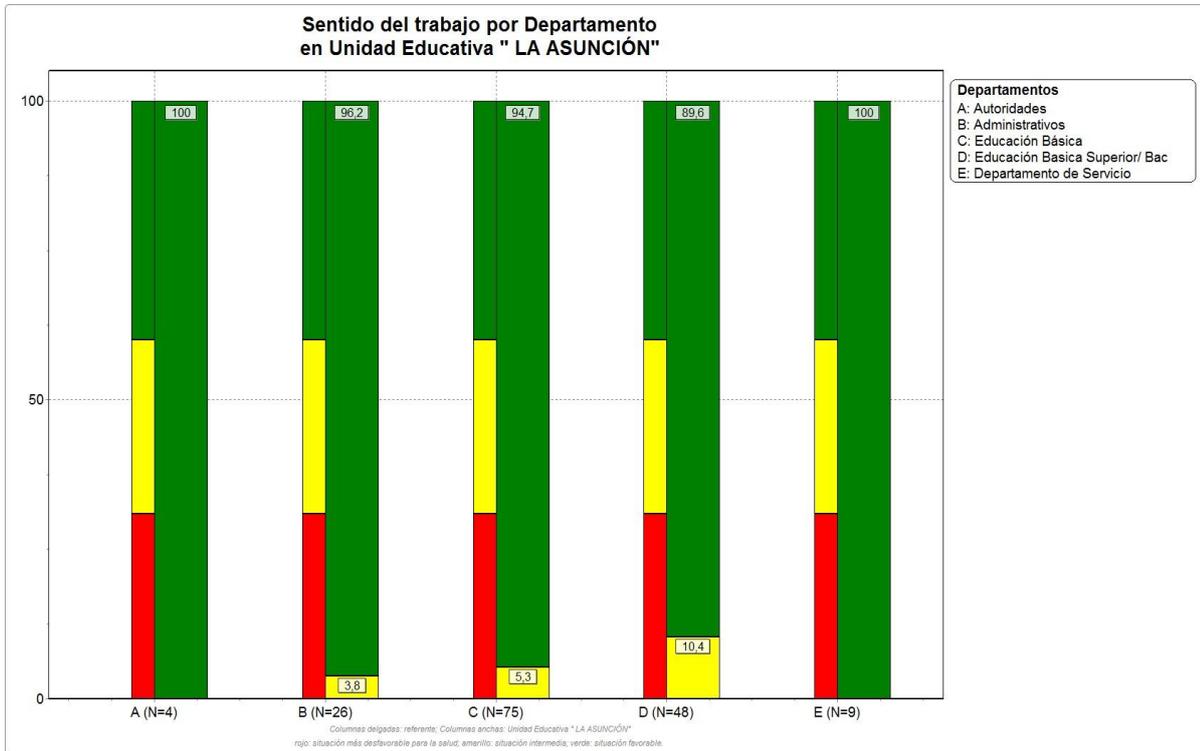


Gráfico 59. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

ANEXO I. CUESTIONARIO

CoPsoQ **istas21**

versión 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as

Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de

Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN "	Fecha de respuesta: junio 2017
--	---------------------------------------

INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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

Forma de recogida del cuestionario: **Por correo interno de la Unidad Educativa.. El día de recogida será el lunes, 12 de junio de 2017.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, ARÉVALO SAMANIEGO MARÍA PATRICIA, representantes de los trabajadores/as, Ing. César Palacios, y personal técnico del Servicio de Prevención, Paola Aguilera y Yorman Rojas. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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

1) Eres:

1 Mujer

2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

1 Menos de 31 años

2 Entre 31 y 45 años

3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Unidad Educativa "LA ASUNCIÓN" y tus condiciones de trabajo.

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

1 Autoridades

2 Administrativos

3 Departamento Médico

4 Educación Básica

5 Bachillerato General Unificado

6 Departamento de Servicio

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

1 Directivos

2 Secretaría

3 Financiero

4 Sistemas

5 Médico

6 Imprenta

7 Laboratorista de Química

8 DECE

9 Talento Humano

10 Biblioteca

11 Profesor/a de Preparatoria / Inicial

12 Profesor/a de Básica Elemental (2do, 3ro, 4to) y Básica Media (5to, 6to, 7mo) / Tutor

13 Escuela informática/ Escuela de Cultura Física/ Escuela de educación artística/ Escuela de Inglés.

14 Profesor /a de Ciencias Sociales / Ciencias Naturales / Laboratorista de Química

15 Profesor/a de Lengua y Literatura

16 Guía / Dirigente

17 Profesor/a de Lengua Extranjera / Escuela de Inglés

18 Profesor de Matemática

₁₉ Profesor/a de Cultura Física/ Escuela de Talentos

₂₀ Conserje

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

₁ Generalmente no

₂ Sí, generalmente de nivel superior

₃ Sí, generalmente de nivel inferior

₄ Sí, generalmente del mismo nivel

₅ Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel

₆ No lo sé

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

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

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

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

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Unidad Educativa "LA ASUNCIÓN"?

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

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Unidad Educativa "LA ASUNCIÓN"?

- 1. Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2. Soy fijo discontinuo
- 3. Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4. Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5. Soy funcionario
- 6. Soy interino
- 7. Soy un/a trade (aun siendo autónomo , en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 8. Soy becario/a
- 9. Trabajo sin contrato

10) Desde que entraste en Unidad Educativa "LA ASUNCIÓN" ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No

- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

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

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

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

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

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

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

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

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



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

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

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

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

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

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Unidad Educativa "LA ASUNCIÓN"?

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

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

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

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



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

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

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 dólares o menos
- 2 Entre 301 y 450 dólares
- 3 Entre 451 y 600 dólares
- 4 Entre 601 y 750 dólares
- 5 Entre 751 y 900 dólares
- 6 Entre 901 y 1.200 dólares
- 7 Entre 1.201 y 1.500 dólares
- 8 Entre 1.501 y 1.800 dólares
- 9 Entre 1.801 y 2.100 dólares
- 10 Entre 2.101 y 2.400 dólares
- 11 Entre 2.401 y 2.700 dólares
- 12 Entre 2.701 y 3.000 dólares
- 13 Más de 3.000 dólares

23) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable

3 Todo variable (a destajo, a comisión)

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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿En qué medida...

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

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

¿En qué medida...

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

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

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

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

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

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

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

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

30) En general ¿dirías que tu salud es?

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

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

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

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

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

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

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

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

ANEXO II. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

La matriz es una herramienta que orienta al GT en el proceso de cómo definir las medidas preventivas. Por un lado ordena la información que se encuentra en este informe relacionada con la exposición que se está trabajando, y por otro, permite recoger las conclusiones a las que llega el GT en cuanto al origen de las exposiciones y las medidas preventivas.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS ¹			
DIMENSIÓN			
RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
...

Esta matriz se debe rellenar para cada una de las exposiciones que identifica y valora este informe. En el apartado 4.4.1 del IP y en el epígrafe 5.2. del manual del método se explica detalladamente su contenido y proceso. En el anexo XI del manual se encuentran ejemplos.

A continuación se resume la información que se debe incluir en cada una de las columnas:

- **Dimensión.** Se identifica la dimensión que se está trabajando. Es conveniente leer su definición.
- **Resultados de la exposición y su localización.** Se plasma el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo) de la empresa. Y también, atendiendo a la información que aparece en los gráficos, se recogen los puestos de trabajo, sexo y departamentos/secciones que presenten un porcentaje de trabajadores en rojo mayor a la población de referencia (escribir el porcentaje de exposición).
- **Resultados que orientan sobre el origen de la exposición.** Se recogen 1) las preguntas asociadas a la exposición que concentran un mayor porcentaje de plantilla en las respuestas negativas, es decir, en las que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo; 2) las condiciones de trabajo (apartado 4.2. del informe) relacionadas con esos aspectos problemáticos; 3) los resultados de otras exposiciones relacionadas. Es conveniente leer “posible origen”.
- **Origen.** Se recoge el acuerdo del GT sobre qué aspectos de la organización del trabajo están en el origen de lo expuesto en las columnas anteriores. Responde a la pregunta del porqué.
- **Medidas preventivas.** Se recogen las actuaciones acordadas en el GT para cambiar los aspectos de la organización del trabajo que están en el origen de la exposición a fin de eliminarla o reducirla. Responde a la pregunta qué hacer.

ANEXO III: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.



Con la información contenida en el informe preliminar y en las matrices de exposición, orígenes y medidas preventivas (documento final de la evaluación de riesgos) el grupo de trabajo dispone de información suficiente para establecer la planificación preventiva.

La planificación de la actividad preventiva tiene como objetivos concretar y priorizar las medidas preventivas incorporando la información relacionada con su ejecución (fechas, responsables, medios humanos y materiales y presupuesto).

En la priorización de las medidas preventivas debe tenerse en cuenta el art. 15.c. de la LPRL, que determina que las medidas preventivas deben combatir los riesgos en origen.

A completar por el grupo de trabajo.

OBJETIVO(S):				
AMBITO DE APLICACIÓN: <input type="checkbox"/> Empresa <input type="checkbox"/> Población diana. Señalar cuál (es):				
Medidas preventivas	Fecha inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
SEGUIMIENTO:				

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD PREVENTIVA PLURIANUAL		
Mes/Año	Ámbito de aplicación	Medidas preventivas

En el capítulo 6 del manual del método se explica detalladamente el contenido y proceso de estas matrices. En el anexo XV se encuentra un ejemplo.

ANEXO IV: INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

El Comité de Seguridad y Salud acordó que aquellas preguntas del cuestionario de riesgos psicosociales contempladas en el apartado “condiciones de trabajo” se presentarían también según sexo en este anexo, con el objetivo de aportar datos al proceso de diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así mismo, los datos de exposición contenidos en los apartados anteriores de este informe se muestran para mujeres y hombres por separado, lo que también puede ser una información útil para este mismo objetivo.



Los datos que aquí se presentan serán válidos si las tasas de respuesta son iguales o superiores al 60% en la categoría hombre y mujer.

Tabla 49: Tasa de respuesta

Unidad de análisis	Tasa de respuesta mujeres	Tasa de respuesta hombres
Directivos	0,0% [4] (*)	0,0% [1] (*)
Secretaría	0,0% [4] (*)	0,0% [2] (*)
Financiero	0,0% [4] (*)	0,0% [0] (*)
Sistemas	0,0% [2] (*)	0,0% [1] (*)
Imprenta	0,0% [1] (*)	0,0% [1] (*)
Laboratorista de Química	0,0% [1] (*)	0,0% [0] (*)
Médico	0,0% [3] (*)	0,0% [0] (*)
DECE	0,0% [6] (*)	0,0% [2] (*)
Talento Humano	0,0% [0] (*)	0,0% [0] (*)
Biblioteca	0,0% [2] (*)	0,0% [0] (*)
Profesor/a Preparatoria / Inicial	0,0% [8] (*)	0,0% [0] (*)
Profesor/a de Básica Elemental (2do, 3ro, 4to.)/Profesor de Básica Media (5to, 6to, 7mo / Tutor.)	0,0% [22] (*)	0,0% [6] (*)
Escuela informática/ Escuela de Cultura Física/ Escuela de educación artística/ Escuela de Talentos	0,0% [5] (*)	0,0% [5] (*)
Guía / Dirigente	0,0% [10] (*)	0,0% [0] (*)
Profesor/a de Lengua Extranjera / Escuela de Inglés	0,0% [8] (*)	0,0% [2] (*)
Profesores de Ciencias Sociales / Profesor de Ciencias Naturales	0,0% [18] (*)	0,0% [3] (*)
Profesores de Matemáticas	0,0% [7] (*)	0,0% [5] (*)
Profesores de Cultura Física / Escuela de Talentos	0,0% [4] (*)	0,0% [7] (*)
Profesor/a de Lengua y Literatura	0,0% [6] (*)	0,0% [4] (*)
(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"		

En las tablas 50 y 51 se muestran algunas **CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**.

Tabla 50: Sexo

Eres:	N	%
Mujer	118	72,8%
Hombre	44	27,2%
No contesta	0	
Total	162	

Tabla 51: Edad

¿Qué edad tienes?	N	% Mujeres	% Hombres
Menos de 31 años	24	16,1% [N=19]	11,4% [N=5]
Entre 31 y 45 años	86	48,3% [N=57]	65,9% [N=29]
Más de 45 años	52	35,6% [N=42]	22,7% [N=10]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

En las tablas 52 y 53 se muestra la distribución de la plantilla por sexo y **UNIDAD DE GESTIÓN** y **PUESTO DE TRABAJO**.

Tabla 52: Puesto de trabajo

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.			
Directivos	5	3,4% [N=4]	2,3% [N=1]
Secretaría	6	3,4% [N=4]	4,5% [N=2]
Financiero	4	3,4% [N=4]	0,0% [N=0]
Sistemas	3	1,7% [N=2]	2,3% [N=1]
Imprenta	2	0,8% [N=1]	2,3% [N=1]
Laboratorista de Química	1	0,8% [N=1]	0,0% [N=0]
Médico	3	2,5% [N=3]	0,0% [N=0]
DECE	8	5,1% [N=6]	4,5% [N=2]
Talento Humano	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Biblioteca	2	1,7% [N=2]	0,0% [N=0]
Profesor/a Preparatoria / Inicial	8	6,8% [N=8]	0,0% [N=0]
Profesor/a de Básica Elemental (2do, 3ro, 4to.)/Profesor de Básica Media (5to, 6to, 7mo / Tutor.)	28	18,6% [N=22]	13,6% [N=6]
Escuela informática/ Escuela de Cultura Física/ Escuela de educación artística/ Escuela de Talentos	10	4,2% [N=5]	11,4% [N=5]
Guía / Dirigente	10	8,5% [N=10]	0,0% [N=0]
Profesor/a de Lengua Extranjera / Escuela de Inglés	10	6,8% [N=8]	4,5% [N=2]
Profesores de Ciencias Sociales / Profesor de Ciencias Naturales	21	15,3% [N=18]	6,8% [N=3]
Profesores de Matemáticas	12	5,9% [N=7]	11,4% [N=5]
Profesores de Cultura Física / Escuela de Talentos	11	3,4% [N=4]	15,9% [N=7]
Profesor/a de Lengua y Literatura	10	5,1% [N=6]	9,1% [N=4]
Conserje	3	0,0% [N=0]	6,8% [N=3]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 53: Departamento/Sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	% Mujeres	% Hombres
Autoridades	4	3,4% [N=4]	0,0% [N=0]
Administrativos	26	16,1% [N=19]	15,9% [N=7]
Educación Básica	75	50,0% [N=59]	36,4% [N=16]
Educación Basica Superior/ Bachillerato General Unificado	48	27,1% [N=32]	36,4% [N=16]
Departamento de Servicio	9	3,4% [N=4]	11,4% [N=5]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA.**

	N	% Mujeres	% Hombres
--	----------	------------------	------------------

Tabla 54: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?			
Generalmente no	73	45,8% [N=54]	43,2% [N=19]
Sí, generalmente de nivel superior	12	9,3% [N=11]	2,3% [N=1]
Sí, generalmente de nivel inferior	4	2,5% [N=3]	2,3% [N=1]
Sí, generalmente del mismo nivel	35	22,9% [N=27]	18,2% [N=8]
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	29	14,4% [N=17]	27,3% [N=12]
No lo sé	9	5,1% [N=6]	6,8% [N=3]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 55: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?			
Siempre	9	4,2% [N=5]	9,1% [N=4]
Muchas veces	19	11,9% [N=14]	11,4% [N=5]
Algunas veces	49	27,1% [N=32]	38,6% [N=17]
Sólo alguna vez	35	22,9% [N=27]	18,2% [N=8]
Nunca	50	33,9% [N=40]	22,7% [N=10]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Características relativas a la **CONTRATACIÓN**.

Tabla 56: Relación laboral

	N	% Mujeres	% Hombres
¿Qué tipo de relación laboral tienes con Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"?	N	% Mujeres	% Hombres
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	155	96,6% [N=114]	93,2% [N=41]
Soy fijo discontinuo	1	0,8% [N=1]	0,0% [N=0]
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	4	0,8% [N=1]	6,8% [N=3]
Soy funcionario	2	1,7% [N=2]	0,0% [N=0]
Soy interino	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy becario/a	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Trabajo sin contrato	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 57: Antigüedad

	N	% Mujeres	% Hombres
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"?			
Menos de 30 días	1	0,8% [N=1]	0,0% [N=0]
Entre 1 mes y hasta 6 meses	6	2,5% [N=3]	6,8% [N=3]
Más de 6 meses y hasta 2 años	12	7,6% [N=9]	6,8% [N=3]
Más de 2 años y hasta 5 años	30	16,1% [N=19]	25,0% [N=11]
Más de 5 años y hasta 10 años	43	28,8% [N=34]	20,5% [N=9]
Más de 10 años	70	44,1% [N=52]	40,9% [N=18]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Características relativas a la **JORNADA**.

	N	% Mujeres	% Hombres
--	---	-----------	-----------

Tabla 58: Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN"?	N	% Mujeres	% Hombres
30 horas o menos	36	22,9% [N=27]	20,5% [N=9]
De 31 a 35 horas	55	30,5% [N=36]	43,2% [N=19]
De 36 a 40 horas	40	25,4% [N=30]	22,7% [N=10]
De 41 a 45 horas	18	14,4% [N=17]	2,3% [N=1]
Más de 45 horas	13	6,8% [N=8]	11,4% [N=5]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 59: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	% Mujeres	% Hombres
Jornada partida (mañana y tarde)	30	16,1% [N=19]	25,0% [N=11]
Turno fijo de mañana	128	83,1% [N=98]	68,2% [N=30]
Turno fijo de tarde	3	0,8% [N=1]	4,5% [N=2]
Turno fijo de noche	1	0,0% [N=0]	2,3% [N=1]
Turnos rotatorios excepto el de noche	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turnos rotatorios con el de noche	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tablas 60, 61 y 62. Adaptabilidad del tiempo de trabajo

	N	% Mujeres	% Hombres
--	---	-----------	-----------

Tabla 60:

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?			
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	152	94,9% [N=112]	90,9% [N=40]
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	5	1,7% [N=2]	6,8% [N=3]
Tengo hasta 30 minutos de margen	2	1,7% [N=2]	0,0% [N=0]
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	2	1,7% [N=2]	0,0% [N=0]
Tengo más de una hora de margen	1	0,0% [N=0]	2,3% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 61:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?			
Siempre	12	5,9% [N=7]	11,4% [N=5]
Muchas veces	8	4,2% [N=5]	6,8% [N=3]
Algunas veces	48	33,1% [N=39]	20,5% [N=9]
Sólo alguna vez	56	37,3% [N=44]	27,3% [N=12]
Nunca	38	19,5% [N=23]	34,1% [N=15]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 62:

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?			
Siempre	20	11,9% [N=14]	13,6% [N=6]
Muchas veces	9	6,8% [N=8]	2,3% [N=1]
Algunas veces	34	18,6% [N=22]	27,3% [N=12]
Sólo alguna vez	39	24,6% [N=29]	22,7% [N=10]
Nunca	60	38,1% [N=45]	34,1% [N=15]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tablas 63 y 64. Días laborables

	N	% Mujeres	% Hombres
--	---	-----------	-----------

Tabla 63:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	42	27,1% [N=32]	22,7% [N=10]
Alguno excepcionalmente	81	52,5% [N=62]	43,2% [N=19]
Un sábado al mes	3	1,7% [N=2]	2,3% [N=1]
Dos sábados	9	5,9% [N=7]	4,5% [N=2]
Tres ó más sábados al mes	27	12,7% [N=15]	27,3% [N=12]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 64:

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	72	42,4% [N=50]	50,0% [N=22]
Alguno excepcionalmente	71	46,6% [N=55]	36,4% [N=16]
Un domingo al mes	3	0,8% [N=1]	4,5% [N=2]
Dos domingos	5	4,2% [N=5]	0,0% [N=0]
Tres ó más domingos al mes	11	5,9% [N=7]	9,1% [N=4]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tablas 65 y 66. Exigencias de disponibilidad

Tabla 65:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	1	0,0% [N=0]	2,3% [N=1]
Muchas veces	1	0,0% [N=0]	2,3% [N=1]
Algunas veces	15	10,2% [N=12]	6,8% [N=3]
Sólo alguna vez	45	32,2% [N=38]	15,9% [N=7]
Nunca	100	57,6% [N=68]	72,7% [N=32]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 66:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?			
Ninguno	16	9,3% [N=11]	11,4% [N=5]
Algún día excepcionalmente	73	47,5% [N=56]	38,6% [N=17]
De 1 a 5 días al mes	35	17,8% [N=21]	31,8% [N=14]
De 6 a 10 días al mes	13	9,3% [N=11]	4,5% [N=2]
11 o más días al mes	25	16,1% [N=19]	13,6% [N=6]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 %[N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 67: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	% Mujeres	% Hombres
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	72	55,1% [N=65]	15,9% [N=7]
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	59	29,7% [N=35]	54,5% [N=24]
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	14	5,9% [N=7]	15,9% [N=7]
Sólo hago tareas muy puntuales	13	6,8% [N=8]	11,4% [N=5]
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	4	2,5% [N=3]	2,3% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 %[N=118]	100,0 % [N=44]

Las tablas siguientes muestran las características de algunos **RECURSOS**

En tu departamento o sección falta personal	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	17	10,2% [N=12]	11,4% [N=5]
Muchas veces	13	9,3% [N=11]	4,5% [N=2]
Algunas veces	36	21,2% [N=25]	25,0% [N=11]
Sólo alguna vez	39	24,6% [N=29]	22,7% [N=10]
Nunca	57	34,7% [N=41]	36,4% [N=16]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 %[N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 68:

Tabla 69:

La planificación es realista			
Siempre	46	22,0% [N=26]	45,5% [N=20]
Muchas veces	58	43,2% [N=51]	15,9% [N=7]
Algunas veces	46	28,0% [N=33]	29,5% [N=13]
Sólo alguna vez	6	4,2% [N=5]	2,3% [N=1]
Nunca	6	2,5% [N=3]	6,8% [N=3]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 70:

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	38	20,3% [N=24]	31,8% [N=14]
Muchas veces	47	28,8% [N=34]	29,5% [N=13]
Algunas veces	52	35,6% [N=42]	22,7% [N=10]
Sólo alguna vez	17	10,2% [N=12]	11,4% [N=5]
Nunca	8	5,1% [N=6]	4,5% [N=2]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Características relativas al **SALARIO**.

Tabla 71: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?			
300 euros o menos	9	5,1% [N=6]	6,8% [N=3]
Entre 301 y 450 euros	28	16,9% [N=20]	18,2% [N=8]
Entre 451 y 600 euros	36	22,9% [N=27]	20,5% [N=9]
Entre 601 y 750 euros	34	22,9% [N=27]	15,9% [N=7]
Entre 751 y 900 euros	24	12,7% [N=15]	20,5% [N=9]
Entre 901 y 1.200 euros	23	13,6% [N=16]	15,9% [N=7]
Entre 1.201 y 1.500 euros	6	5,1% [N=6]	0,0% [N=0]
Entre 1.501 y 1.800 euros	1	0,8% [N=1]	0,0% [N=0]
Entre 1.801 y 2.100 euros	1	0,0% [N=0]	2,3% [N=1]
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Más de 3.000 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 72: Composición del salario

Tu salario es:	N	% Mujeres	% Hombres
Fijo	135	83,9% [N=99]	81,8% [N=36]
Una parte fija y otra variable	27	16,1% [N=19]	18,2% [N=8]
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

Tabla 73: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	% Mujeres	% Hombres
Sí	96	56,8% [N=67]	65,9% [N=29]
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	13	5,1% [N=6]	15,9% [N=7]
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	14	10,2% [N=12]	4,5% [N=2]
No lo sé	39	28,0% [N=33]	13,6% [N=6]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**.

Tabla 74: Promoción

¿Desde que entraste en Unidad Educativa " LA ASUNCIÓN" ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?			
No	53	26,3% [N=31]	50,0% [N=22]
Sí, una vez	41	28,0% [N=33]	18,2% [N=8]
Sí, dos veces	31	17,8% [N=21]	22,7% [N=10]
Sí, tres o más veces	37	28,0% [N=33]	9,1% [N=4]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	162	100,0 % [N=118]	100,0 % [N=44]

