



República de Cuba.

Universidad de Cienfuegos

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Trabajo de Diploma

Departamento de Ingeniería Industrial.

**Título: Evaluación de Riesgos Psicosociales en
la Facultad de Ciencias Sociales de la
Universidad de Cienfuegos**

Autor: Ascânio Miguel Geraldo

Tutores: Prof. Aux. Ing. Niurka Rodríguez García, Dra.

Ing. Adialys Naranjo Pérez

Cienfuegos, Junio de 2019



República de Cuba.

Universidad de Cienfuegos

Facultad de Ciencias Económicas Empresariales

Hago constar que la presente investigación fue realizada por la Universidad de Cienfuegos, como parte de la culminación de los estudios de la especialidad de Ingeniería Industrial, autorizando que la misma sea utilizada para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentada en eventos ni publicado sin la aprobación de la Universidad de Cienfuegos.

Firma del Autor

Los abajo firmantes certificamos que el presente trabajo ha sido realizado según el acuerdo de la dirección de nuestro centro y el mismo cumple con los requisitos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

Información Científico – Técnica

Nombre y Apellidos. Firma

Computación

Nombre y Apellidos. Firma

Ing. Niurka Rodríguez García, Dra.

Tutor

Ing. Adialys Naranjo Pérez

Tutor

Pensamiento



Pensamiento

“Nunca consideres el estudio como un deber, sino como una oportunidad para penetrar en el maravilloso mundo del saber”.

Albert Einstein

Dedicatoria



Dedicatoria

A mi madre Lúcia Geraldo por confiar en mí siempre.

A mi padre: Tesoro de mi vida, que su alma descanse en Paz Joel Fausto João, no me queda más que regalarles el gran sueño de mi vida que sin ellos no lo hubiera alcanzado jamás. A mi Tía querida Jacinta Geraldo que su alma descanse en Paz mi gustaría celebrar con ustedes este gran momento pero Dios sabe porque Gracias por enseñarme todas tus virtudes.

A mi hermana Arilú Geraldo: Por estar siempre conmigo lo cuanto que más lo necesite de ayuda desde pequeña, darme su ejemplo, por ayudarme tanto desde tan lejos, por su infinito amor y su incomparable dedicación, sin ti no lo hubiera logrado.

A mi hermana Maura Geraldo: por estar a mi lado aun antes de haber nacido, por su inmenso amor, dedicación y por estar a mi lado cuando más la necesito.

A mis abuelos Fernanda Culiemba y Geraldo Tchawanda mi abuelo que su alma descanse en paz y gracias por tenerlos como abuelos ustedes fueron mi motivación e fuente de inspiración para seguir y lograr mis estudios: Por su incomparable ayuda y dedicación en estos 5 años.

A mi Madrina: Umbelina María por su inmenso amor y dedicación. Que tienes por mi gracias

A mi Tia Suzeth gracias por todo que es hecho por mí por su amor como Madre. Dedico también a una mujer muy especial para mí que a bien poco tiempo haya convirtiéndose una amiga compañera, cariñosa gracias por cuidar siempre de mi Sarán Traore y a toda mi familia y amigos muchas gracias por todo.....

Agradecimientos



AGRADECIMIENTO

El presente Trabajo de Diploma se requiere la participación, la cortesía, la ayuda y en general a la consecución de estos años de estudio han contribuido a miles de personas. A Dios por su esfuerzo, bendiciones y orientación en todo. En especial a mi madre Lúcia Geraldo que sin su fuerza, su amor, su paciencia y su apoyo nunca hubiera logrado el éxito. A mis hermanos Arilú Geraldo Maura Geraldo Gabriel Tuapita a mi sobrina Cainara de Lassaleth a mi abuela Fernanda Culiemba por sus amores que ayudaran incondicionalmente. A mi novia Mónica José la Mammy de nosotros en Cuba Lazara Pérez Clemente(Lachy) por tener la coraje de siempre estar a mi lado como siempre,todos los días de mi vida a todos mis amigos especialmente Xandinho Brito Edson Nunes que han ayudado bastante en mi formación como ingeniero industrial a mis compañeros de batalla aquí en cuba Bartolomeu Mujanga, Adérito joaquim, Jelson Wassapa, Celino Chitaco, Junior Quende, Ernesto Buba, Mauricio Albino, Gaspar Sesa, Nadiry Celestino, Josemar Vieira,Yoweri Estima, Francisco Maselu, José Sumbo, Bernardino, Cubango Alberto, Tundilua, Armando, Pascoal Baptista Silvestre Miguel a familia Sinagoga Edgar da Silva Edvanio Will Osvaldo Caluege Gilberto Tome Edson Cotingo Antonio de Jesús Bizarro Franklin Bruno Mario Bernardo Emeiro e a todos mis compañeros cubanos especialmente de mi grupo de Ingeniería Industrial 5to muchas gracias por todo o cuanto ustedes

fueran importante en mi vida y en mi formación como profesional jamás en mi vida me voy a olvidar de ustedes a mis compañeras que los quiero tanto Joselma Vasconcelos Silvana Cordoso Margarida Elsy Rodriga Ju Ágata Elizangela Cássia Daleth Janeth Solange agradezco también a mis Tío Anacleto Hossi Ekuiki Albino Jamba Ekuiki Xisto Tito muchas gracias por todo que ustedes hicieron por mi durante 6 años de mucho amor por mi..... A Fidel Castro, La Revolución Cubana y La Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” quienes me dieron la oportunidad de estudiar y graduarme como Ingeniero Industrial. A mis tutores, especialmente a Dra. Niurka Rodríguez García quien fue mi profesora, mi amiga buena y una persona tan cariñosa que sin su ayuda y apoyo intelectual no hubiera resultado este trabajo a todos ustedes muchas Gracias.....

Resumen



Resumen

El presente trabajo titulado “Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales en la Facultad de Ciencias Sociales en la Universidad de Cienfuegos” tiene como objetivo general Implementar un procedimiento para evaluación de los Riesgos Psicosociales en la mencionada facultad, a través de un conjunto de herramientas que ayuden a identificar el estado de las variables psicosociales, estresores y de afectaciones a la salud, en dicho objeto de estudio.

Para el logro del objetivo se emplean las técnicas como la entrevista, observación directa, revisión de documentos, Mapa SIPOC, lista de chequeo que permite identificar los factores de Riesgos Psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la facultad, cuestionarios de identificación de estresores, y de salud total aplicado en el departamento evaluado de muy inadecuado, así como un diagrama causa-efecto que visualiza los problemas encontrados, relacionados con el estrés.

Como resultado se obtuvo las variables que están afectando desde el punto de vista psicosocial a los trabajadores en la Facultad de Ciencias Sociales, así como una evaluación del estado de las mismas, se presentan medidas para aquellas que se encuentran en un estado muy inadecuado, se efectúa un análisis de estresores y de afectaciones a la salud en el Departamento de Marxismo Leninismo y a través de la técnica 5W1H, se proponen acciones de mejoras.

Summary

The present titled work "Evaluation of Factors of Risks Psicosociales in the Ability of Social Sciences in the University of Cienfuegos" he/she has as general objective to Implement a procedure for evaluation of the Risks Psicosociales in the aforementioned ability, through a group of tools that you/they help to identify the state of the variable psicosociales, estresores and of affectations to the health, in this study object.

For the achievement of the objective the techniques are used as the interview, direct observation, revision of documents, Map SIPOC, lists of checkup that allows to identify the factors of Risks Psicosociales to which are exposed the workers of the ability, questionnaires of estresores identification, and of total health applied in the valued department of very inadequate, as well as a diagram cause-effect that visualizes the opposing problems, related with the stress.

As a result it was obtained the variables that are affecting from the point of view psicosocial to the workers in the Ability of Social Sciences, as well as an evaluation of the state of the same ones, measures are presented for those that are in a very inadequate state, an estresores analysis it is made and of affectations to the health in the Department of Marxism Leninism and through the technique 5W1H, they intend stocks of improvements.

Indice



Índice

Resumen

Resumen	11
Introducción	1
Capítulo I. Marco Teórico Referencial	8
1.1 Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo	8
1.2. Gestión Del Riesgo Laboral.....	11
1.3 Factores De Riesgos Psicosociales En El Trabajo	14
1.3.1 Factores De Riesgo Psicosocial	16
1.3.2 Efectos De Los Factores Psicosociales Sobre La Salud En Las Organizaciones	20
1.3.3 Exigencias Psicológicas - Control - Apoyo Social.	22
1.4 Métodos De Evaluación De Los Riesgos Psicosociales.....	28
1.5 Riesgos Psicosociales En La Universidad	34
1.5.1 Prevención De Los Riesgos Psicosociales En La Enseñanza.	37
Capitulo II. Procedimiento Para La Evaluación De Riesgos Psicosociales En La Universidad De Cienfuegos	41
2.1 Caracterización General De La Universidad De Cienfuegos.....	41
2.2 Análisis De La Fluctuación Laboral En La Universidad De Cienfuegos.	44
2.3 Caracterización De La Facultad De Ciencias Sociales.	48
2.3.1 Estado Actual Del Subproceso De Gestión De Seguridad Y Salud En La Facultad De Ciencias Sociales	51
2.4 Procedimiento Para La Evaluación Del Riesgo Psicosocial En La Universidad De Cienfuegos.....	52
Capítulo III. Estudio De Factores De Riesgos Psicosociales Y De Estresores En La Facultad De Ciencias Sociales De La Universidad De Cienfuegos.....	64

3.1 Estudio De Factores De Riesgos Psicosociales En La Facultad De Ciencias Sociales..... 64

CONCLUSIONES GENERALES..... 79

RECOMENDACIONES 79

Bibliografía.....81

Anexos83

Introducción



Introducción

Hoy en día, la globalización ha dado paso al estrés laboral y a los factores psicosociales, convirtiéndolos en una expresión habitual de nuestra vida cotidiana que converge finalmente en enfermedades, algunas de ellas mortales y con un alto costo, como infartos cardíacos y cerebrales, trastornos del sueño del tipo insomnio y fatiga crónica; padecimientos gastrointestinales como gastritis, síndrome de intestino irritable, úlceras, entre otros (Cuevas, 2018).

Circunstancias como la carga de trabajo, jornada de trabajo, ritmo de trabajo, claridad y sobrecarga de los roles asignados, factores ergonómicos, autonomía y control en el ambiente han sido elementos determinantes que han impactado en factores psicosociales como el agotamiento emocional, baja realización en el trabajo o despersonalización. Ante esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que para el 2020 la depresión y la baja autoestima serán las principales causas de incapacidad en el mundo. Ante esta situación los especialistas en la rama de Seguridad y Salud Laboral a nivel mundial trabajan en la Prevención de Riesgos Laborales no solo a nivel de puesto de trabajo, sino, desde los niveles altos de la organización y se habla entonces de los Modelos de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral como una forma de organizar planificar y ejecutar la prevención de riesgos. Los modelos más extendidos en la materia establecen una integración de la Seguridad y Salud Laboral en todos los procesos organizativos, aprovechando las nueve ventajas que ofrece la Gestión de Procesos y la Gestión de la Calidad y procurando con estas, la mejora continua del proceso de prevención.

En Cuba, la actividad de Seguridad y Salud en el Trabajo ha transitado por varias etapas: antes del Triunfo de la Revolución, cuando la legislación vigente solo establecía algunos servicios médicos curativos para centros de trabajo de importancia y seguros sociales a muy pocos trabajadores, que no cubrían todos los riesgos; otra etapa se define entre 1959 y 1990, cuando se dictan un conjunto importante de legislaciones, destacándose la Ley No.13 de Protección e Higiene del Trabajo (PHT) promulgada en 1976 y las Bases Generales para la Organización de la PHT, que marcan un avance importante de esta

actividad en el país. En la década de los noventas, al igual que otras actividades, esta sufre deterioro significativo. En la etapa de recuperación del país a finales de los noventas e inicios del 2000, se revitaliza con fuerza la actividad de la seguridad y salud ocupacional, aplicándose nuevos conceptos de seguridad integrada e integral; poniéndose en vigor la Resolución 31 del año 2002, luego la norma cubana (NC) 18000:2005 la cual tiene un carácter general, es aplicable a cualquier organización y debe desarrollar sus propios procedimientos para su implementación.

En la evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgos, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

Según la OIT los Riesgos Psicosociales tienen graves consecuencias para el trabajador y para la empresa. El trabajador sufre desmotivación general y laboral, desgano, irritabilidad, trastornos del sueño, descenso del rendimiento, incluso patologías como ansiedad y depresión. La empresa pierde productividad y proyecta una imagen negativa. Algunos autores de la actualidad destacan colectivos más expuestos a los Riesgos Psicosociales que otros, a causa de las peculiaridades de su trabajo. Estos son el personal sanitario, el administrativo, los funcionarios y las fuerzas de seguridad. La evolución de la sociedad, acompañada por los cambios acontecidos en el mundo laboral, ha supuesto un aumento progresivo de todas aquellas patologías sintomatologías de origen psíquico y mental.

En las últimas décadas, se ha producido una importante transferencia de trabajadores hacia el sector servicios y una continua introducción de nuevas tecnologías, lo que ha representado, en conjunto, un aumento de los requerimientos cognitivos de la tarea, además de producirse importantes cambios a nivel de la reestructuración del trabajo y la flexibilidad en el empleo y los sistemas de producción. Todo lo anterior ha supuesto que se hable de los riesgos psicosociales como “riesgos emergentes”. Aunque esta denominación no significa que se trate de un problema antes inexistente, sino que la incidencia de los aspectos psicosociales del trabajo ha experimentado un crecimiento importante frente a los riesgos “tradicionales” de seguridad, higiene o ergonomía.

Además en Cuba, la temática de riesgos psicosociales es poco tratada según la búsqueda realizada en la presente investigación, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social órgano rector de la temática se riesgos laborales puso en vigor, la Resolución 39/2007, Instrucción 2/2008 e Instrucción 3/2008 que tienen como objetivo garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, busca alcanzar el bienestar físico, psíquico y social de los mismos y proteger el patrimonio de la entidad y el medio ambiente, al eliminar, controlar reducir al mínimo los riesgos. En las listas de chequeo que acompañan a esta resolución tienen establecidos algunos elementos por los cuales pudieran identificarse los factores de riesgos psicosociales, haciéndose un acercamiento a la temática en el país.

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, se puede citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada, no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal.

Los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social.

Otro elemento a considerar es la dificultad de objetivar la percepción de una situación estresante y determinar la magnitud del riesgo. No es fácil establecer una categorización del riesgo psicosocial ya que para ello sería necesario definir de manera operativa los factores de riesgo, identificar niveles de daño (individual, colectivo, para la organización) y establecer relaciones.

La evaluación del riesgo psicosocial debe centrar el análisis en las condiciones de trabajo de carácter psicosocial. En la práctica, en la documentación especializada, aunque con enfoques y clasificaciones diversas, se recoge información sobre aspectos relacionados con: la propia tarea y las condiciones de realización de la misma (monotonía, exigencias de la tarea, presión temporal, aislamiento, etc.), las condiciones de empleo (desarrollo

profesional, remuneración, horarios, etc.) y las relaciones sociales (sistema de participación, clima psicológico, discriminación, etc.).

Ortiz et al. (2015) plantea que en las Instituciones de Educación Superior (IES) cubanas no es diferente y al concepto de excelencia académica se asocia hoy fundamentalmente, a tres aspectos diferentes que son: la base material disponible, la gestión del proceso de formación y la gestión del capital humano.

El Capital Humano es primordial para todo sistema de trabajo, por lo cual su gestión ocupa un lugar importante dentro de las estrategias universitarias contemporáneas, pues de esta depende el éxito o fracaso de cualquier proceso en funcionamiento, que exige recursos humanos competentes, polivalentes y motivados.

La Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” se encuentra inmersa en establecer su sistema de Gestión por Procesos, dentro de ello se encuentra implementado la gestión del proceso de Capital Humano, que incluye al subproceso de Seguridad y Salud del Trabajo, durante la revisión de documentos se constata la existencia de un Manual para la SST, donde se instituye un procedimiento para la Evaluación de Riesgos, que abarca: la Identificación, Evaluación y Control de los Factores de Riesgos Laborales.

En el subproceso de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo de la Universidad de Cienfuegos se utilizan técnicas subjetivas y solo están identificados los Factores de Riesgos Laborales relacionados con el área de cocina, mantenimiento y hotel, no existiendo una identificación propia de las facultades que conforman la universidad.

En el año 2009 se efectuó un estudio de factores de Riesgos Psicosociales en la Facultad de Ciencias Sociales, (FSC) dificultades encontradas: Poca participación, implicación y responsabilidad, escasa formación, información y comunicación e insuficiente gestión de tiempo. El estudio realizado se encuentra desactualizado, dado que los encuestados y las situaciones actuales no son las mismas.

Posteriormente en el año 2012, se efectuó en la Universidad un estudio para determinar síndrome de Burnout en docentes, donde se obtuvo como resultados en la mayoría de los encuestados que la Sobrecarga de trabajo fue el de mayor incidencia negativa, unido a la burocracia y otros como, impotencia, conflicto, pobre trabajo en equipo, aburrimiento, retroalimentación, castigo y ambigüedad. Además, se obtuvo también como resultado

que el cansancio emocional y la despersonalización, interactúan de manera muy intensa en el contexto laboral. Estos son factores que unidos a los anteriores, crean las condiciones para el desarrollo del estrés, asociados a los riesgos psicosociales.

Unido a lo dicho anteriormente existe fluctuación de los trabajadores, fundamentalmente los que laboran en el proceso Docente Educativo con un número de bajas que oscilan entre el 5 y el 15% del total de trabajadores por año, en el periodo comprendido del año 2014 al 2018.

En un análisis de factores de riesgos laborales en la Facultad de Ciencias Sociales se obtuvo dificultades en variables tales como:

- Carencia de medios necesarios para realizar su tarea
- Emiten informaciones con muy poco tiempo para la ejecución
- Las orientaciones a ejecutar extra-plan se reciben con poco tiempo de antelación
- Las vacaciones son en periodos fijos
- Sobrecarga de trabajo
- Exceso de burocracia en la realización de su trabajo
- Tiempo empleado fuera de jornada laboral para ejecutar tareas de trabajo
- Trabajo poco remunerado

Todo lo anterior constituye la Situación Problemática, que denota la necesidad de realizar un estudio relacionado con los factores de riesgos psicosociales, derivados por la aparición de estos tipos de factores de riesgos laborales, para lo cual se plantea el siguiente **Problema de Investigación:**

¿Cómo evaluar los Riesgos Laborales a los que están expuestos los trabajadores en la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la Universidad de Cienfuegos (UCF) «Carlos Rafael Rodríguez»?

Objetivo General: Implementar un procedimiento para evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Cienfuegos, a través de un conjunto de herramientas que ayuden a identificar el estado de las variables psicosociales y estresores en la facultad objeto de estudio.

Objetivos Específicos:

1. Analizar los aspectos relacionados con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Gestión del Riesgo laboral, los Riesgos Psicosociales (Factores, Efectos y Exigencias psicológicas) y en específico los Riesgos Psicosociales en la enseñanza.
2. Identificar el estado del Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad de Cienfuegos.
3. Aplicar un procedimiento que permita realizar un estudio de Riesgos Psicosociales en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Cienfuegos.
4. Proponer medidas preventivas que posibiliten la mejora de las condiciones laborales asociadas con los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Cienfuegos.

Justificación de la Investigación:

Desde el punto de vista metodológico, aporta un procedimiento que permite detectar, y evaluar situaciones en la Facultad de Ciencias Sociales desfavorables o muy desfavorables, que pueden ser fuente de riesgo para la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial y proponer una serie de medidas preventivas. Este procedimiento puede generalizarse a otras categorías de trabajadores, otras Facultades en la Universidad de Cienfuegos y en el resto de las Universidades del país.

Desde el punto de vista práctico, con el análisis de los resultados obtenidos se adquiere una visión general de la Facultad de Ciencias Sociales respecto a los factores de riesgo psicosocial. Constituye el punto de partida para una evaluación específica en aquellos Departamentos Docentes en los que aparezcan situaciones de riesgos psicosociales desfavorables.

Preguntas de Investigación:

1. ¿Cuál es el estado actual del Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad de Cienfuegos?
2. ¿Cómo aplicar un procedimiento que permita realizar un estudio de Riesgos Psicosociales en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Cienfuegos?
3. ¿Qué medidas posibilitarían la mejora de las condiciones laborales asociadas con los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Cienfuegos?

La estructura de la tesis incluye introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

En el Capítulo I se realiza un análisis bibliográfico que permitió conocer el estado del arte y de la práctica de los aspectos relacionados con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Gestión del Riesgo laboral, los Riesgos Psicosociales (Factores, Efectos y Exigencias psicológicas) y en específico los Riesgos Psicosociales en la enseñanza.

En el Capítulo II se inicia con la realización de un diagnóstico al proceso de Capital Humano en la Universidad de Cienfuegos, lo que permite identificar a la Facultad de Ciencias Sociales por su incidencia significativa en los resultados; se ofrece además un procedimiento diseñado por Telus, [2011] para la evaluación de Riesgos Psicosociales en dicha facultad.

En el Capítulo III se implementa el procedimiento que permite identificar las variables de Riesgos Psicosociales y su estado en la Facultad de Ciencias Sociales detectando que de las cuatro variables establecidas en el modelo de diagnóstico mostrando los diferentes resultados por departamentos y decanato, así como las diferentes medidas preventivas que posibilitan la mejora de las condiciones laborales asociadas con los factores de riesgos psicosociales, en dicha facultad.

Capítulo I



Capítulo I. Marco Teórico Referencial

En el presente capítulo se hace referencia al marco teórico en el cual a partir del análisis bibliográfico se consultan diversos criterios de autores que tratan el tema Gestión de la Seguridad y Salud, la Gestión Riesgos Laboral y específicamente los Factores de Riesgos Psicosociales en el sector educacional, así como un análisis de los métodos para realizar estudios de estos factores.

El hilo conductor del capítulo se muestra a continuación.

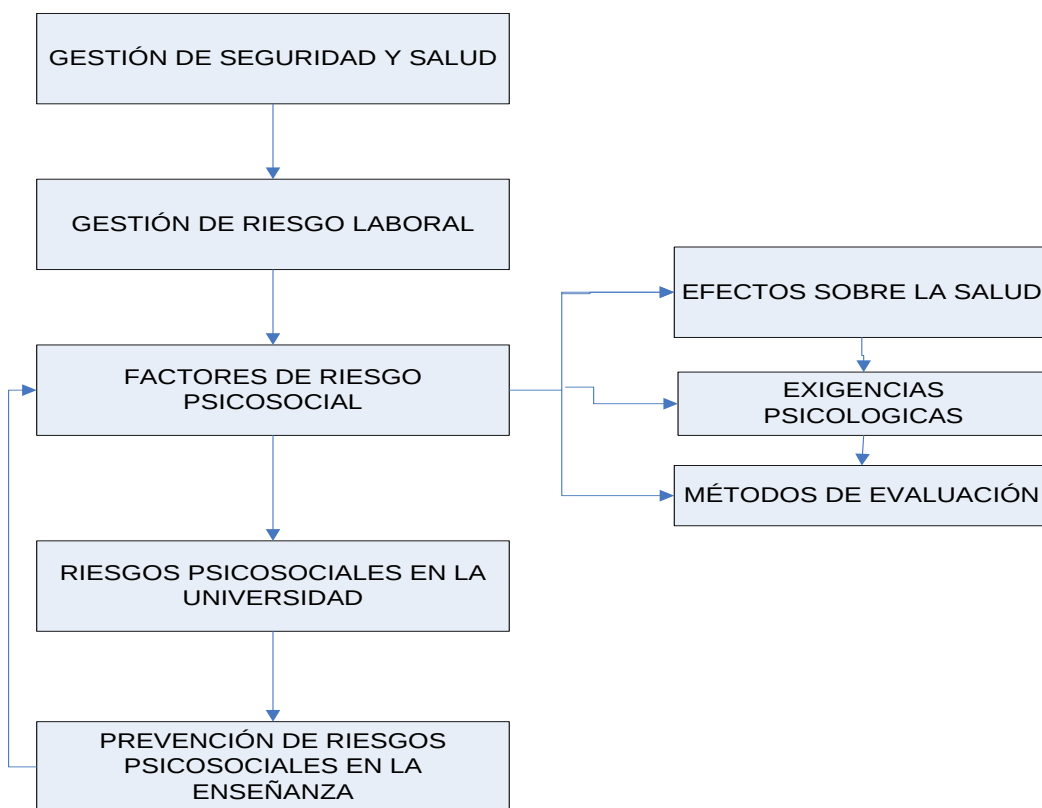


Figura 1: Hilo conductor del marco teórico referencial. Fuente: Elaboración propia.

1.1 Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La historia y cultura de los trabajadores desde la antigüedad, ha ido evolucionando transformando la sociedad industrial. Teniendo como objetivo el bienestar del hombre mediante un esfuerzo racionalizado y humanizado, de flexibilidad y seguridad, dejando atrás el concepto de trabajo Tayloriano que se ocupó del rendimiento humano, tratando al individuo como una máquina, sin considerarlo como ser humano y pensante. La higiene del trabajo en su concepto actual es una técnica muy moderna. Su desarrollo

tuvo que esperar a los avances de la medicina, con la que se confunde en sus orígenes y a la creación y evolución del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Actualmente esta temática ha ganado en relevancia una vez que se considera internacionalmente un elemento determinante en la competitividad de las empresas modernas, por cuanto contribuye decisivamente a la calidad y eficiencia en el resultado laboral. Su estudio abarca el control de las condiciones de trabajo y los requerimientos que impone el desarrollo de las diferentes tareas, así como se establecen propuestas para el mejoramiento del ambiente de trabajo y la prevención de los accidentes del mismo, la aparición de enfermedades profesionales y la preservación del medio ambiente. La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene como objetivo general la prevención, protección y control ante los factores de producción peligrosos y nocivos en los puestos y áreas de trabajo que pueden ser causados por las propias tecnologías o los procesos, en relación con la calidad de vida y de trabajo, la eliminación de las enfermedades profesionales, la disminución de los indicadores de accidentalidad y la obtención de niveles de salud adecuados. Su tarea fundamental es también, la revelación de los problemas y reservas existentes en la utilización de los recursos humanos.

La NC 18000: 2005 y la Resolución 39/2007, las cuales forman parte de la legislación cubana actual, coinciden en plantear que la Seguridad y Salud en el Trabajo es la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos que afecten su salud e integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente. (Oficina de Normalización, 2005) y (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2007).

(ALONSO 2006) considera al factor humano esencial en cualquier sistema de trabajo, la implicación del hombre en dicho sistema es activa y actúa recíprocamente con el mismo para cumplir la función para la que este ha sido diseñado, por tanto, es al que tienen que subordinarse el resto de los elementos, además el conocimiento de sus capacidades tanto físicas como psíquicas contribuirán al aumento de la eficiencia del trabajo, así como a promover la salud y bienestar de los trabajadores. Por ello la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe desarrollarse e integrarse a la Gestión Empresarial a través de la Gestión de Capital Humano, esto no constituye una tarea fácil, requiere el cambio

de paradigmas muy arraigados y en particular el desarrollo de una cultura de trabajo de hábitos seguros y es que la seguridad al igual que la calidad, como función de la productividad, exige la acción de factores sociales y personales.

Torrens (2003) expresa cuando cita a Prieto (2001) que la Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (GSST) es un proceso de dirección, a través del cual una organización, dentro de su accionar, define una política y objetivos a largo, mediano y corto plazo, procedimientos de trabajo y normativas, en su búsqueda de valores tales como salud, productividad, calidad y bienestar de los trabajadores; partiendo de una acción planificada y coordinada al más alto nivel.

Según la Organización Británica de Normas (2008), con lo cual concuerda el autor, la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional permite obtener los siguientes beneficios: reducción potencial en el número de accidentes e incidentes en el sitio de trabajo y de tiempo improductivo y costos asociados; demostración frente a todas las partes interesadas del compromiso con la seguridad y salud ocupacional; mayores posibilidades de conseguir nuevos clientes y nuevos negocios; reducción potencial de los costos asociados a gastos médicos; obtener una posición privilegiada frente a la autoridad competente al demostrar el cumplimiento de la reglamentación vigente y de los compromisos adquiridos; asegura credibilidad centrada en el control de la seguridad y la salud ocupacional; obtiene mayor poder de negociación con compañías aseguradoras; mejor manejo de los riesgos en seguridad y salud ocupacional ahora y en el futuro.

En el siglo XX nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, que asume las tareas internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). En nuestros días la SST ha pasado de un concepto restringido, a enfoques mucho más amplios, que se han traducido en conceptos tales como: “calidad de vida en el trabajo” y “seguridad integrada”, así como certificación de empresas seguras mediante normativas internacionales.

En la actualidad todo exige seguridad: en el trabajo, en la casa, ciudadana, médica, de las inversiones. Pero toda esta seguridad tiene un costo, en cualquier caso, solo habrá seguridad si se planifica, cuantifica, controla y considera como un valor.

El costo económico está formado por todos los gastos y pérdidas materiales que el accidente ocasiona, para la persona y su familia, así como el coste del deterioro de materiales y equipos y pérdida de tiempo de trabajo para la empresa y la sociedad en general. Los costos de la prevención no pueden separarse de los costos productivos, es en este sentido que se puede decir que la mayor parte de los costes de la prevención han de ser consideradas inversiones productivas y por lo tanto inversiones rentables y no sólo costes.

Se debe prestar atención al hecho de que además de los costes evidentes (también llamados directos) hay toda una serie de costes ocultos (indirectos) que la empresa asume, aunque no lo sepa. Estos costes se deben al impacto de los accidentes y enfermedades sobre la actividad habitual de la empresa como son: la disminución en la producción o las ventas, pérdida de la calidad de los productos o los servicios que la empresa presta, significando todo esto dinero. A estos costes, debe agregarse el impacto económico sobre los familiares de los accidentado/as que asumen las tareas de cuidarles, sin compensación económica.

Antes, en la SST solamente se estudiaban los factores de riesgos laborales en la industria y en la actualidad existen estudios de este tipo en cualquier proceso, ya sean de producción o servicio, abarcando aspectos relacionados con carga mental, estrés, entre otros.

1.2. Gestión del Riesgo Laboral

En estos últimos años, se ha producido un cambio en el modo de abordar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. De un enfoque "puntual" y "reparador" (sólo se actúa cuando ocurre "algo") se ha pasado a un enfoque "global" y "preventivo" (se actúa antes de que ocurra "algo") planificándolo adecuadamente.

De ello se desprende que la actuación preventiva según (Prieto, 2001):

- ✓ Se debe planificar e integrar en el conjunto de actividades de la empresa.
- ✓ Debe comenzar por una evaluación inicial de los riesgos.

Cuando sea necesario, se adoptarán las medidas que eliminen o al menos reduzcan los riesgos detectados(Prieto 2001).

Para realizar una adecuada labor preventiva lo más importante es identificar y conocer los riesgos. El “riesgo” no se ve o percibe, lo que se ve, percibe o deduce es la situación peligrosa, que es la circunstancia por la cual las personas, los bienes o el ambiente están expuestos a uno o más peligros. Así mismo, el peligro o factor de riesgo laboral se define como la fuente potencial de un daño en términos de lesión o enfermedad a personas, daño a la propiedad, al entorno del lugar de trabajo o una combinación de estos, de manera que en una situación peligrosa pueden presentarse uno o más peligros (Torrens, 2003).

La Resolución 31/2002 (MTSS, 2002) define el riesgo como la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias de este. Por su parte, la NC 18000 (2005) lo identifica como el daño derivado del trabajo es la lesión física, muerte o afectación a la salud de las personas o deterioro de los bienes o el ambiente con motivo o en ocasión del trabajo.

Mientras que la Resolución 39/2007 no dista de las definiciones dadas anteriormente y lo define como la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso, con la gravedad de las consecuencias que pueda causar el evento.

Según,(Torrens 2003) los riesgos, en general, se pueden clasificar en 5 grandes grupos: Físicos, Químicos, Biológicos, Psicofisiológicos, Psicosociales. Los riesgos físicos se pueden clasificar a su vez en: Mecánicos, Eléctricos y un grupo de ellos muy relacionados con el ambiente de trabajo los que se han denominado especialmente como Riesgos Físicos Relativos al Ambiente de Trabajo, entre los que se incluyen, los efectos o daños provocados por el Ruido, Vibraciones, Calor, Humedad, entre otros.

La Gestión de los Riesgos Laborales (GRL) es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria

para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de tomar medidas preventivas y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse (UNE 89902, 1996). (Pérez, 2006).

En el enfoque de Gestión de Riesgo Laboral desarrollado por, Cirujano se plantea que antes de iniciar el proceso de evaluación de riesgos, es esencial analizar el entorno de la organización donde se va a desarrollar la, a fin de definir el alcance y la estructura del proceso y su futura conexión con el sistema analizado. Un planteamiento de base puede estructurarse conforme a los siguientes indicadores: organización y gestión, secciones y lugares de trabajo, puestos de trabajo y dentro de los puestos, los trabajadores que por sus características individuales así lo requieran.

Este enfoque favorece, identifica, analiza y plantea soluciones globales a errores sistemáticos a observar las condiciones de trabajo. Permite aprender, según se avanza de lo global a lo particular, aunque presenta la dificultad de tener que ir recordando y considerando todo analizado.

(Cirujano 2000) plantea que debe realizarse una identificación previa de factores de riesgos e indicadores de resultado, asociados a cada una de las condiciones de trabajo y para el ámbito de actuación en el que dichas condiciones van a ser evaluadas, es conveniente seleccionar previamente los factores de riesgo.

La identificación, evaluación y control de los riesgos es un proceso mediante el cual se identifican las situaciones peligrosas, los peligros y los riesgos vinculados con ellos y a partir de esto se procede a su evaluación. Esta puede ser cuantitativa o cualitativa (lo cual es abordado más adelante), en correspondencia con las características de las situaciones peligrosas, es decir, a partir de los resultados de mediciones, por cálculos o por vía de la estimación.

Si como resultado de esta evaluación resulta que no hay riesgo, no existe peligro para la salud o la vida del trabajador. Pero si se detecta que puede peligrar la salud o integridad física del trabajador o la ocurrencia de posibles daños a las instalaciones o a los procesos, hay que proyectar las medidas preventivas, las que se incluyen en un programa atendiendo al orden de prioridad que se decida en correspondencia no sólo

con la magnitud del riesgo (lo que es posible determinar mediante los métodos que se explicarán posteriormente), sino también a las posibilidades reales de la empresa. Finalmente, se establece el control periódico, el cual hace que se repita el ciclo de identificación, evaluación y control cada vez que surge una nueva situación peligrosa o la vigilancia permanente para que no surjan nuevas situaciones.

Otro enfoque consultado es el que plantea que la evaluación del riesgo comprende las siguientes etapas (Muprespa 2000):

- ✓ Identificación de peligros.
- ✓ Identificación de trabajadores expuestos a los riesgos que entrañan los elementos peligrosos.
- ✓ Evaluar cualitativamente o cuantitativamente los riesgos existentes.

Analizar si el riesgo puede ser eliminado y en caso de que no pueda serlo, decidir si es necesario adoptar nuevas medidas para prevenir o reducir el riesgo.

Este último enfoque plantea que el análisis del riesgo consiste en la identificación de peligros asociados a cada fase o etapa del trabajo y la posterior estimación de los factores de riesgos teniendo en cuenta conjuntamente la probabilidad y las consecuencias en el caso de que el peligro se materialice, con lo cual concuerda (Pérez, 2006) y el autor de la presente investigación. Ninguna empresa puede decir que ha llegado a indicadores óptimos, si ocurren accidentes que lesionan a los trabajadores, dañan los equipos y paralizan los procesos. En todo este análisis constituyen un pilar fundamental los modelos de diagnóstico empresarial llevados a cabo en la Gestión de los Riesgos.

1.3 Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

La evolución de la actividad laboral ha traído consigo una mejora de la calidad de vida de los trabajadores, pero además es también responsable de la aparición de una serie de efectos negativos en la salud de éstos. La relación entre trabajo y salud puede abordarse desde distintos ámbitos, desde la perspectiva psicosocial los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral tienen su origen

en el terreno de la organización del trabajo y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como la de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no por ello son menos reales. Éstos se manifiestan a través de problemas como ausentismo, estrés, ansiedad entre otros.

¿Qué son los riesgos psicosociales? Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (Almirall et al 2018).

Los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. Ejemplos: cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto; falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros. La Imagen psíquica que el trabajador elabora es la que decidirá si un factor psicosocial se convierte en un riesgo

Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

Se dividen en tres grandes grupos:

- Estrés laboral. Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo asociada a su percepción negativa de falta de recursos para afrontar las demandas laborales de forma equilibrada con su desarrollo personal y laboral.

- **Fatiga derivada del tiempo de trabajo.** Es el nivel de cansancio acumulado por los trabajadores, relacionado con la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea bien por exceso de tiempo de trabajo o por la falta de descanso. Suele manifestarse en las formas de trabajo nocturno o a turnos y en las situaciones de reiterada prolongación de la jornada laboral o falta de descanso entre las jornadas de trabajo.

- **Violencia en el trabajo:**

- **Violencia laboral.** Comprende la intimidación (insultos, amenazas, agresiones físicas y psicológicas) ejercidos contra un trabajador, en busca de un determinado fin (económico, poder sobre el otro) por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos usuarios y clientes, y que ponen en peligro la salud, seguridad y bienestar del trabajador.

- **Acoso psicológico (Mobbing):** Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/as que actúan hacia ésta/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Esta exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

1.3.1 Factores de Riesgo Psicosocial

Diversos autores han señalado la importancia creciente que los factores psicosociales están cobrando como determinantes de la salud laboral de los trabajadores. De hecho, el ausentismo debido a enfermedades con origen psicosocial (sobre todo en ciertas profesiones), el amplio uso de prescripciones farmacológicas relacionadas con desórdenes mentales y el peso creciente que estos desórdenes tienen en la incapacidad laboral, ponen de manifiesto el papel significativo de los riesgos psicosociales en la salud laboral.

Según Vega (2007), los Factores de Riesgos Psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen

de esta, el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que se debe prevenir).

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, entre otros), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas) (Vega 2007).

A criterio de,(Nogareda, 2007) en los últimos años diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo se considera el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados en las condiciones de trabajo, la falta perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia calificación). La estima, incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo.

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. En la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos, como la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permite conocer posibles fallos de la organización, potenciales anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, pues afectan a la salud individual y a la

organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social. Por todo ello, en el momento de plantear una evaluación del riesgo psicosocial debe tenerse en consideración diversos elementos como las condiciones de trabajo que pueden provocar daño y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización.

La diferenciación de los factores de Riesgos Psicosociales según Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), 2007, son los que se mencionan a continuación:

Factores de riesgos psicosocial: organización, ambiente físico, contenido de las tareas, factores subjetivos.

Riesgos Psicosociales: estrés laboral, desgaste profesional, violencia en el trabajo (agresión psíquica, acoso sexual, moral) etc.

Enfermedades Psicosociales: sufrimiento psíquico y emocional, somatizaciones, enfermedades (cardiovasculares, respiratorias), lesiones psíquicas (ansiedad, depresión)

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir según (Nogareda,2007) las siguientes fases:

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

Para afianzar la viabilidad y validez del proceso de evaluación de los factores psicosociales, es crucial la implicación y compromiso de los trabajadores y sus representantes, de los mandos intermedios y de la alta dirección en cada fase del proceso.

Las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realicen deben garantizar siempre el anonimato de los datos que aporten las personas que participan en ellas (Sainz, 2006). El autor citado expresa que existen distintos indicadores comunes que ayudan a identificar los riesgos psicosociales:

1. Indicadores laborales

- ✓ Ausentismo.
- ✓ Política de promoción laboral.
- ✓ Política de formación.
- ✓ Movilidad entre servicios.
- ✓ Cumplimiento de horarios.
- ✓ Régimen de funcionamiento interno.

2. Indicadores médicos

- ✓ Bajas por incapacidad temporal (duración, diagnóstico, entre otros.)
- ✓ Bajas por trastornos psicológicos.
- ✓ Patología psicosomática.
- ✓ Atención a cuadros agudos por crisis de ansiedad.
- ✓ Otros.

Los tipos de instrumentos que se proponen utilizar para evaluar riesgos psicosociales según (Palacios 2002) son:

- ✓ Cuestionario
- ✓ Entrevista estructurada
- ✓ Análisis de condiciones de trabajo
- ✓ Los instrumentos de medición incluyen:
- ✓ Evaluación de las exigencias del trabajo mismo
- ✓ Cuestionarios para el trabajador

Evaluación del efecto con métodos, objetivos de la medicina y la psicología para estimar efectos a nivel físico y psicológico

Cuestionarios de estrés para apreciar la percepción subjetiva.

(Lahera 2002) expone una herramienta para valorar los Factores de Riesgos Psicosociales que afectan al trabajador, con una evaluación sumamente precisa y objetiva lleva un primer acercamiento al estado general de la empresa, en aquellas áreas donde surjan deficiencias serán el punto de partida para evaluaciones de riesgos más específicas, además ofrece una serie de recomendaciones que pueden servir como guía general sobre los aspectos importantes a mejorar en cada factor, siendo estas de carácter orientativas, por lo que no deben ser entendidas como universalmente válidas y de aplicación unívoca, su implantación está dada según las características de cada organización.

A criterio del autor de la presente investigación, los factores psicosociales constituyen los principales riesgos laborales que afectan la salud y el bienestar de los docentes, debido al tipo de trabajo que se desarrolla en el sector educacional, lo cual trae consigo problemas de disciplina, la falta de colaboración entre compañeros y de reconocimiento social y el exceso horario lectivo.

1.3.2 Efectos de los Factores Psicosociales sobre la Salud en las Organizaciones

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud como el mejor estado de bienestar integral, físico, mental y social, que una persona pueda alcanzar y no solamente como la ausencia de enfermedades. La salud integral es la principal condición del desarrollo humano.

En Japón existe un término denominado Karoshi (muerte por exceso de trabajo) que alude a este aspecto, como la causa de fallecimiento de más de 30. 000 personas al año. Incluso informes que relacionan los problemas relacionados con el empleo directamente con el aumento de suicidios, especialmente entre las personas de 50 a 59 años.

Un estudio realizado en Gran Bretaña descubrió que muchos oficinistas están irritados con sus compañeros la mayor parte del día, lo que provoca reacciones violentas, incluso en algunos casos, con graves consecuencias, de hecho según la revista Harvard

Bussiness Rewiew, comenta que “cada año cientos de empleados agraden o hasta matan a algún compañero”. (González, 2004).

El Estudio de Beneficios 2016 de Mercer Marsh Beneficios, expresan en su reporte que es el “estrés laboral”, con un 86% de frecuencia, está afectando la calidad de vida, compromiso laboral y productividad de los empleados, se incrementan los gastos de padecimientos derivados de cuestiones relacionadas a la salud mental. En este mismo sentido se ha producido un aumento en los gastos relacionados a la asistencia de la especialidad de psiquiatría con respecto a años anteriores, existiendo una tendencia al alza, aumentando 1.2 veces los costos generados por dicha especialidad del 2013 al 2014, y un incremento significativo de 3.6 veces el aumento del costo del 2014 al 2015. (Cuevas, 2018)

Es por ello, que los mayores esfuerzos deben estar dirigidos a tratar el factor humano interviniente en los accidentes. Es preciso identificar estos factores de riesgo en los lugares del trabajo y controlarlos.

Según Mintzberg (1993) los efectos psicosociales laborales son condiciones organizacionales y psicosociales del trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1998). Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional.

En este sentido, los efectos psicosociales en la salud y en las organizaciones del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales del trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los efectos psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional

pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores.

Existen dos tipos de efectos en la salud de los trabajadores y en las organizaciones que son:

- ✓ Los efectos positivos, son aquellos que mejoran y amplían los conocimientos, capacidades y habilidades específicas para la actividad sobre la base de los procesos de aprendizaje.
- ✓ Los efectos negativos, son los estados, relativamente irreversibles del stress o de las enfermedades profesionales a causa del esfuerzo inadecuado por largo plazo, así como los estados de deficiencias relativamente reversibles.

Son múltiples los instrumentos de evaluación de los efectos psicosociales que no aportan ninguna información sobre los elementos de riesgo en las organizaciones. Factores psicosociales y elementos de riesgos organizacional son elementos contiguos, pero diferentes. Los efectos psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas. Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés.

Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, son factores de riesgo (Benavides *et al.* 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró 1993). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud.

1.3.3 Exigencias psicológicas - Control - Apoyo Social.

Las altas exigencias psicológicas son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto,

no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea o el bajo apoyo social.

Desde el punto de vista de la salud hay dos abordajes de análisis de los factores de riesgos psicosocial que han mostrado evidencia abrumadora de relación con el estado de salud: el que considera como principales determinantes de la salud las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo y el apoyo social de compañeros y superiores (modelo de Karasek) y el que tiene en cuenta el desequilibrio entre el esfuerzo puesto en el trabajo y las compensaciones recibidas (modelo de Siegrist).

A finales de los años 70, Robert Karasek demuestra que los trastornos cardiovasculares - el infarto agudo de miocardio, sobre todo en trabajadores se asocian a las demandas psicológicas y al control sobre el trabajo. En contra de lo que algunos creen, las demandas psicológicas no se refieren al trabajo intelectual, sino al volumen de trabajo, la presión de tiempo y las interrupciones que obligan al trabajador a dejar momentáneamente las tareas que está realizando y volver a ellas después. Por control, aspecto central del riesgo psicosocial, se entiende la posibilidad que tiene el trabajador de desarrollar sus habilidades, es decir, el trabajo variado, creativo, que requiere el aprendizaje constante y la autonomía o margen de libertad para realizar el trabajo.

Johnson y Hall (1986), introducen la dimensión de apoyo social, que tiene la función de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud.

El apoyo social implica dos dimensiones: la relación emocional y el soporte instrumental, esto es contar con colegas o con superiores que cooperan para sacar el trabajo adelante. La situación más negativa para la salud sería la de alta tensión combinada con bajo apoyo social. En diversos estudios se ha confirmado el mayor riesgo de enfermedad cardiovascular en esta situación(Johnson, 1986).

Según Figura 1.1 Modelo demanda-control de Karasek (1993) se resumen en tres grandes grupos los factores de riesgos psicosocial. Se trata de un instrumento objetivo de evaluación del riesgo psicosocial, con fiabilidad y validez confirmadas en diversos estudios. Incluye una serie de ítems, agrupados en escalas, para medir cada una de las

dimensiones principales del modelo: las demandas psicológicas, el control, y el apoyo social. Estos factores conjuntamente con los conflictos interpersonales, la extensión de la jornada laboral y la ambigüedad de rol generan estresores por las discrepancias entre las demandas (exigencias de la organización) y los recursos con los que cuenta el trabajador:

- Socialización deficitaria
- Política de recursos humanos (promociones, permisos, formación...)
- Tratamiento de los conflictos laborales
- Tratamiento de otros problemas como la violencia en el trabajo.

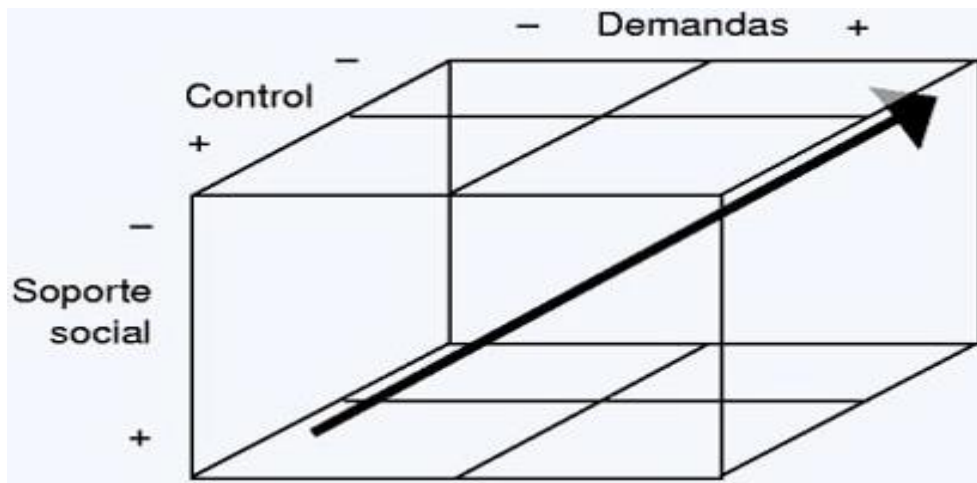


Figura 1.1 Modelo demanda-control-apoyo social. Fuente: (Karasek y Johnson, 1986) Según Karasek la peor situación, él la llama de “alta tensión”, surge como consecuencia de una organización del trabajo que combina altas demandas psicológicas y bajo control sobre el trabajo. El trabajo en cadena es un ejemplo. Los trabajos más saludables son los de baja tensión, con bajas demandas y alto control. Entre ambas, existen dos situaciones intermedias, los trabajos activos, con altas demandas y alto control, y los pasivos con bajas demandas y bajo control.

Estas dos últimas situaciones se asocian, no tanto a trastornos de salud, como del comportamiento. Los trabajos activos colocan al trabajador en una situación de reto constante y de aprendizaje continuo, de modo que este comportamiento se traslada

también a su vida extra-laboral con conductas más activas y ocio más rico. Por el contrario, se ha descrito en los trabajos pasivos un proceso de “la alfabetización” progresiva, de pérdida de lo aprendido y comportamientos extra-laborales también pasivos, como un mayor porcentaje de abstención en las elecciones políticas. Esto pone en entredicho la creencia relativamente común de que una vida laboral insatisfactoria puede ser compensada por una rica vida extra-laboral. Y es que difícilmente se puede desconectar de las condiciones de un trabajo que ocupa a la mayoría, alrededor de ocho horas diarias. Si desde el punto de vista de la salud no se puede permitir los trabajos de alta tensión, una sociedad no se puede permitir tampoco trabajos pasivos, trabajadores que no participan en la comunidad o que no “consumen” ocio.

Desde 1981, la mayoría de los estudios que han analizado los efectos de las demandas psicológicas y, sobre todo, del control sobre el trabajo en las enfermedades cardiovasculares han encontrado asociaciones positivas. Estos estudios han utilizado una gran variedad de diseños y han sido realizados en países tan diferentes como Suecia, Japón, Estados Unidos, Finlandia o Australia.

Sin duda alguna, dicho modelo es el de mayor trascendencia en la actualidad en el terreno psicosocial laboral, por sus amplias evidencias empíricas en relación a los procesos de mortalidad en países como EE.UU., Suecia, Inglaterra, Canadá, Japón, Australia, etc. En los últimos años ha habido, más que nunca, diversas investigaciones que confirman la hipótesis de este modelo, y precisamente en su relación con la salud mental (Akker *et al* [2000], Petterson y Arnetz [1997], Schnall *et al* [2000]).

En los 90 Siegristi propone un nuevo abordaje basado en el balance entre el esfuerzo y las compensaciones, importantes en cualquier área crucial de la vida social y en concreto en el trabajo remunerado. Éste tiene como posibles fuentes de compensación el salario, el reconocimiento (importante para mantener los niveles profesionales de autoestima y auto eficacia) y el control de estatus, es decir, el grado de certidumbre sobre el propio futuro o de cumplimiento de las expectativas que nos hemos creado. Las amenazas a la continuidad de un rol social, y en concreto en el trabajo remunerado afectan el sentido de eficacia en el trabajo, de maestría, y la propia autoestima, debido a la vivencia continuada de sentimientos de enfado, de miedo o de irritación. Son amenazas a la falta

de perspectivas de promoción, la inestabilidad laboral o la pérdida del trabajo, los cambios no deseados o la inconsistencia de estatus, es decir, hacer un trabajo que está por debajo de la propia cualificación, rompiendo unas expectativas de vida futura que la persona se había planteado.

Algunas teorías psicológicas afirman que la situación de falta de balance entre el esfuerzo y las compensaciones no se mantiene durante un largo periodo de tiempo y por tanto no tiene importancia desde el punto de vista de la salud. Las personas, actuarían para equilibrar el balance, reduciendo su esfuerzo o sus expectativas. El problema es que en la actualidad, los trabajadores/as no tienen la libertad para tomar esta decisión, en un mercado laboral con una alta inestabilidad que hace que se mantenga de forma crónica la situación de desequilibrio.

Desde los años 80 hay un enorme caudal de evidencia científica de la relación entre estas dimensiones del trabajo y diversos trastornos de salud de naturaleza biológica - problemas cardiovasculares, lumbalgias, cervicalgias, preeclampsia o úlcera de estómago -, psicológica - ansiedad, depresión o insatisfacción laboral - y social - reducción de la productividad, absentismo laboral y pasividad en la vida extra-laboral. Desde luego, todos ellos son trastornos de salud mucho más graves que la simple fatiga mental.

Los dos abordajes aquí expuestos no son alternativos sino complementarios, es decir, desde un punto de vista práctico, al realizar una evaluación de riesgos psicosociales en cualquier centro de trabajo deben medirse las exigencias psicológicas (el esfuerzo de Siegrist es más o menos sinónimo), el control, el apoyo social de compañeros y de superiores y las compensaciones. La Figura 1.2 muestra el Modelo de exigencia psicológica del control decisorio según Karasek.

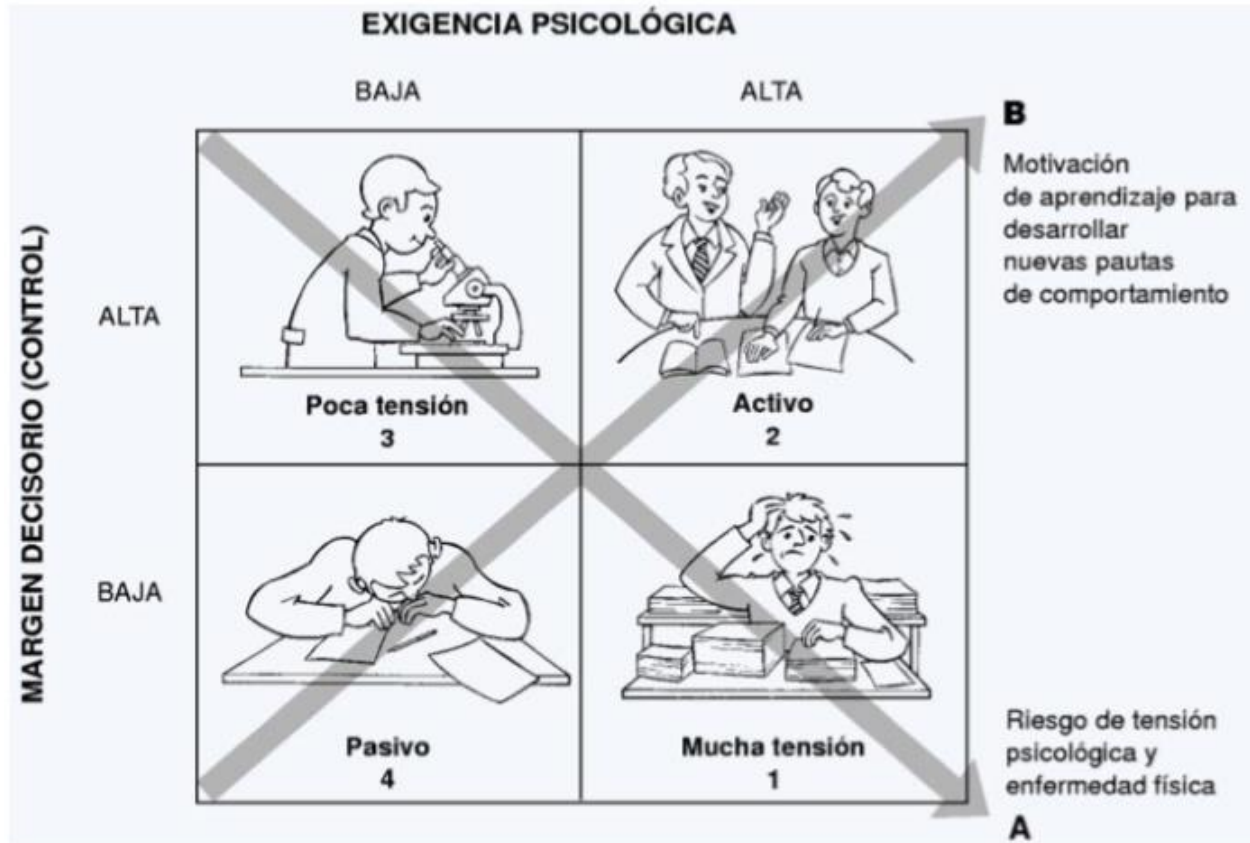


Figura 1.2 Modelo de exigencias psicológicas-control. Fuente: Karasek, 1979.

De igual forma, la relación del Modelo Demanda/Control-Salud Mental (Ver Figura 1.3) ha demostrado en países latinoamericanos como México y Colombia (Cedillo [1999], Román y Fernández [2003]). Además de un amplio cuerpo de evidencias en diversos países del mundo, en México también se ha demostrado la importancia del apoyo social para trabajadores de distintas ocupaciones (Juárez y Andrade [2004]), así como su sobresaliente relación con la salud (Gutiérrez *et al* [2003]).



Figura 1.3 Modelo Demanda control/Control-Salud Mental. Fuente: Karasek y Theorell, 1979.

1.4 Métodos de evaluación de los riesgos psicosociales

A continuación, se presentan las principales características de los instrumentos más importantes, en un breve análisis de las características principales de los tipos de instrumentos de evaluación. La descripción se hace en orden cronológico de su aparición y solamente se hará referencia a aquellos que incluyen más de una dimensión y han sido objeto de formas de difusión accesible.

Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO:

- ✓ Se trata del método oficial del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (Martín y Pérez, 1997) que tiene el objetivo de evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos. Otros documentos complementarios de interés son los de Nogareda (2006) y Meseguer y colaboradores (2007). Para su elaboración, los autores se fundamentaron en teorías de estrés, motivación y satisfacción. El cuestionario, en su versión actual, consta de 75 preguntas y evalúa 7 factores.

Para el cálculo de resultados no todas las preguntas puntúan igual y no se ofrecen resultados para cada subfactor sino por factor general. Presenta los resultados de dos formas:

Perfil valorativo: Son las medias para cada factor y está comprendido entre 0 y 10. De 0 a 4 es una situación satisfactoria, entre 4 y 7 se trata de una situación intermedia que no precisa de una intervención inmediata, y de 7 a 10 es una situación nociva en la que la intervención se debe llevar a cabo lo antes posible. En cada factor se indica el porcentaje de trabajadores que se encuentra en cada nivel de riesgo.

Perfil descriptivo: Indica el porcentaje de contestación para cada opción de respuesta de cada pregunta.

Aportaciones:

Es un método fácil de aplicar y dispone de una aplicación informática (formato AIP) que se puede adquirir y puede ser usado por cualquier técnico. Se trata de la herramienta oficial por excelencia, actualmente está en proceso de revisión en cuanto a sus contenidos y desarrollo (Nogareda, 2008).

✓ Método PREVENLAB -Psicosocial

Es un método de evaluación de riesgos psicosociales (Peiró 1999b) elaborado en la Universidad de Valencia que se basa en el modelo AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional) (Peiró, 1999a)

El Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional (Peiró, 1999) plantea una estructura organizacional que consta de una serie de facetas que van a guiar el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Consiste en un proceso que parte de un módulo preparatorio en el que se establece el contrato con el cliente. Después tiene lugar el módulo de chequeo general que es descrito como la fase en la que se aplican un instrumento cuantitativo y otro cualitativo que exploran las facetas que recoge el modelo AMIGO.

El instrumento cualitativo proporciona información sobre situaciones que generan malestar a través de una pregunta abierta. El cuantitativo explora las siguientes facetas:

- Sistema de trabajo
- Tecnología que se usa en el trabajo
- Estructura de la organización
- Infraestructura y recursos disponibles
- Clima social y comunicación en la organización
- Políticas y prácticas en la gestión de recursos humanos.
- Estilos de dirección
- Personas y grupos de trabajo
- Misión y cultura de empresa
- Ambiente de la organización
- Estrategia de la empresa

Además, recoge información sobre propensión a cambiar de organización y de unidad de trabajo, percepción y equidad. El instrumento cuantitativo es muy amplio y consta de más de 100 ítems. A partir de ahí, la metodología permite profundizar en aquellos aspectos necesarios para continuar con el proceso de la intervención y su evaluación.

Los resultados del instrumento cuantitativo son calculados mediante la media en cada factor. También se recogen los porcentajes de trabajadores que puntúan más de 4 (que es la puntuación que indica malestar importante que se experimenta con cierta frecuencia)(Peiró 1999a)

✓ Aportaciones y limitaciones:

Se trata de un procedimiento complejo que solo puede ser llevado a cabo por expertos en esta metodología específica y no es un material que esté libremente disponible para

cualquier técnico. Por otro lado merece destacar la distinción que hacen en sus resultados de intensidad, frecuencia y severidad. Los datos relativos a su validación están cuidados de forma no habitual en otros métodos.

✓ Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL)

En el 2002 se publicó la primera edición del método del Instituto Navarro de Salud Laboral (NPT 840; Lahera, 2006). Actualmente, tras años de uso se encuentra en fase de revisión(Lahera, and Nogareda, 2006).

Para su elaboración se basaron en los modelos de Demanda-Control- Apoyo (Karasek, 1976 y 1979; Johnson y Hall, 1988; Karasek y Theorell, 1990) y el de Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996). En la primera parte del procedimiento se recogen una serie de datos sobre la organización por parte del técnico en prevención. La parte del cuestionario consta de 30 preguntas con la estructura, que se muestra en tabla 1.1.

Tabla 1.1 Estructura del método INSL

Participación, implicación y responsabilidad	Formación, información y comunicación	Gestión del tiempo	Cohesión del grupo
Autonomía. Trabajo en equipo. Iniciativa. Control sobre la tarea. Control sobre el trabajador. Rotación. Supervisión. Enriquecimiento de tarea.	Flujos de comunicación. Acogida. Adecuación persona/ trabajo. Reconocimiento. Adiestramiento. Descripción de puesto de trabajo. Aislamiento.	Ritmo de trabajo. Apremio de tiempo. Carga de trabajo. Autonomía temporal. Fatiga	Clima social. Manejo de conflictos. Cooperación. Ambiente de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Complementariamente, se evalúa el acoso psicológico con 3 ítems, y en un apartado relativo a la empresa se pregunta sobre conciliación familiar y laboral. Es posible la aportación de información cualitativa en el apartado de observaciones.

Los resultados se presentan sumando las preguntas de cada factor. Consideran una situación inadecuada o muy inadecuada, si se obtiene un porcentaje 40% o más de la puntuación máxima resultante de la suma de cada uno de los ítems de esa variable.

Adicionalmente, el método ofrece una guía de recomendaciones para ayudar al técnico sobre las medidas de intervención y proporciona una aplicación informática de uso sencillo y gratuito. Actualmente el método está en revisión.

Método Evaluación de Riesgos Psicosociales y comportamentales, elaborado en la Universidad de Valencia (MARC-UV)

Es MARC-UV, formado por dos baterías que se complementan que se pueden usar por separado. Son la batería Valencia PREVACC y la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL). Esta última tiene como objetivo la evaluación de los riesgos psicosociales y factores organizacionales (Meliá, 2003a, 2004a, 2006), y según su autor (Meliá, 2006), cuenta con la base teórica habitual a la exploración de los factores psicosociales de riesgo, pero no se precisa cuáles son específicamente. La batería consta de más de 150 ítems que recogen no solo variables psicosociales sino indicadores de consecuencias psicológicas, de siniestralidad y deseabilidad social, como control de sesgo (Meliá 2006).

Método del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-21)

Se trata de la versión al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) (Pejtersen, Kristensen, Borg y Bjorner, 2010). El ISTAS 21 ha sido desarrollado por un grupo de trabajo formado por especialistas de distintas instituciones:

- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
- Instituto Nacional de Salud de Dinamarca, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; - Universitat Autònoma de Barcelona
- Mutua Fraternidad Muprespa

- Gabinet Higia Salut i Treball, con la colaboración del Departament de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC), y del Gabinete de Estudios CC.OO. de Navarra.

La primera versión apareció en el 2003 y en 2010 se ha publicado la versión 1.5 que introduce algunas mejoras.

Se consultan tesis de grado que han desarrollado investigaciones en el tema tales como Benef (2005); Ruíz (2006); Ashman (2008); Avalos (2009); Telus (2011) y en ellas se emplea el instrumento propuesto por (Lahera, 2002), el cual es mencionado a continuación y será utilizado en la presente investigación, pues permite llegar a un primer acercamiento del estado general en que se encuentra la empresa desde el punto de vista psicosocial, donde aquellas áreas en las que existan deficiencias serán el punto de arranque para la evaluación de este tipo de riesgo en especial de esta manera se persigue el objetivo de estudiar cuatro variables relacionadas con el entorno laboral, que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar, estas variables son:

- ✓ Participación, Implicación, Responsabilidad.
- ✓ Formación, Información, Comunicación.
- ✓ Gestión de tiempo.
- ✓ Cohesión de grupo.

El autor de la presente investigación selecciona para el desarrollo del trabajo el procedimiento desarrollado por (Telus, 2011) y plantea cotejar las etapas para evaluar los factores de riesgos psicosociales, expuesta por el Instituto de Higiene y Seguridad del Trabajo de España (2014), con el objetivo de disminuir y controlar la incidencia y prevalencia de los casos de estrés ocupacional causados por la exposición a los factores de riesgo psicosocial presentes en el medio laboral.

El procedimiento que resulta de la adecuación mencionada anteriormente y será desarrollado en el capítulo II del presente trabajo (Manuel 2014).

1.5 Riesgos psicosociales en la Universidad

La Universidad como organización referente de la sociedad no sólo debe limitarse a generar conocimientos y desarrollar habilidades; su rol es también el de enseñar, fomentar y desarrollar los valores y actitudes, pero además debe garantizar en su seno, un elevado nivel de protección frente a los riesgos derivados de sus actividades y debe ser consciente de la importancia de mejorar las condiciones de seguridad y salud de todos los miembros de la comunidad universitaria.

En el ámbito universitario existen situaciones concretas, que pueden ser generadoras de riesgos psicosociales,(Sainz, 2006) entre las que se puede encontrar:

La cultura de organización y gestión, la estructura organizativa de la universidad establecida en departamentos permite que no exista un responsable claro que asuma las responsabilidades de las acciones emprendidas y muchas veces la persona encargada de desempeñar la función de dirección suele ser un gestor elegido entre el colectivo, que la ejercerá temporalmente y que no suele tener que justificar sus actuaciones más que de una manera formal. Estas son las causas que con el tiempo, dan lugar a la creación de normas implícitas y estructuras de poder informales y paralelas que perduran más allá de los mandatos de los claustros universitarios.(Sainz, 2006)

La carrera profesional como circunstancia estresante aparece al principio la preocupación por las evaluaciones de cierta dureza en su preparación o en su realización, como son las oposiciones o las habilitaciones, la petición de ayudas para proyectos o la necesidad de publicar en revistas de gran índice de impacto, circunstancias que no siempre se resuelven favorablemente. Dentro del personal de administración y servicios, pero no sólo en este colectivo, la falta de reconocimiento y recompensa y el sentimiento de infravaloración son la principal fuente generadora de conflictos.

La carga y organización del trabajo, la dedicación a una investigación de calidad conjuntamente con un ejercicio intenso de la docencia, genera en algunos profesores conflicto y estrés. La obtención de una ayuda para desarrollar un proyecto de investigación o de innovación docente, requiere la utilización intensa de habilidades

administrativas y de gestión, conjuntamente con la necesidad de más trabajo burocrático. La vida universitaria es pródiga en reuniones que en ocasiones no están bien planificadas o gestionadas y que pueden provocar una sensación de pérdida de tiempo y un sentimiento de agobio y estrés.

La Universidad cubana actual afronta nuevos retos y exigencias, por ejemplo: la masificación, los nuevos escenarios tecnológicos, desarrollo de competencias, formación integral, entre otros, deben ser llevados a cabo por el Capital Humano, siendo este el eslabón fundamental, en el cual se fundamenta el pensamiento expuesto por (Castro, 2004) en el VIII Congreso de la UJC, planteando:

“Hay que mantener a los profesores que hoy están en nuestras aulas, e incrementar su reserva, cuidar celosamente los recursos humanos jóvenes que hemos formado en estos años, enfatizando en su profesionalidad y superación; continuar analizando las necesarias transformaciones a que debe ser sometida la enseñanza técnica profesional y el preuniversitario; perfeccionar el proceso de universalización de la educación superior y lograr que todas las universidades del país transiten a partir de esta idea hacia esa excelencia académica y revolucionaria que el país demanda de sus estudiantes y profesores universitarios”.

Por otra parte Juan Vela Valdés expresa:

“A la Universidad que necesitamos le es inherente la formación de valores ciudadanos, patrióticos, humanistas en sus estudiantes en un proceso docente cuyo carácter flexible y abierto le permiten introducir las necesarias innovaciones educativas, los avances de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la virtualización, pero siempre preservando al ser humano, a la persona y su actividad concierte como centro del proceso formativo”.

Los pensamientos referidos anteriormente denotan la necesidad de preservar por sobre todas las cosas al hombre, es decir, prestar toda la atención y dedicación posible a nuestros profesores, pues en ellos está la responsabilidad de brindarle a nuestra sociedad egresados que asuman a cabalidad los retos de la época actual y participen activamente en el desarrollo económico y social del país.

Un estudio realizado en Barcelona en España (2009), se encontraron una mayor prevalencia de trastornos ansioso-depresivos y problemas para dormir entre los docentes, comparados siempre con profesionales de su misma categoría, ya que el peor estado de salud mental corresponde a los trabajadores menos cualificados.

Es por ello la necesidad imperante de realizar estudios que propicien condiciones de trabajo confortables en los educadores. Todo esto unido a las exigencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por hacer cumplir la realización de este tipo de estudios.

En Cuba se evidencian pocos estudios de riesgos psicosociales en el sector educacional, aunque existen algunos realizados por especialistas en psicología y sociología, que están centrados en los elementos en los cuales trabajan estas ciencias, no desde el punto de vista de la Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, en la Universidad de Cienfuegos en el 2009, se realizó un estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales el cual permite a través de un conjunto de herramientas, identificar y evaluar el estado de variables psicosociales y estresores en la facultad mencionada anteriormente. Como resultado de este estudio se obtuvo un listado de variables que afectan desde el punto de vista psicosocial a los trabajadores, así como una evaluación del estado de las mismas, se proponen medidas para las variables que se encuentran en un estado inadecuado y se analizan los estresores y manifestaciones orgánicas en el Departamento docente de Ingeniería Industrial (Ashman 2008).

El Burnout define que el trabajador docente universitario tiene aspectos específicos sobre todo relacionados con la relación con los estudiantes o con sus padres, lo que supone una exigencia emocional con potencial efecto sobre el estado de salud. En cualquier caso, también los docentes están expuestos a los riesgos generales que aquí se han mencionado: más o menos trabajo, mejor o peor organizado, con diferentes grados de autonomía, con compañeros y una dirección con quien relacionarse, con más o menos inestabilidad laboral o cambios no deseados.

La evaluación de riesgos que debe realizarse como primer paso de la actividad preventiva debería basarse en estos marcos generales que han mostrado relación con

el estado de salud, adaptarlos a la realidad de los docentes y añadir algunas dimensiones específicas como las exigencias derivadas del trato con estudiantes desmotivados, indisciplinados o grupos de gran diversidad. Sería bueno también incluir en la evaluación, no sólo la exposición a los riesgos, sino la existencia de trastornos de salud relacionados a corto plazo con ellos, concretamente los ansiosos-depresivos.

El burnout en la docencia, es asociado a trastornos de salud mental (Maslach 1970), define tres dimensiones: agotamiento emocional (se vacía la capacidad de entregarse a los demás), despersonalización (endurecimiento, deshumanización) y reducción de la autorrealización personal. Este autor se ha cuestionado que este síndrome suponga, desde el punto de vista de la salud de los trabajadores, algo más que insatisfacción laboral y depresión relacionada. Lo que lo hace diferente es que en esta situación de depresión en que el docente no se puede implicar con el estudiante, la calidad de la enseñanza disminuye, con las consecuencias sociales que ello comporta.

En la Universidad de Cienfuegos en el año 2012 se efectuó un estudio a los docentes relacionado con el síndrome de Burnout, donde la Sobrecarga de trabajo fue el de mayor incidencia negativa, unido a la burocracia, la impotencia, el conflicto, el trabajo en equipo, el aburrimiento, la retroalimentación, el castigo y ambigüedad.

Lo tratado anteriormente evidencia que la situación actual del sector educacional en relación a estudios de riesgos psicosociales, según la bibliografía consultada por el autor de la presente investigación, expresa la necesidad que nuestras organizaciones educativas y en especial las universidades, estén dispuestas a afrontar desafíos para el logro de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

1.5.1 Prevención de los riesgos psicosociales en la enseñanza.

La prevención de los factores de riesgo psicosocial pasa por su evaluación. La encuesta no es la única herramienta, requiere personal experto y de hecho en centros pequeños no es muy informativa. Por otro lado, se cuantifica aquello que se pregunta. De no hacer una primera aproximación cualitativa, la encuesta comporta el riesgo de cuantificar dimensiones que no son realmente relevantes, puede hacer una fotografía totalmente distorsionada de la realidad. Tras la identificación de los factores de riesgo psicosocial,

es la prevención. Y no hay recetas. Se trata de analizar en profundidad cada uno de los problemas identificados (qué pasa, a quién le pasa, cuándo pasa, por qué pasa) y proponer acciones preventivas centradas en el entorno de trabajo adverso y sólo de forma secundaria en la personalidad de los docentes.

La Universidad debe convertir en un objetivo prioritario la lucha contra el acoso laboral, por ello, es recomendable la asunción por las Universidades de estrategias de actuación frente al estrés o acoso laboral. En el caso que se identifique un problema relacionado con el estrés o el acoso ligado al trabajo, se deben tomar medidas inmediatas y específicas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo.

La elaboración de protocolos de prevención del acoso genera expectativas en los trabajadores que solicitan intervención en un conflicto. No llegar a solucionar el conflicto a través de estos procedimientos genera indefensión en los trabajadores.

Las Universidades deben tener en cuenta, las características de organización de los departamentos docentes, la autonomía con la que trabaja cada profesor, la falta de regulación sancionadora frente a determinadas actitudes fuera del ámbito exclusivamente docente, la indefinición entre la jerarquía docente y el profesorado. Son factores que hacen difícil la intervención y solución de un conflicto, entonces se hace necesario tener un código de ética Universitario tanto para docentes como para directivos académicos, que fuera el marco de todas las actuaciones que se desarrollen en prevención de riesgos psicosociales para que cualquier sistema de intervención sea operativo.

A criterio de los autores mencionados es imprescindible que las Universidades dispongan de un diagnóstico de salud general de los trabajadores que incluya los riesgos psicosociales. Un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, relaciona algunos de los aspectos como son:

- ✓ Política de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Estructura del Proceso Preventivo.
- ✓ Objetivos de la Acción Preventiva.
- ✓ Programas de Acciones y Seguimiento del Plan.

Los planes de prevención de riesgos, abordan la política de prevención de riesgos laborales, así como en la enseñanza y la docencia educacional de la estructura y la organización de la prevención, entre otros.

Conclusiones Parciales del Capítulo I

La Seguridad y Salud en el Trabajo significa una situación de gestión integral de control del riesgo, que relaciona el bienestar personal con un ambiente laboral idóneo, incidiendo en una economía de costos.

El modelo, métodos e instrumentos a aplicar en un estudio de riesgos psicosociales, depende del problema concreto que se ha de evaluar; además, de los objetivos que se persigan, el colectivo al que se vaya a aplicar y a las personas que realicen el estudio.

Se presenta como antecedente lo establecido por el Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (2003) y los trabajos desarrollados por Ruiz (2006), (Ashman 2008) y (Telus, 2011) y proyecta desarrollar el procedimiento para el estudio de factores de riesgos psicosociales dado por la última autora citada, unido con el instrumento propuesto por Lahera (2002).

Capítulo II



Capítulo II. Procedimiento para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Universidad de Cienfuegos

En el presente capítulo se realiza una caracterización de la Universidad de Cienfuegos, Carlos Rafael Rodríguez y de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) ambas objetos de estudio de la presente investigación lo que permite un conocimiento general de las mismas. Luego se realiza un análisis de la fluctuación laboral en la institución que posibilita identificar una alta fluctuación teniendo en el periodo de cinco años, notándose la necesidad de realizar un análisis exhaustivo de Factores de Riesgos Psicosociales y se describe el procedimiento para la evaluación de Riesgos Psicosociales diseñado por Telus (2011).

2.1 Caracterización general de la Universidad de Cienfuegos

La Universidad de Cienfuegos surge en 1994, como resultado de la integración desde 1991 de las carreras de Cultura Física y las Pedagógicas por acuerdo del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

En el curso 1994-1995 comienza a trabajar con el enfoque de planeación estratégica, el cual concibe a las universidades como un sistema abierto y dinámico, sensible a la influencia externa y preparada para responder a las exigencias de sus clientes. Esto la compromete con el territorio y el país. En el año 1998 adopta el nombre de “Carlos Rafael Rodríguez”. En enero del 2011 se aprueba una nueva estructura institucional que ocasiona modificaciones en las facultades de Informática y Mecánica, las cuales fueron fusionadas, por lo que a partir de septiembre de ese mismo año se comienza el curso con cuatro facultades y sus 12 carreras.

En septiembre de 2014 comienza el curso con la fusión entre las Universidades “Carlos Rafael Rodríguez” y la de Ciencias Pedagógicas “Conrado Benítez”, acorde con la actualización del modelo económico cubano, la optimización de los recursos y el fortalecimiento lectivo de los educandos y futuros profesionales, agregando a las carreras existentes las de perfil pedagógico. (Ver Anexo 1)

Hoy la universidad cuenta con una matrícula de más de 3 300 estudiantes, divididos en dos sedes y siete Centros Universitarios Municipales (CUM), que poseen 35 carreras de pregrado. El postgrado académico actualmente tiene una matrícula de aproximadamente

2027 estudiantes, en 15 programas de maestría, 1 programas de especialidad y 2 programas de doctorado tutelar.

La Universidad de Cienfuegos tiene un gran reto que la ubica en un momento trascendental y de cambios cualitativamente superiores, esto se pone de manifiesto en la apertura de nuevas carreras universitarias que garantizan la continuidad de estudios a los jóvenes egresados de las Escuelas de Trabajadores Sociales, Maestros Emergentes y Curso Integral para Jóvenes.

Su misión y visión han sido modificadas en los últimos años debido a la evolución de su objeto social, aspectos que se exponen a continuación.

Misión

La Universidad de Cienfuegos, dedicada a la formación integral y continua de profesionales competentes y comprometidos con la Patria Socialista, contribuye mediante el conocimiento y la innovación a la dinamización del desarrollo socioeconómico del territorio de Cienfuegos y de la sociedad cubana.

Visión hasta el 2021

Universidad de Excelencia que:

- ☐ Promueve una cultura general integral acorde con los valores de la sociedad cubana.
- ☐ Ofrece profesionales líderes comprometidos con la transformación para el desarrollo sostenible de la sociedad cubana.
- ☐ Exhibe una alta visibilidad de sus resultados científicos y de innovación.
- ☐ Impacta en el desarrollo económico y social del territorio y la sociedad, satisfaciendo las necesidades de superación profesional y la implementación de resultados de investigación y la innovación.

La estructura organizativa de la universidad está concebida según establece el Ministerio de Educación Superior (MES) y el principio de que la organización significa claridad de responsabilidades y autoridad, pudiéndose delegar la autoridad, pero no así la responsabilidad, de forma tal que todas las áreas están estrechamente relacionadas entre sí como se muestra en su organigrama (Ver Anexo 2).

La estructura organizativa de la Universidad está conformada de manera general por:

- Rectoría de la Universidad

- 1 Vicerrector I
- 2 Vicerrectores
- 2 Direcciones generales
- 14 Direcciones
- 30 Departamentos docentes
- 20 Departamentos no docentes
- 7 Facultades
- 7 Centros Universitarios Municipales

En la figura 2.1 se muestra el Mapa Proceso para el período 2017 – 2021, elaborado por parte del grupo de experto de la Universidad y aprobado por el Consejo de Dirección. En él se definen tres macros procesos que abarcan todas las actividades de la UCf, como se muestra en la:

I. Procesos estratégico

- Dirección estratégica (P1)
- Comunicación Institucional (P2)
- Gestión de la Calidad (P3)
- Gestión del Capital Humano (P4): este proceso como se observa en la gráfica recoge y tributa a los anteriores procesos estratégicos, es de vital importancia dejar sentado que constituye uno de los procesos de marcada importancia para el desarrollo de las actividades universitarias.

II. Procesos Misionales

- Extensión Universitaria (P5)
- Formación (P6): se considera el pregrado (P6.1) y postgrado (P6.2).
- Ciencia e Innovación Tecnológica (P7)

Nota: Es importante destacar que en cada uno de los procesos misionales se incorporan las acciones relacionadas con la gestión de internacionalización que se debe desarrollar en cada Facultad como forma de extensión y socialización de los conocimientos internos y así como la vía para los procesos de cooperación que puedan desarrollarse a través de las acciones propias de este factor vital para el desarrollo competitivo de cada Facultad.

III. Procesos de Apoyo

- Servicios Administrativos (P8)
- Informatización (P9)
- Registro y Control estadístico (P10)

A la entrada de los procesos se encuentran los requerimientos de los clientes y partes interesadas y en su salida la satisfacción de ambas partes.

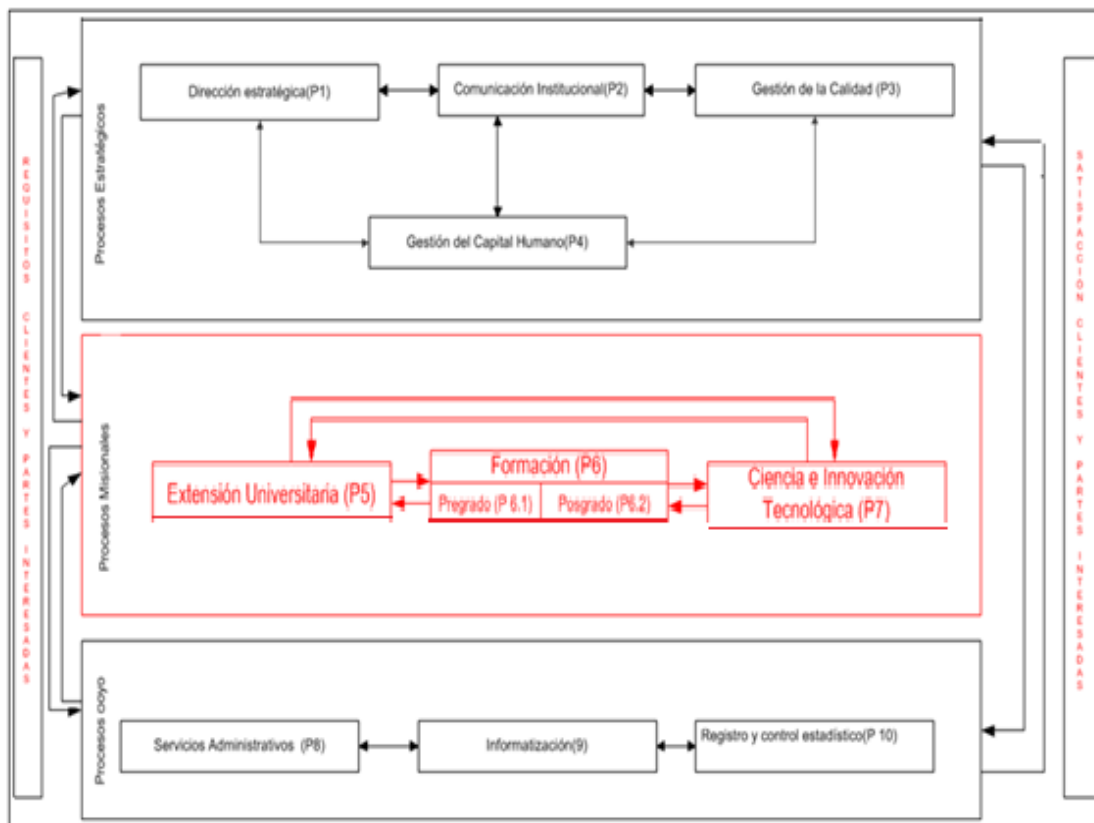


Fig. 2.1 Mapa de Proceso de la Universidad de Cienfuegos

Fuente: Planificación Estratégica de la UCf

2.2 Análisis de la Fluctuación laboral en la Universidad de Cienfuegos.

Análisis de la Fluctuación laboral en la Universidad de Cienfuegos. Como resultado de la situación anterior se decide realizar un estudio de fluctuación de la fuerza de trabajo criterio incorporado por el MES en el análisis del Balance de Objetivos y por ser un elemento que según la bibliografía analizada en el presente trabajo, puede indicar la presencia de aspectos nocivos para la salud en el ámbito de lo laboral, y como fuente de información para comenzar estudios de riesgos psicosociales.

La fluctuación de la fuerza de trabajo se calcula a partir de la fórmula que establece Díaz (2000), la cual se presenta a continuación:

$$\text{Tasa de Fluctuación} = \frac{\text{Total de Bajas por Fluctuación}}{\text{Cantidad de Trabajadores según Nomina en Periodo de Análisis}} \times 100$$

(Con contrato indeterminado)

Este análisis se realiza teniendo en cuenta los últimos cinco años, es decir, el período comprendido entre el año 2014 al 2018.

El total de bajas por fluctuación en este período (2014-2018) se representa en la tabla 2.1 y gráfico 2.1 según la categoría docente, téngase en cuenta que las bajas son las relacionadas con los puestos de trabajo que realizan sus funciones en el proceso docente-educativo.

Año	2014		2015		2016		2017		2018	
Categoría docente	Total de trab. al final del año	Baja	Total de trab. al final del año	Baja	Total de trab. al final del año	Baja	Total de trab. al final del año	Baja	Total de trab. al final del año	Baja
Prof.Titular	66	7	74	8	84	5	89	7	69	9
Prof.Auxiliar	184	8	184	12	207	15	240	25	153	24
Asistente	486	19	434	48	375	30	303	50	370	46
Instructor	97	15	137	17	113	22	97	24	130	23
Total	521	49	829	85	779	72	729	106	722	102
Porcentaje		9,40		10,3		9,24		14,5		14,12

Tabla 2.1. Resumen del movimiento de la fuerza de trabajo calificada de la Universidad Cienfuegos, desde el año 2014-2018. Fuente: Elaboración Propia

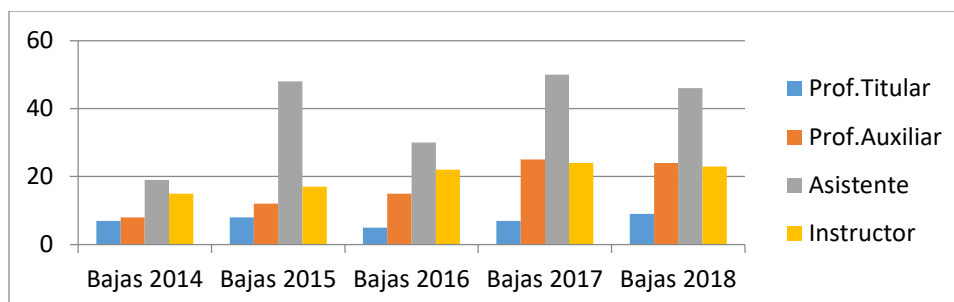


Gráfico 2.1. Bajas por categorías docentes periodo 2014-2018

Fuente: Elaboración Propia

Como se muestra en el Gráfico 2.1 en el año 2017 fue el de mayor cantidad de bajas por categoría docentes, pero se ha de resaltar que al total de las bajas por categorías docente en el 2018, se le agregan los 18 adiestrados que hace un total de 120 bajas.

La tabla anterior muestra que la categoría que más fluctúa es la de Asistente, siendo de 193 bajas en el período objeto de estudio, seguido por instructor (101 bajas en dicho período y de manera similar la de auxiliar (84)), no comportándose así con la categoría de titular, donde la fluctuación es relativamente baja.

En tabla 2.2 se muestra la cantidad de doctores que ocasionaron baja en el periodo 2014-2018, dado que este criterio es importante para evaluar el proceso de acreditación de carreras y la Universidad.

.Año	2014		2015		2016		2017		2018	
Categoría docente	Baja	De ellos Doctores	Baja	De ellos Doctores	Baja	De ellos Doctores	Baja	De ellos Doctores	Baja	De ellos Doctores
Prof. Titular	7	5	8	8	5	5	7	7	9	9
Prof.Auxiliar	8	1	12	2	15	4	25	2	24	2
Asistente	19	-	48	-	30	-	50	1	46	-
Instructor	15	-	17	-	22	-	24	-	23	-
Adiestrados									18	
Total	49	6	85	10	72	9	106	10	120	11

Tabla 2.2. Resumen doctores que sufrieron bajas en la Universidad desde el año 2014-2018. Fuente: Elaboración propia

Las Causas de Fluctuación que más afecta es el acercamiento a la vivienda, derivándose de esta causa, el problema de la transportación y el estrés en los trabajadores, consecuencia de este elemento. Las cifras fundamentales de las bajas en el 2018 fueron:

- Fallecimiento: 2
- Jubilación: 25
- Mejoras salariales: 39
- Salidas del país: 3
- Otras causas: 51
- Jubilados reincorporados que causan baja: 15

Los pasos dados para el cálculo de las tasas por año, así como el cálculo de la tasa para el periodo analizado en la presente investigación aparecen a continuación. La plantilla aprobada durante este período se muestra en la tabla 2.3, mostrándose a continuación.

Año	Plantilla Aprobada	Bajas
2014	521	49
2015	829	85
2016	779	72
2017	729	106
2018	722	120
Total	3580	432
Promedio	716	86,4

Tabla 2.3 Plantilla Aprobada y bajas durante el periodo 2014-2018 de la Universidad de Cienfuegos. Fuente: Elaboración Propia.

Teniendo en cuenta la cantidad de bajas por año y la plantilla de trabajadores por año se calcula la tasa de fluctuación para el periodo 2014-2018 teniendo en cuenta la formula expuesta al inicio de este epígrafe es:

$$\text{Tasa de Fluctuación} = \frac{86,4}{716} \cdot 100$$

$$\text{Tasa de Fluctuación} = 12.07 \sim 13\%$$

Esta representa que por cada 100 trabajadores, 13 trabajadores causan bajas fundamentalmente por mejora salarial, cercanía a la vivienda entre otras causas y por jubilación debido al envejecimiento de los docentes, esto ocasiona que se le incremente las actividades a desarrollar a las personas que continúan trabajando, en lo que contratan o preparan al nuevo personal.

De igual forma se genera mucho trabajo a partir de los profesores que si son plantilla en la UCf y se encuentran por periodos muy largos en el extranjero. En la Universidad existe un sistema de contratos por tiempo determinado que sustituye algunas actividades docentes frente a los estudiantes, pero no pueden cubrir la extra-docentes (como la investigación, profesor principal de año, entre otras)

En el año 2018 la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales presentó 13 bajas y la Facultad de Ciencias Sociales (9 bajas) que representa cada una 10,83% y 8.8% respectivamente del total de las bajas de la Universidad.

Por todo lo anterior, a criterio de la Dirección de la Universidad y de la Dirección de Gestión de Capital Humanos de la institución se hace necesario un estudio exhaustivo de identificación de factores de riesgos laborales en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y Facultad de Ciencias Sociales debido a que son facultades en las cuales han solicitado mayor cantidad de bajas de trabajadores en el año 2018, por tanto cada facultad será objeto de estudio y serán analizadas en diferentes investigaciones, en este caso particular se desarrollara en la FCS.

2.3 Caracterización de la Facultad de Ciencias Sociales.

La Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Cienfuegos, fruto del proceso de integración de la Educación Superior en el 2015, tiene sus antecedentes en la Facultad de Humanidades creada en el 2000, que devino posteriormente en Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas en el 2006.

El proceso de integración implementado en la Universidad en el 2015, permitió que de la antigua Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, se originaran dos facultades, la de Ciencias Sociales y la de Historia, Artes y Lenguas. Actualmente se aprovechan los vínculos directos de trabajo entre ambas facultades desde la docencia en los programas de pregrado y posgrado así como en la gestión de proyectos comunitarios y la investigación científica.

La actual estructura organizativa de la Facultad de Ciencias Sociales, está conformada por tres departamentos docentes y el Centro de Estudios Socioculturales. Los departamentos responden a la denominación de Estudios Socioculturales, Derecho y Comunicación Social que tiene adscripto el Centro de Comunicación para el Desarrollo de Cumanayagua. En los departamentos docentes se encuentran las carreras de Estudios Socioculturales y Derecho en todas las modalidades de estudio y solo se cuenta con el Curso por Encuentro, en Comunicación Social. El total de la matrícula es de 432 estudiantes, de los cuales 190 corresponden a CRD, 103 a Curso por Encuentros y 75 en Enseñanza a Distancia y 34 a la Continuidad de Estudio.

La facultad imparte 5 programas de posgrado: Maestría de Manejo Integrado de Zonas Costeras, Estudios Históricos y Antropología Sociocultural Cubana, Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología, Estudios Socioculturales y Comunicación Social. De estos programas los dos primeros alcanzaron la categoría de certificados en el 2014 y en marzo del presente año, se efectuó el proceso de evaluación externa de la maestría de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología, con resultados excelentes, según consta en informe de evaluación externa. Esto permite contar con la certificación del 100% de los programas que están en tiempo de ser evaluados.

La plantilla aprobada de la facultad es 83 y está cubierta con 69 trabajadores. El total de profesores a tiempo completo es 62 y a tiempo parcial 28. Los doctores son 18 (Ciencias Jurídicas 6, Ciencias Filosóficas 5, Ciencias de la Educación 4, Ciencias del Arte 1, Ciencias Sociológicas 1 y Ciencias Pedagógicas 1) y masters/ especialistas, 50. El total de profesores titulares es 14 y profesores auxiliares, 18. Los profesores asistentes son 36 y profesores instructores, 23. Se cuenta además con un total de 17 doctores de otras universidades nacionales e internacionales así como instituciones y centros de investigación (Universidad de la Habana, Universidad de Sancti Spiritus, Universidad de Granada, Fundación Fernando Ortíz, Instituto de Geología, Museo de Historia Natural, entre otras) que participan en los programas de posgrado, en proyectos de investigación y como tutores de tesis doctorales de la facultad.

La facultad se prestigia con Doctores Honoris Causa (2), profesora de mérito (1) y profesores consultantes (3).

La misión de la facultad se define como: La facultad de Ciencias Sociales, con un colectivo de trabajadores comprometidos socialmente, forma profesionales revolucionarios e integrales, prepara a sus egresados para la intervención y la promoción sociocultural, así como en el trabajo en el sector jurídico y comunicacional que demanda la sociedad. Además, se destaca en las tareas de investigación, superación y colaboración territorial, nacional e internacional, en función de consolidar y promover la ciencia, la innovación y la cultura científica acorde con las demandas del desarrollo sostenible.

La visión la proyecta como una unidad organizativa: Comprometida con el proyecto revolucionario. Distinguida por un claustro de alto nivel científico-pedagógico y profesional que se caracteriza por su incondicionalidad, creatividad y competitividad. • Con un alto impacto en el trabajo comunitario y comunicacional en el territorio. Líder en el territorio en la implementación de la política cultural del país de masificar la cultura. Promotora de la gestión de la ciencia, tecnología, innovación y extensión universitaria que impacta en la capacitación sector jurídico, el desarrollo local y la política cultural del país. Situada en la avanzada del país en el terreno de los estudios socioculturales. Que ofrece postgrado de excelencia a nivel nacional e internacional. Dotada de una infraestructura adecuada y un estado físico ambiental que se corresponde con el entorno universitario.

La estructura organizativa de la Facultad de Ciencias Sociales está conformada de manera general por:

1 Decano

2 Vicedecanos

1 Asesor para la Extensión Universitaria

3 Jefes de Departamentos

1 Jefe de Centro de Estudios Socioculturales.

En Anexo 3 se muestra la plantilla por categoría docente de cada departamento docente y de decanato de la facultad.

2.3.1 Estado actual del subproceso de Gestión de Seguridad y Salud en la Facultad de Ciencias Sociales

El subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo se lleva a cabo por un especialista del Departamento de Capital Humano, que atiende en esta temática a todas las áreas y facultades que conforma la universidad. En Anexo 4 se muestra el diagrama SIPOC de dicho subproceso, en cual se identifica Entradas, salidas, clientes, proveedores y proceso.

Para conocer el estado del proceso de la Prevención de Riesgos Laborales de la institución, se utilizan técnicas de recopilación de información, revisión de documentos, entrevista a la Directora de Capital Humano, los métodos utilizados permitieron conocer que se encuentra elaborado y aprobado el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad, el mismo cuenta con procedimiento para la evaluación de Riesgos, según lo establecido en la Ley 116 del Código del Trabajo, en su Decreto 326, en su Artículo 151.

Se hallan identificados un conjunto de Factores de Riesgos Laborales relacionados con el colectivo docente, fundamentalmente los relacionados con la postura, caídas a distinto nivel, sobrecarga mental, trabajos sin pausa, entre otros, traducidos estos en los factores de riesgos psicosociales que en estos puestos de trabajo se evidencian, siendo además estos, los puestos de trabajo que conforman el proceso docente educativo y que tributan a la misión por la cual existe la Universidad de Cienfuegos.

La evaluación realizada por la Dirección de Capital Humano de la Universidad empleó el Método general de Evaluación de Riesgos (Resolución 31/2002), según se explica en el Anexo 5

En Anexo 6 se muestra los factores de riesgos y nivel de importancia identificados en la FCS solamente se encuentran identificados cuatro puestos de trabajo, dentro de ellos ninguno de los docentes.

Aproximadamente el 90% de los riesgos identificados se encuentran valorados con Nivel de Intervención (NI) en el grupo II. Dentro de los riesgos identificados solo se encuentran asociados a los riesgos psicosociales, el sobre esfuerzo mental, estrés térmico y el trabajo sin pausa.

En entrevistas realizadas a profesores de la facultad se alega que existe excesiva burocracia, extensas reuniones, que el éxodo de profesores provoca que las tareas y funciones asignadas a ellos, recaigan sobre los profesores que aún son trabajadores del centro, generando estrés y enfermedades.

Las técnicas utilizadas para evaluar los factores de riesgos laborales identificados adolecen de objetividad en la estimación de la probabilidad y de las consecuencias, dados que casi en su totalidad se encuentran evaluados de igual manera. Existe un plan de actividades preventivas en función de la identificación y evaluación de los riesgos laborales antes analizados. Lo anterior corrobora la necesidad de efectuar un estudio de riesgos psicosociales, en la facultad.

2.4 Procedimiento para la evaluación del riesgo psicosocial en la Universidad de Cienfuegos

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En Fig. 2.1 se muestra el procedimiento para la evaluación del riesgo psicosocial en la Universidad de Cienfuegos, se pueden distinguir en el mismo, las fases descritas a continuación:

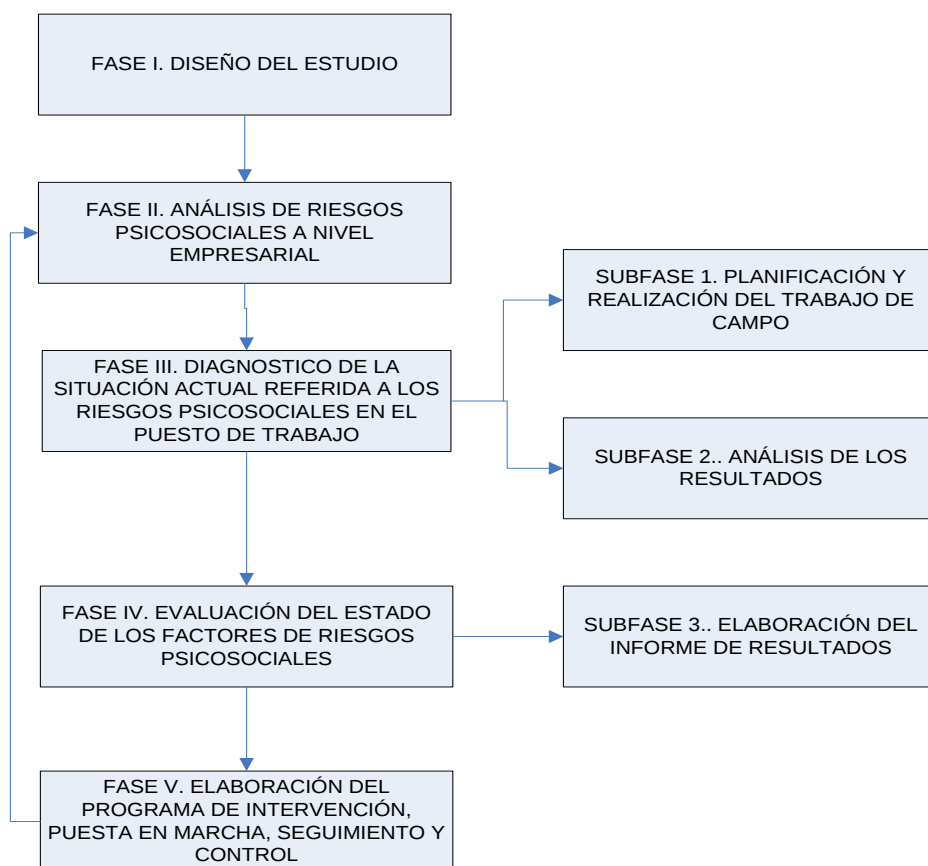


Figura 2.1. Esquema de los procedimientos para la evaluación de riesgos psicosociales
Fuente; tomado de Telus, 2011

Fase I. Diseño del estudio

Esta fase se dedica a determinar e identificar los trabajadores expuestos a dichos riesgos y elegir la metodología y las técnicas de investigación que se han de aplicar.

Consiste en delimitar qué método y qué técnicas se van a utilizar. La elección dependerá, sobre todo, del problema concreto que se ha de evaluar. Definir el método de investigación adecuado sitúa al investigador en el nivel teórico del conjunto del proceso de evaluación, mientras que la elección de las técnicas que se han de emplear se refiere a un nivel práctico; en concreto, las técnicas de investigación son instrumentos para la recogida, tratamiento y análisis de la información.

Una vez delimitado el conjunto de factores en los que se va a centrar nuestro estudio, y a partir de los datos reunidos anteriormente, hay que precisar qué facultades, departamentos, puestos de trabajo, etc. se van a analizar. De esta manera, se podrá determinar el colectivo de trabajadores y puestos de trabajo implicados en el análisis.

Lo ideal es poder llegar en el análisis a todos los trabajadores y puestos de trabajo afectados. Cuando el colectivo afectado es reducido numéricamente, es posible aplicar la técnica o técnicas elegidas a todos los trabajadores; sin embargo, cuando el colectivo es muy amplio, esta opción resulta excesivamente costosa en recursos, tiempo y complejidad de las operaciones de recogida, clasificación y análisis de los datos. Por ello, en estos casos, puede ser más adecuado escoger una muestra o parte representativa de ese colectivo.

Cuando se opta por escoger una muestra, el problema principal reside en asegurarse de que el subconjunto sea realmente representativo del colectivo afectado, de manera que permita generalizar a esa población los resultados obtenidos sobre la muestra. Conseguir esta representatividad es tarea de la llamada técnica de muestreo. A continuación la fórmula No.1 muestra la manera en que puede llegarse a calcular la cantidad de trabajadores que serán objeto del estudio y determinar el tipo de muestreo a utilizar.

$$n = \frac{NK^2PQ}{e^2(N-1) + K^2PQ}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de población a muestrear (cantidad de trabajadores en la organización)

K=Valor correspondiente a la distribución de Gauss (1,96 para $\alpha=0.05$)

P Q = Proporción en función del tamaño de muestra asumido (0.5)

e = Error absoluto a considerar

El tamaño de la muestra debe estratificarse por cada departamento. Para una muestra representativa de la plantilla (se recomienda una muestra en torno al 20-30% del total calculado).

A continuación se muestran dos instrumentos que permiten realizar el estudio de factores de riesgos psicosociales en dos niveles; a nivel empresarial y a nivel de procesos, áreas y puestos de trabajo. El primer instrumento mencionado ayuda a delimitar el estado de las variables psicosociales a nivel de la entidad o del proceso y a identificar en qué lugar

(área o puesto de trabajo) de la entidad debe realizarse un estudio detallado del tema y el segundo instrumento referido anteriormente posibilita el estudio exhaustivo en el área o en el puesto de trabajo, identificando los factores estresores, así como el estado de salud de los trabajadores.

Fase II. Análisis de Factores de Riesgos Psicosociales a nivel empresarial.

Para desarrollar este paso se propone utilizar el criterio dado por Lahera (2000), esta autora propone un instrumento de evaluación que sirve para llevar a cabo un primer acercamiento al estado general de la entidad desde el punto de vista psicosocial (Ver Anexo 7). Aquellos departamentos donde surjan deficiencias serán el punto de partida para evaluaciones de riesgo más específicas.

De entre todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, con este cuestionario de evaluación de factores psicosociales se pretende estudiar cuatro variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar.

Estas variables son:

- 1) Participación, Implicación, Responsabilidad
- 2) Formación, Información, Comunicación
- 3) Gestión de tiempo
- 4) Cohesión de grupo

Este instrumento de evaluación tiene como objetivo fundamental obtener información, respecto a las cuatro variables anteriores, que permita detectar situaciones en la organización desfavorables o muy insatisfactorias, que pueden ser fuentes de riesgos para la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial.

Con el análisis de los resultados obtenidos se adquiere una visión general de la entidad respecto a los factores de riesgos psicosocial. Se pretende que esto sea el punto de partida para una evaluación específica, más concreta en aquellos departamentos en los que aparezcan aspectos deficitarios.

Además de los cuatros factores mencionados anteriormente, se han incluido tres preguntas con el objetivo de reconocer la vulnerabilidad de la entidad a la existencia de hostigamiento psicológico en el trabajo.

Los resultados obtenidos se trasladan a una hoja de valoración y de categorización que permite diagnosticar (de óptima adecuación, a máxima inadecuación) el estado de la entidad.

Es importante aclarar que el tratamiento de los resultados obtenidos debe garantizar en todo momento el anonimato del emisor.

El cuestionario lo componen 30 preguntas, con varias alternativas de respuesta, también este cuestionario de evaluación nace con el objetivo de obtener una primera aproximación al estado general de la entidad respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

Pudieran plantearse como objetivos específicos en esta fase los siguientes:

- A) Evaluar el estado general de la entidad en relación al riesgo psicosocial.
- B) Identificar situaciones de riesgo en estas cuatro variables:
 - 1) Participación, Implicación, Responsabilidad
 - 2) Formación, Información, Comunicación
 - 3) Gestión del tiempo
 - 4) Cohesión de grupo

Aportar una serie de primeras medidas preventivas, sujetas a una evaluación posterior más exhaustiva.

Se han agrupado los distintos factores a evaluar en cuatro variables las cuales se explican a continuación:

Participación, Implicación, Responsabilidad

Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. Se entiende que un trabajo saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar decisiones.

En la variable Participación, Implicación, Responsabilidad se han integrado estos factores: Autonomía, Trabajo de equipo, Iniciativa, Control sobre la tarea, Control sobre el trabajador, Rotación, Supervisión, Enriquecimiento de tareas.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

1, 2, 9, 13, 18, 19, 20 y 25

Formación, Información, Comunicación

Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

En la variable Formación, Información, Comunicación se han incorporado los siguientes aspectos: Flujos de comunicación, Acogida, Adecuación persona-trabajo, Reconocimiento, Adiestramiento, Descripción de puesto de trabajo, Aislamiento.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26

Gestión del Tiempo

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

En la variable Gestión del Tiempo se han integrado estos factores: Ritmo de trabajo, Apremio de trabajo, Carga de trabajo, Autonomía temporal, Fatiga.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a estas variables son:

3, 8, 10, 14, 15 y 22

Cohesión de Grupo

Se define Cohesión como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre sus miembros. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.

La influencia de la cohesión en el grupo se manifiesta en una mayor o menor participación de sus miembros y en la conformidad hacia la mayoría.

La variable Cohesión de grupo contiene los siguientes aspectos: Clima social, Manejo de conflictos, Cooperación, Ambiente de trabajo.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

6, 7, 12, 21, 23 y 27

Hostigamiento Psicológico (Mobbing)

El hostigamiento psicológico en el trabajo hace referencia a aquellas situaciones en las que una persona o grupo de personas ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El efecto que se pretende alcanzar es el de intimidar, apocar, reducir y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la entidad.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son:

28, 29 y 30.

En el supuesto de obtener un punto en alguna de estas tres preguntas se debe profundizar con un cuestionario específico sobre identificación de hostigamiento psicológico en el trabajo, con el fin de descartar la posibilidad de que se esté dando esta situación, por sus desfavorables consecuencias.

En el Anexo mencionado con anterioridad, se muestra el cuestionario para el análisis de la situación de riesgo psicosocial que será aplicado en la institución objeto de estudio en la presente investigación.

Fase III. Diagnóstico de la situación actual referida a Factores de Riesgos Psicosociales en el puesto de trabajo.

Luego de tener un conocimiento general relacionado con los factores de Riesgos Psicosociales a nivel de la entidad, se hace necesario profundizar en el estudio y hacer un análisis exhaustivo de la temática en los departamentos donde se presentaron problemas (Variables psicosociales identificadas en estado inadecuado).

Para realizar esta fase se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Departamento que será objeto del análisis de identificación de riesgos laborales
- Trabajadores que participaran en la investigación
- Aplicación de las técnicas de recopilación de información
- Procesamiento estadístico de encuestas y entrevistas

Es válido aclarar que en el paso referido a identificar el departamento que serán objeto de estudio de la investigación puede tenerse en cuenta como criterio de selección de las mismas, además de los resultados del diagnóstico realizados en el paso anterior, indicadores propios de la Gestión de Recursos Humanos que indiquen por donde comenzar la investigación (ejemplo de estos indicadores, índice de fluctuación, índice

rotación del personal, cantidad de certificados médicos, quejas o reclamaciones de los clientes, estudios de clima organizacional, evaluaciones del desempeño deficientes, indicadores de accidentalidad).

En el caso de los trabajadores que participaran en la investigación deben escogerse los que sean más experimentados en el puesto de trabajo pues son los que pueden brindar una mayor información sobre el tema y asegurar que los resultados sean confiables. Se deben utilizar para llevar a cabo esta etapa técnicas de recopilación de información tales como, encuestas, entrevistas, listas de chequeo, revisiones de documentos, en el caso específico de esta investigación se propone utilizar las test de salud total (NTP 421: 2011) y fuentes de estrés en profesores (NTP 574: 2000), las cuales pueden verse en los (Anexos 8, 9).

El cuestionario de fuentes de estrés en profesores consta 56 ítems ha sido elaborado con el objetivo de ser un instrumento útil para evaluar las formas de afrontar el estrés en profesores de distintos niveles educacionales. Mediante esta prueba se intenta medir la manera en que los individuos acostumbran a afrontar las situaciones estresantes, es decir, qué tipos de pensamientos y conductas desarrollan los profesores en situaciones problemáticas. El objeto de este cuestionario es estudiar la variabilidad individual en cuanto a la forma de afrontar las situaciones, como una de las claves necesarias para conocer el por qué ante unas mismas condiciones y situaciones algunos sujetos desarrollan estrés y otros no.

El Test de Salud Total (TST), elaborado por Lagner (2011) intenta evaluar la problemática de índole psíquica de los sujetos, a partir de 22 ítems referidos a ciertos síntomas psíquicos y psicosomáticos.

- Ha sido creado para identificar alteraciones psicofisiológicas en los sujetos de estudio relacionadas con las condiciones psicosociales de trabajo.
- Los resultados de dicho test permiten conocer el estado general de salud de un grupo de sujetos.

La Fase III se divide en dos subfases: 1. Planificación y realización del trabajo de campo y 2. Análisis de los resultados y las mismas se detallan a continuación:

1. Planificación y realización del trabajo de campo

Se llama trabajo de campo a la subfase en que se procede a la obtención propiamente dicha de los datos; consiste en recoger sobre el terreno las informaciones necesarias para poder llegar al conocimiento completo de la situación.

Así, por ejemplo, en la realización de una encuesta se corresponde con la etapa en la que se pasa el cuestionario definitivo a las personas integrantes de la muestra elegida (o a todos los trabajadores afectados, si esto es posible).

Las técnicas que se apliquen requieren evitar sorpresas: es necesario avisar previamente a las personas implicadas informando de que se les va a entrevistar o someter a un cuestionario, etc. y ponerse de acuerdo con ellas. Este aspecto es importante ya que es necesario prever el tiempo necesario y la dedicación suficiente, por parte de los sujetos de estudio. Además se ha de prever un lugar adecuado tanto si se trata de realizar entrevistas, como cuestionarios, escalas, etc., que permita que los sujetos estén relajados y en buena disposición para participar en el estudio. En esta fase se aplican los instrumentos expuestos en la fase anterior concentrados en:

Aplicación del cuestionario que permite un análisis general de la situación empresarial, identificándose variables psicosociales en estado inadecuado e identificar el proceso área y puesto de trabajo a estudiar.

Estudio de estresores en el proceso y puestos de trabajos identificados con problemas psicosociales.

En la fase de trabajo de campo, conviene controlar que el proceso se va desarrollando en la forma prevista durante el diseño del estudio.

2. Análisis de los resultados

Una vez que se ha realizado el trabajo de campo y se ha obtenido la información requerida, se procede al tratamiento de estos datos; el modo de tratarlos dependerá de la naturaleza de éstos.

Esta fase de análisis debe permitir encontrar las causas de la existencia del problema, es decir, las causas de las posibles malas condiciones psicosociales de trabajo.

En la determinación de estas causas hay que tener en cuenta que un problema concreto puede tener diversas causas y que hay que tratar de identificar la/s causa/ s «real/es» y no la/s causa/s «aparente/s». Si el análisis se queda en la identificación de la causa aparente, se puede descubrir que, tras tomar medidas, el problema de fondo persiste, y

que, pese a estas mejoras, los trabajadores tienen la sensación de que sus condiciones de trabajo no han cambiado realmente.

Seguidamente se muestra un instrumento que permite realizar una evaluación siguiendo el criterio establecido por Lahera (2000), teniendo en cuenta el análisis de las variables que propone la autora mencionada anteriormente y referidas en la Fase IV del procedimiento.

Fase IV. Evaluación del estado de los Factores de Riesgos Psicosociales.

Para obtener el estado actual en que se encuentra la entidad y a la vez hacer una valoración a través de la puntuación de cada variable se utiliza el en trabajo. Una vez conocida la puntuación final ya sea en puntos o en porcentajes se utiliza el (Anexo 10) donde aparece un diagnóstico que expone en qué medida se encuentra la entidad y lo que se debe hacer para resolver los problemas detectados en el estudio y las recomendaciones generales a tener en cuenta.

De igual forma a partir del procesamiento y análisis de las variables establecidas en el análisis del puesto de trabajo se pueden definir los estresores que de manera específica afectan al área estudiada, así como el estado de salud del área cuestionada en el estudio.

La Fase IV incluye a la subfase 3: Elaboración del informe de resultados

La redacción del informe de evaluación requiere, como las etapas anteriores, una atención minuciosa. Uno de los aspectos más importantes en la elaboración del informe de resultados es presentar la información de la forma más clara posible, de tal manera que facilite la discusión entre todos los implicados de los resultados obtenidos y de las medidas que se han de adoptar.

Fase V. Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha, seguimiento y control

A partir del informe de resultados, la siguiente fase es reflexionar y debatir con los involucrados en el estudio los resultados y poner a punto un programa de mejora que corrija el estado existente.

La solución de algunos problemas puede tener consecuencias difíciles sobre las personas. De ahí la importancia de consensuar las propuestas de acción susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo.

Una vez decididas las acciones que se han de tomar, éstas deberán ir seguidas de su puesta en práctica y de un seguimiento.

Por último, hay que prever una evaluación y control regular de las acciones emprendidas. Con ello se pretende comprobar que se consigue efectivamente la corrección esperada. No hay que olvidar que la validez de las soluciones adoptadas puede decrecer con el tiempo y que puede hacerse necesaria una nueva intervención.

No obstante a modo de recomendación puede tenerse en cuenta los siguientes elementos cuando se procede a diseñar un Programa de Intervención:

- Planificación preventiva, tratando de reducir o evitar estresores.
- Diagnóstico de las fuentes y niveles de estrés.
- Puesta en marcha de programas de prevención e intervención sobre estrés en aquellos departamentos o grupos de personas de mayor riesgo.
- Evaluación de los programas para documentar su eficacia y documentar el progreso de apoyo y modificaciones, si hubiera lugar.

Estrategias de intervención

1. Primarias, dirigidas a reducir o eliminar los factores estresores.
2. Secundarias, dirigidas a favorecer el manejo del estrés.
3. Terciarias, dirigidas a facilitar programas de asistencia a los empleados, tanto grupales como individuales.

En el caso de las dos últimas estrategias se necesita la participación de especialistas en medicina, sociología y psicología puesto que son aspectos propios de esas ciencias, a continuación del análisis bibliográfico realizado para la presente investigación se proponen una serie de elementos generales que deben tenerse en cuenta por estos especialistas:

Desde el punto de vista psicológico:

- ☐ Valoración psicológica personal.
- ☐ Aplicación de pruebas psicotécnicas.
- ☐ Historia Clínica Psicológica.

Desde el punto de vista epidemiológico:

Conocer la distribución de la enfermedad según variables de persona, tiempo, lugar y otras.

Aportar datos para investigaciones de tipo epidemiólogo.

Plantear y probar acciones de prevención, control y erradicación de las patologías.

A continuación en la Tabla 2.7 se presentan un conjunto de medidas preventivas generales dadas por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006).

Medidas Preventivas Generales	
Sobre la Organización	-Cambiar los sistema de liderazgo y dirección por otros en los que se primen las habilidades para manejar los conflictos de forma adecuada. -fomentar Cambios en la cultura de empresa que favorezcan la correcta resolución de conflictos. -Buen diseño del trabajo -Control del trabajador sobre su propio trabajo con capacidad de decisión y autonomía. -Evitar conflictos y ambigüedad de rol. -Fomentar la integración y el apoyo del grupo. -Cuidar el clima laboral -Mejora de los sistemas de comunicación
Sobre el Medio Ambiente físico de trabajo	-Buen diseño del puesto de trabajo -Correcta iluminación y nivel adecuado de ruido -Correctas condiciones de temperatura y humedad -Correcto espacio de trabajo
Sobre el Individuo	-Campañas de estilos saludables de vida -Técnicas de relajación -Técnicas de asertividad

Tabla 2.7. Medidas Preventivas Generales. Fuente de elaboración: Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006).

Durante el seguimiento y control del programa, se posibilita monitorear el desempeño de las acciones plasmadas en el programa de intervención, las cuales son de tipo organizativo (desde el punto de vista ingenieril), analizando también variables que deben ser aportadas por estudios epidemiológicos y psicológicos, que permiten analizar la mejoría del estado de salud de los trabajadores implicados, realizados por profesionales de las disciplinas médicas y psicológicas.

Se analizan además indicadores relacionados con: la satisfacción laboral, rotación del personal, índice de ausentismo; que permiten o condicionan la necesidad de realizar nuevas evaluaciones de tipo psicosocial y evaluar variables en estado inadecuado, garantizando de esta manera la retroalimentación y la mejora continua en los estudios de este tipo.

Conclusiones parciales del Capítulo II

1. Se realiza un análisis sobre la fluctuación y del proceso de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral de la Universidad de Cienfuegos que permiten demostrar la necesidad de realizar un estudio de Factores de Riesgos Psicosociales, teniendo como objeto de estudio la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
2. Se describe el procedimiento diseñado por Telus (2011) y adecuado al objeto de estudio de la presente investigación, que permite evaluar el estado de Riesgos Psicosociales en la Universidad de Cienfuegos.

Capítulo III



Capítulo III. Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales y de Estresores en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Cienfuegos.

En el presente capítulo se aplica el procedimiento para estudiar los factores de Riesgos Psicosociales en la Facultad de Ciencias Sociales en todas las áreas que conforma la misma a su vez se aplica un cuestionario que permite identificar los estresores del trabajo que están incidiendo en el departamento escogido por la dirección de la Facultad, se analizan los problemas de salud asociados a los problemas de estrés.

3.1 Estudio de Factores de Riesgos psicosociales en la Facultad de Ciencias Sociales.

Para realizar el estudio de factores de Riesgos Psicosociales se tuvo en cuenta los pasos del procedimiento expuesto en el epígrafe 2.4 del Capítulo II del presente trabajo investigativo. A continuación se exponen los pasos realizados, así como los resultados obtenidos con la aplicación de los mismos.

Fase I. Diseño del estudio

Para darle cumplimiento a lo establecido en esta fase se aplica la encuesta dada por Lahera (2000) la cual fue referenciada en el Capítulo No.2, los objetivos a cumplir son los siguientes:

Objetivo general: Evaluación del estado general de la facultad en relación a los factores de riesgo psicosocial, se realiza en todos los departamentos.

Objetivos específicos:

1. Identificar situaciones de riesgo en cuatro variables establecidas en la encuesta de identificación de factores psicosociales:
 - a. Participación, Implicación, Responsabilidad.
 - b. Formación, Información, Comunicación.
 - c. Gestión del tiempo.
 - d. Cohesión de grupo.
2. Aportar una serie de medidas preventivas, supeditadas a una evaluación posterior más exhaustiva teniendo en cuenta criterios de especialistas (psicólogos y médicos).

Se tuvo en cuenta para la aplicación de la encuesta el número de trabajadores de cada área que conforma la Facultad de Ciencias Sociales, donde la cantidad de trabajadores

aparecen en la tabla 3.1, incluyendo todas la categorías ocupacionales; la determinación del número de trabajadores que fueron objeto de la aplicación de la encuesta es obtenido al aplicar el 20% de la cantidad total de estos, este porcentaje es tomado del criterio establecido en el procedimiento.

Tabla 3.1 Cantidad de Trabajadores a Encuestar.

Área de la Facultad de Ciencias Sociales	Cantidad total de Trabajadores	Cantidad de Trabajadores a Encuestar	Cantidad de Trabajadores Encuestados
Decanato	9	2	1
Estudio Sociocultural	10	2	6
Comunicación Social	9	2	2
Marxismo Leninismo	19	4	4
Centro de Estudios Sociocultural	10	2	3
Derecho	15	4	-
Total	72	16	16

Fuente de la Elaboración Propia.

Los trabajadores encuestados fueron los 16 que se habían determinado, solo que las cantidades por departamentos sufrieron cambios dado que al Departamento de Derecho le fue imposible participar en la investigación y el resto de los departamentos asumen las cantidades que se debieron de encuestar al mismo.

Fase II. Análisis de Factores de Riesgos Psicosociales a nivel empresarial.

Para el procesamiento de la encuesta (ver anexo 7) se considera a la moda (anexo 11) como indicador a tener en cuenta para aplicar el paso de evaluación propuesto en el método, el cual le es otorgado cada variable un número de puntos en función de la respuesta dada por los trabajadores encuestados (moda), luego de ello se procede a realizar una suma algebraica en cada variable establecida en el modelo propuesto por la bibliografía escogida, seguidamente se conoce el estado de cada de una de ellas, lo que permite identificar que variables constituyen factores de riesgos en estado inadecuado y muy inadecuado en cada área que compone la Facultad de Ciencias Sociales, según la escala establecida en anexo 10. Los resultados de estos pasos pueden verse en las tablas 3.2 a la 3.6.

Tabla 3.2. Evaluación de los Resultados de los Factores de Riesgos Psicosociales - Identificación de Situación de Riesgos. Departamento de Comunicación Social.

Participación, Implicación, Responsabilidad			Formación, Información, Comunicación			Gestión del Tiempo			Cohesión de Grupo		
Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor
1	B	2	4	A	2	3	B	2	6	C	2
2	B	1	5	A	2	8	A	1	7	A	1
9	A	1	11	D	1	10	A	2	12	B	2
13	B	2	16	A	1	14	C	1	21	B	1
18	B	2	17	A	1	15	A	1	23	B	1
19	B	1	24	B	1	22	A	2	27	A	2
20	B	1	26	A	2	Puntuación 9			Puntuación 9		
25	D	1				Adecuado			Adecuado		
Puntuación 11 Adecuado			Puntuación 10 Adecuado			Mobbing					

Mobbing

Preg	Opción	Valor
28	B	2
29	B	2
30	B	2
Puntuación		6

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.3 Evaluación de los Resultados de los Factores de Riesgos Psicosociales - Identificación de Situación de Riesgos. Departamento de Marxismo - Leninismo

Participación, Implicación, Responsabilidad			Formación, Información, Comunicación			Gestión del Tiempo			Cohesión de Grupo		
Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor
1	A	2	4	A	4	3	A	2	6	A	4
2	B	2	5	A	2	8	A	4	7	C	4
9	A	4	11	D	4	10	A	2	12	C	4
13	A	2	16	A	2	14	A	2	21	C	4

18	B	2	17	A	3	15	A	4	23	C	4
19	C	4	24	B	3	22	C	3	27	A	4
20	C	4	26	A	2	Puntuación 17 Muy Inadecuado			Puntuación 24 Muy Inadecuado		
25	A	4									
Puntuación 24 Inadecuado			Puntuación 20 Inadecuado			Mobbing					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.4 Evaluación de los Resultados de los Factores de Riesgos Psicosociales - Identificación de Situación de Riesgos. Departamento Decanato

Preg.	Opción	Valor
28	B	4
29	B	4
30	B	4
Puntuación		12

Participación, Implicación, Responsabilidad			Formación, Información, Comunicación			Gestión del Tiempo			Cohesión de Grupo		
Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor
1	C	1	4	B	1	3	D	1	6	C	1
2	D	1	5	B	1	8	A	1	7	B	1
9	A	1	11	D	1	10	A	1	12	C	1
13	B	1	16	D	1	14	C	1	21	C	1
18	B	1	17	D	1	15	A	1	23	C	1
19	B	1	24	A	1	22	C	1	27	A	1
20	B	1	26	A	1	Puntuación 6 Adecuado			Puntuación 6 Adecuado		
25	B	1									
Puntuación 8 Adecuado			Puntuación 7 Adecuado			Mobbing					

Preg	Opción	Valor
28	B	1
29	B	1
30	B	1
Puntuación		3

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.5. Evaluación de los Resultados de los Factores de Riesgos Psicosociales - Identificación de Situación de Riesgos. Departamento de Centro de Estudios Sociocultural.

Participación, Implicación, Responsabilidad			Formación, Información, Comunicación			Gestión del Tiempo			Cohesión de Grupo		
Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor
1	C	2	4	B	2	3	B	2	6	C	3
2	C	3	5	A	2	8	A	3	7	A	1
9	A	1	11	D	2	10	B	1	12	D	2
13	B	2	16	B	1	14	C	3	21	C	3
18	A	1	17	C	1	15	A	3	23	D	2
19	B	3	24	B	2	22	C	2	27	A	2
20	C	2	26	A	2	Puntuación 14 Inadecuado			Puntuación 13 Inadecuado		
25	A	1									
Puntuación 15 Adecuado			Puntuación 12 Adecuado			Mobbing					

Mobbing

Preg	Opción	Valor
28	B	3
29	B	2
30	B	2
Puntuación		7

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.6. Evaluación de los Resultados de los Factores de Riesgos Psicosociales - Identificación de Situación de Riesgos. Departamento de Estudio Socio - Cultural

Participación, Implicación, Responsabilidad			Formación, Información, Comunicación			Gestión del Tiempo			Cohesión de Grupo		
Preg	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor	Preg.	Opción	Valor
1	A	3	4	B	4	3	A	5	6	C	5
2	C	3	5	B	6	8	A	6	7	B	5
9	C	5	11	D	6	10	A	5	12	D	6
13	B	5	16	D	5	14	C	6	21	C	6
18	B	5	17	C	4	15	A	6	23	D	6
19	B	4	24	B	6	22	B	4	27	A	6
20	C	6	26	B	6	Puntuación 32 Muy Inadecuado			Puntuación 34 Muy Inadecuado		
25	A	3									

Puntuación 34 Muy inadecuado	Puntuación 37 Muy inadecuado	Mobbing
---------------------------------	---------------------------------	----------------

Preg	Opción	Valor
28	B	5
29	B	6
30	B	6
Puntuación		17

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3.7 que aparece a continuación se exponen las variables que resultaron evaluadas en mal estado en cada área.

Tabla 3.7 Variables de mal estado de la encuesta de Riesgos Psicosociales aplicado en la FCS en la UCF.

Área de la Facultad de Ciencias Sociales	Las Variables Analizados	Evaluación del estado
Centro de Estudio Socioculturales	Gestión del Tiempo	Inadecuado
	Cohesión de Grupo	Inadecuado
Departamento de Marxismo Leninismo	Participación, Implicación, Responsabilidad	Inadecuado
	Formación, Información, Comunicación	Inadecuado
	Gestión del Tiempo	Muy Inadecuado
	Cohesión de Grupo	Muy Inadecuado

Fuente: Elaboración Propia.

Como resultado se obtiene que las variables evaluadas entre inadecuado y muy inadecuado se sitúan en los departamentos de Marxismo Leninismo y Centro de Estudios Sociocultural. El decanato y departamento de Comunicación Social que no presentan dificultades, todas las variables son consideradas adecuadas. El departamento más propenso a la ocurrencia de riesgos psicosociales es el de Marxismo Leninismo, dado que todas las variables están evaluadas de muy inadecuadas e inadecuadas y será este departamento el que será analizado detalladamente en la Fase III, por decisión de la facultad.

La tabla 3.8 muestra las preguntas que se calificaron con valores negativos aunque en la evaluación de las variables se encuentren en estado de adecuado, según la sumatoria efectuada.

Tabla 3.8 Análisis de los Resultados de los Factores de Riesgos Psicosociales - Identificación de Situación de Riesgos.

Área de la Facultad de Ciencias Sociales	Las Variables Analizados	Las SubVariables/Preguntas que se califican como negativas según la moda
Departamento Decanato	Participación, Implicación, Responsabilidad	1,9,18, 20
	Formación, Información, Comunicación	4, 5, 24, 26
	Gestión del Tiempo	10
	Cohesión de Grupo	6, 7
Departamento de Estudio Sociocultural	Participación, Implicación, Responsabilidad	1, 18, 25
	Formación, Información, Comunicación	4, 5, 17 , 26
	Gestión del Tiempo	3, 10, 22
	Cohesión de Grupo	6, 7
Departamento Marxismo - Leninismo	Participación, Implicación, Responsabilidad	1, 2, 9, 13, 18, 25
	Formación, Información, Comunicación	4, 5, 16, 17, 26
	Gestión del Tiempo	3, 10, 14,
	Cohesión de Grupo	
Departamento de Comunicación Social	Participación, Implicación, Responsabilidad	2, 9, 18, 20
	Formación, Información, Comunicación	4, 5, 16, 17, 26
	Gestión del Tiempo	10, 22
	Cohesión de Grupo	6, 7, 12, 21, 23
Departamento de Centro de Estudios Sociocultural	Participación, Implicación, Responsabilidad	1, 9, 18, 25
	Formación, Información, Comunicación	4, 5, 16, 17, 26
	Gestión del Tiempo	—
	Cohesión de Grupo	6, 7

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 3.9 se exponen las medidas que deben tenerse en cuenta por la dirección de la facultad, estas conforman una propuesta del modelo tomado como referencia en la presente investigación, las cuales se muestran a continuación:

Tabla 3.9 Recomendaciones para la Dirección de la FCS.

Variables en Mal Estado	Recomendaciones a seguir
Participación, Implicación, Responsabilidad	• Fomentar la participación de los trabajadores en las distintas áreas que integran el trabajo, desde la propia organización, distribución y planificación de las tareas a realizar • Definir, comunicar y clarificar el nivel de participación que se otorga a los distintos componentes de la organización; cuando éste se limita a la emisión de opiniones y/o cuando se dispone también de capacidad decisoria. • Analizar si los medios actuales con los que cuenta su organización para canalizar la participación de los distintos agentes son adecuados, ágiles y eficaces. Analizar qué aspectos pueden mejorarse. Y, si fuese preciso, crear nuevos canales de participación. • Adecuar los distintos niveles de participación (buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo...) al objeto y al contenido de los aspectos sobre los que se regula la participación. Si no existen tales medios, considere la posibilidad de crearlos, teniendo en cuenta que el mero hecho de crearlos no va a suponer un aumento efectivo de la participación, si no lleva aparejado un procedimiento ágil de atención y contestación. • Evitar una supervisión excesiva por parte de los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios...). Eliminar los sistemas de control inoperante que generan una ausencia total de control. • Flexibilizar progresivamente aquellos estilos de mando que puedan parecer autoritarios, promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual. Ello supondrá fomentar la implicación de los distintos agentes de la empresa. • Sensibilizar a todas las personas acerca del significado y la importancia de las tareas que realizan.

	• Proporcionar al trabajador, en la medida de lo posible, un mayor control sobre su tarea (capacidad de decisión sobre ritmo, organización, etc.). • La supervisión adecuada debe estar orientada a ser una ayuda al trabajador de forma que potencie su crecimiento en el trabajo, desarrolle sus capacidades y no sea vivida como una intrusión y control excesivos.
Formación, Información, Comunicación	• Proporcionar a los trabajadores una información clara y precisa de lo que deben hacer. • Comunicar a los trabajadores sus funciones, competencias, atribuciones, los métodos que deben seguir, así como los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, su responsabilidad y su autonomía. • Perfeccionar los medios de información a los trabajadores (más ágiles, más claros...) para evitar sesgos o distorsiones. • Establecer los planes formativos conforme a las necesidades de la organización y de los trabajadores. • Fomentar una sensibilización a la formación continuada en los trabajadores (en todos los niveles jerárquicos y no jerárquicos). • Favorecer el manejo de habilidades cognitivas, la oportunidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo que permitan aumentar las competencias del trabajo.
Gestión del Tiempo	• Adecuar el volumen de trabajo a realizar al tiempo necesario para su correcta ejecución. • Evitar al trabajador sensaciones de urgencia y apremio de tiempo. • Procurar que la tarea permita al trabajador unos márgenes de tiempo que le posibiliten tener una cierta autonomía acerca de su tiempo. • Aportar un conocimiento claro de los objetivos a alcanzar y un sistema de autoregistro de los ya logrados en cada momento. Esto permite al trabajador establecer su ritmo de trabajo y ser capaz de introducir variaciones en el mismo. • Prestar atención a aquellos puestos en que, por razones de la tarea, exista un riesgo elevado de no disponer de autonomía temporal • Averiguar las causas por las que los tiempos asignados para la realización de las tareas son escasos e introducir los cambios oportunos para obtener un ajuste adecuado. • Establecer sistemas

	que permitan al trabajador conocer las cotas de rendimiento, el trabajo pendiente y el tiempo disponible para realizarlo.
--	---

Fuente: Lahera, (2002).

Fase III. Diagnóstico de la situación actual referida a Factores de Riesgos Psicosociales en el puesto de trabajo.

Los factores de riesgos psicosociales, evidencian la relación de estas dimensiones con enfermedades cardiovasculares, trastornos biológicos, trastornos psicológicos cuestiones que son identificadas en estudios de estresores y de manifestaciones orgánicas, haciéndose evidente la necesidad de realizar un estudio específico de esta índole, que analice de manera individual el efecto de las variables psicosociales en la salud de las personas expuestas a ellas.

Se decide llevar a cabo un estudio de estresores y los impactos o consecuencias que han tenido estos en la salud de los trabajadores, en el departamento de Marxismo Leninismo, por decisión de la dirección de la facultad, para determinar cuáles de los factores de estrés contribuyen a que las variables psicosociales sean evaluadas de muy inadecuadas.

Se aplica la encuesta Estrés en profesores dada por la NTP 574: 2000 (Anexo 8), que ayuda a identificar los factores estresores a los que son vulnerables los encuestados y pueden ocasionar efectos en la salud.

El procesamiento se realizó por el paquete de programas estadísticos SPSS V.22.0. Se analizó la fiabilidad de del cuestionario y como resultado se obtuvo 0,718 que se encuentra por encima de 0,7 para buena fiabilidad del instrumento en el (anexo 12).

Al procesar los resultados por la frecuencia se resumen estos al agrupar las respuestas en tres grupos, el primero (Nada) agrupa las respuestas (nada y muy poco), el segundo (Algo) y el tercero (Mucho) agrupa a (mucho y bastante), puede verse un resumen de los resultados en el (Anexo 13).

Esta encuesta es aplicada a los mismos trabajadores seleccionados en la muestra para el anterior cuestionario del Departamento de Marxismo Leninismo.

En el análisis de los resultados se pudo constatar que los estresores que afectan a los profesores están relacionados con: mantener las disciplina en la impartición de la clase (50%), responsabilidades asumidas limitan su trabajo como docente (50%), conflicto

entre las necesidades del departamento y los puntos de vista de la dirección (50%), poca influencia en las decisiones del centro (50%), poco profesores para el número de alumnos que existen (50%), falta de recursos materiales para realizar mi trabajo (50%), realizar cosas con la que no estoy de acuerdo (75%), salario bajo en relación al trabajo que desempeña (100%), el ser un buen profesor, no implica promoción (50%).

Teniendo en cuenta los resultados se decide agrupar los mismos en función de los problemas de trabajo como docente, en su departamento y en la Universidad como institución, para la propuesta de acciones de mejoras. En gráfico 3.1 se muestra el diagrama Causa y Efecto, donde se resumen los problemas encontrados en el Departamento.

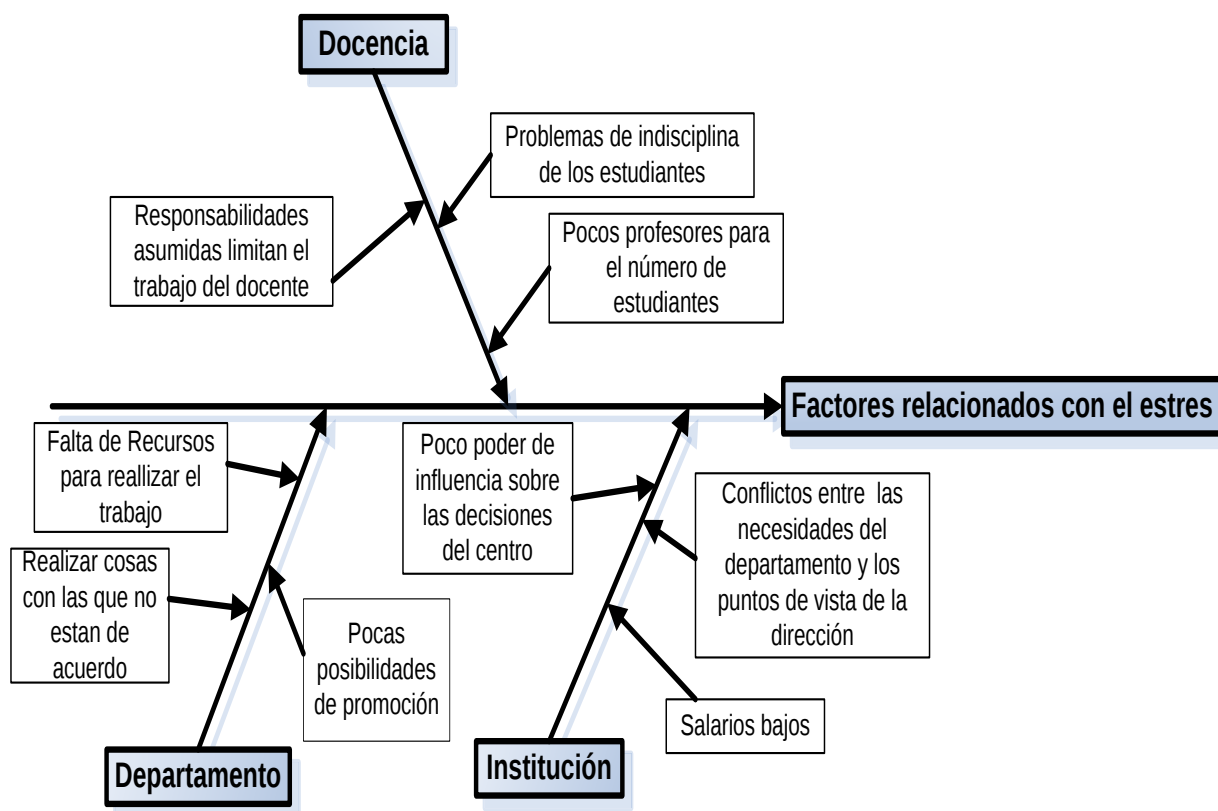


Gráfico 3.1 Diagrama Causa y Efecto de los principales factores encontrados asociados con el estrés en Dpto. Marxismo Leninismo

A los problemas encontrados se le propusieron acciones de mejoras a través de la técnica 5Ws y 1H, que aparece en tabla 3.10.

Tabla 3.10. Acciones de Mejoras a los principales factores relacionados con el estrés.

Qué	Quién	Cómo	Por qué	Donde	Cuando
Pocos Profesores para el número de estudiantes	Dirección de la facultad	Realizando un balance de carga y de plantilla	Garantiza asignar cantidad de profesores por grupos de estudiantes, con carga de trabajo adecuada	Dpto. Marxismo Leninismo	Inmediato
Indisciplina en los estudiantes	Dirección de la facultad y Dpto. Marxismo Leninismo	Tomar medidas contra las indisciplinas en los estudiantes	Garantiza la disciplina en los estudiantes	Aula	Durante todo el curso
Falta de recursos	Dirección de la Universidad	Prever y asignar un grupo de recursos para el desarrollo del trabajo docente	Evita molestias al docente al tener garantizado recursos para la realización de su desempeño	FCS y Dpto. Marxismo Leninismo	Trimestralmente
Realizar cosas con las que no están de acuerdo	Dirección de la facultad	Analizar bien que tareas, y cómo y quienes las harán, sin atiborrar al docente	Evita disgustos en los docentes y no los sobrecarga en actividades innecesarias	Dpto. Marxismo Leninismo	Transcurso del año 2019
Pocas posibilidades de promoción	Dirección de la facultad	Preparar reservas de cuadros y dar posibilidades de evaluarlos con responsabilidades asignadas antes de asumir cargos por sus cualidades, no por su categoría docente superior	Garantiza formación de cuadros adecuados para asumir cargos,	Dirección de la FCS	Año 2019
Poco poder de influencia sobre las decisiones del centro	Dirección de la Facultad	Dar participación a los profesores del departamento en las decisiones que se van a tomar en la FCS y la UCf	Otorga participación a los profesores en las decisiones que tome la Dirección de FCS y la UCf	Dpto. Marxismo Leninismo	Inmediato
Salarios bajos	MES	Analizar posibilidades de aumentos salariales a	Evita la fluctuación de profesores a	MES y UCf	Año 2019

		profesores de MES	trabajo de mayor remuneración		
Conflictos entre las necesidades del departamento y la dirección de la UCf	Dirección de la Facultad	La Dirección de la FCS debe mediar entre los conflictos existentes y garantizar sus necesidades	Garantiza la no existencia de conflictos	Dpto. Marxismo Leninismo y Dirección de la UCf	Inmediato

Fuente: Elaboración propia

Análisis a la salud de los trabajadores

Se aplicó la encuesta que esta en el anexo 9 y su procesamiento se realizó mediante a los programas estadísticos SPSS V.22.0. Al resumir los resultados se agruparon las respuestas en tres grupos, el primero (Nunca) agrupa las respuestas (1 al 4), el segundo (Esporádicamente) agrupa las respuestas (5 al 7), y el tercero (Frecuentemente) agrupa del (8 al 9), puede verse un resumen de los resultados en el (Anexo 14) que responden a los resultados del departamento analizado y en el gráfico 3.2 se ilustra los mismos. Esta encuesta es aplicada a los mismos trabajadores seleccionados en la muestra del Departamento de Marxismo Leninismo.

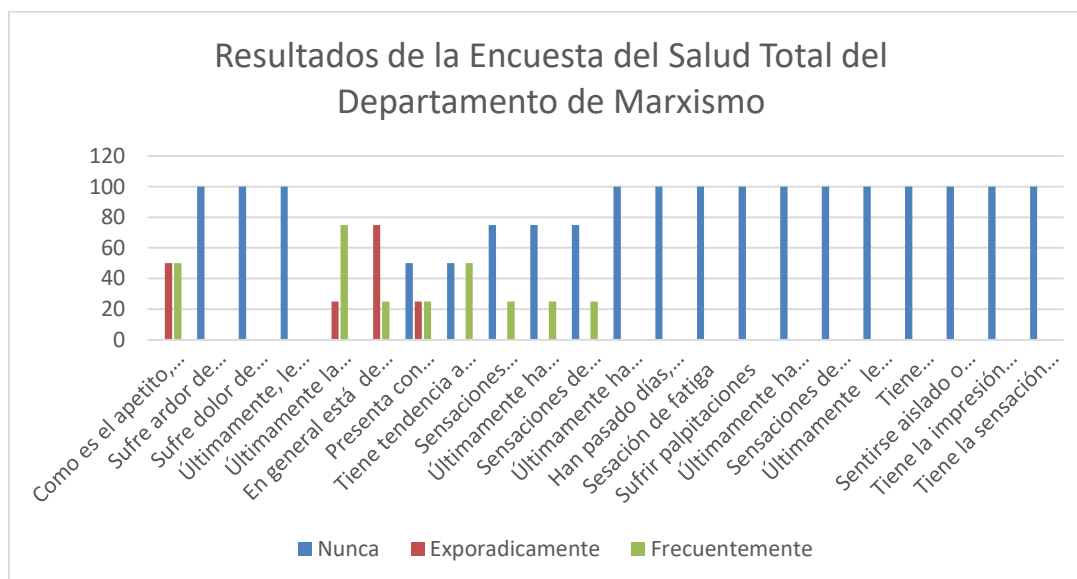


Gráfico 3.2. Resultados de la encuesta de Salud Total. Departamento de Marxismo Leninismo. Fuente: Elaboración propia

Se analizó la fiabilidad de del cuestionario y como resultado se obtuvo 0,786 que se encuentra por encima de 0,7 para buena fiabilidad del instrumento (Ver Anexo 15).

En el análisis de la frecuencia de las respuestas dadas por el Dpto. Marxismo Leninismo se pudo constatar que los problemas de salud más frecuente son: Problemas con el apetito (50%), dificultades con la memoria (25%), síntomas de nerviosismo, irritabilidad o tensión (50%), tendencia a preocuparse innecesariamente, sensación brusca de calor, de sofoco o ahogo sin haber realizado esfuerzo físico, todas estas últimas preguntas valoradas al (25%).

A estos problemas encontrados la dirección de recursos humanos de la Universidad debe establecer un cronograma que permita realizar un estudio médico y psicológico que ayude a valorar la situación de los trabajadores que laboran en el Departamento de Marxismo Leninismo desde el punto de vista de estas ciencias, ayudando a realizar estudio objetivos con estas disciplinas.

Conclusiones Parciales del capítulo III

1. Se aplica en las diferentes áreas que componen la Facultad de Ciencias Sociales un instrumento de identificación y evaluación de factores de Riesgos Psicosociales tomado de la bibliografía consultada en la presente investigación, que permitió identificar que la variable Cohesión de Grupo está presente en dos departamentos de la facultad, y dentro de ellos se encuentra el de Marxismo Leninismo que fue evaluado de muy inadecuado en 4 variables.
2. Los factores de Riesgos Psicosociales deben ser estudiados por especialistas de la rama psicológica, sociológica y médica, no obstante, se proponen un conjunto de medidas preventivas que deben ser tenidas en cuenta por la dirección de la facultad.
3. Se realizó un estudio de identificación de estresores, manifestaciones a la salud de profesores del departamento de Marxismo Leninismo identificándose que existen problemas en este departamento, a los cuales se les propusieron acciones de mejoras.

Conclusiones



CONCLUSIONES GENERALES

1. La presente investigación tiene como antecedente el trabajo desarrollado por Ashman (2008) y Telus (2011), en los cuales se coteja la metodología para la evaluación de factores de riesgos psicosociales establecida por el Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (2000), con el instrumento propuesto por Lahera, (2000), el autor del presente trabajo concuerda con el criterio establecido en los antecedentes, e incluye nuevos instrumentos para el estudio de los estresores y afecciones a la salud de los trabajadores.
2. Se realiza un estudio de fluctuación, y del Subproceso de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Cienfuegos que permiten demostrar la necesidad de realizar un estudio de Factores de Riesgos psicosociales teniendo como objeto de estudio, la Facultad de Ciencias Sociales.
3. Se aplica un instrumento de identificación y evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales en los diferentes departamentos que componen la Facultad de Ciencias Sociales, que permitió identificar que la variable Cohesión de Grupo está presente en dos de las áreas de la facultad, y de manera general, se le proponen un conjunto de medidas preventivas a todas las variables, que deben ser tenidas en cuenta por la dirección de dicha facultad.
4. Se efectuó un estudio de identificación de estresores, y de afecciones a la salud a profesores del departamento de Marxismo Leninismo, evaluado de muy inadecuado en las variables de Riesgos Psicosociales, identificándose un conjunto de problemas, a los cuales se les recomiendan acciones para la mejora.

Recomendaciones



RECOMENDACIONES

1. Efectuar las mejoras propuestas en la presente investigación, las cuales están relacionadas con las variables de Riesgos Psicosociales identificadas de muy inadecuadas en los departamentos evaluados y que forman parte de la Facultad de Ciencias Sociales.
2. Evaluar por médicos y psicólogos las afecciones en la salud de los trabajadores del departamento Marxismo Leninismo, para determinar hasta qué punto las mismas, han sido provocadas por las características del trabajo a realizar.
3. Extender el procedimiento de evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales en el resto de las facultades que conforman la Universidad de Cienfuegos, con el objetivo de definir en qué estado están afectadas las mismas desde el punto de vista psicosocial, de estrés y de afecciones a la salud.

Bibliografia



Bibliografía

- ALONSO, B., A. (2006). *Ergonomía*,. La Habana,: Editorial Félix Varela.
- ASHMAN, L., A. (2008). *Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en la Facultad de Ciencia Económicas y Empresariales de la Universidad de Cienfuegos*. Universidad de Cienfuegos., Cienfuegos,.
- CIRUJANO, G., A. (2000). *La evaluación de riesgos laborales*. Madrid, MAPFRE.
- Instrucción, 3/2008. (s. f.). Ficha de registro y evaluación de la organización de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- J., L. M. (2006). METODO DE EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y COMPORTAMENTALES DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA. En (*Método MARC-UV*). Valencia (SPAIN).
- Johnson, J. V. (1986). The impact of workplace social support , job demnds and work control upon cardiovascular disease in Sweden. Madrid, España: Unpublished doctoral dissertation,.
- LAHERA, M., M. (2002). Factores Psicosociales. Identificación de Situaciones de Riesgo. Navarra, Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Lahera, M., & Nogareda, C. (2006). *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales*. ((NTP 840)). Madrid: INSHT.
- MANUEL, V. F. (2014). La Inspección de Trabajo española ante los Riesgos Psicosociales. Madrid, España. 7-11.
- MUPRESA. (2000). Curso de prevención de riesgos laborales.

- NOGAREDA, C. (2007). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. En *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo*. España.
- PALACIOS, J. (2002). Instrumento de medición para factores de riesgo psicosociales.
- Peiro, J. . (1999, a). El Modelo AMIGO: marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en la organizaciones. En *Papeles del Psicologo* (Vol. 72, pp. 3-15). España.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J. M. (1999, b). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención, El Modelo AMIGO: como base de la metodología Prevenlab/Psicosocial. En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 15, 267-314.
- PRIETO, F., S. (2001). Curso Básico de Seguridad y Salud en el Trabajo. En *Ministerio del Trabajo y Seguridad Social*. La Habana.
- SAINZ, D. (2006). *Riesgos psicosociales en la Universidad*. Málaga. Universidad de Málaga.
- TORRENS, Á., O. (2003). La Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Marco de la Gestión de los Recursos Humanos en la Empresa. En *Ministerio del Trabajo y Seguridad Social*. La Habana.
- VEGA, M., S. (2007). *El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. España.

Anexos

Anexo 1: Distribución de carreras por facultades en la Universidad de Cienfuegos.

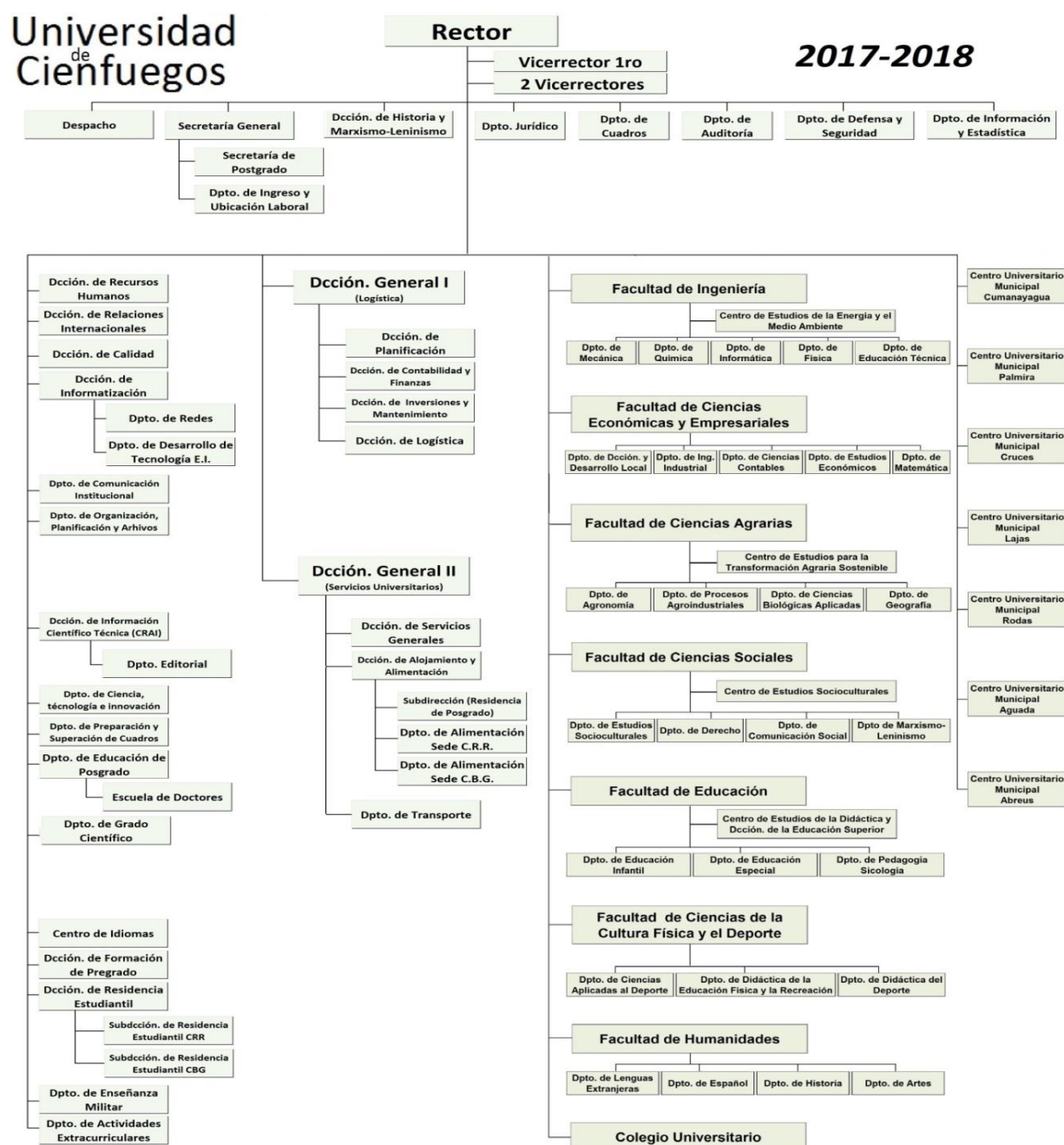
Fuente: Martínez (2015).

Facultades	Carreras
Ciencias Pedagógicas	Lic. en Educación Biología - Química
	Lic. en Educación Biología - Geografía
	Lic. en Educación Pre escolar
	Lic. en Educación Primaria
	Lic. en Educación Especial
	Lic. en Educación Logopedia
	Lic. en Educación Pedagogía -Psicología
	Lic. Psicología
	Lic. en Educación Matemática - Física
	Lic. en Educación Laboral - Informática
	Lic. en Informática
Ciencias Humanísticas	Lic. en Historia
	Lic. en Educación Marxismo- Leninismo Historia
	Lic. en Educación Instructores de arte
	Lic. en Lengua Inglesa*
	Lic. en Educación Lengua Ext. Inglés
	Lic. en Educación Español–Literatura
Ciencias Sociales	Lic. Estudios Socioculturales
	Lic. en Derecho
	Lic. Comunicación Social
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Lic. en Economía
	Lic. en Turismo*
	Lic. en Educación Economía
	Lic. en Contabilidad y Finanzas
	Ing. Industrial
Facultad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte	Lic. en Cultura Física
Facultad de Ingeniería	Ing. Mecánica
	Lic. en Educación Mecánica
	Ing. Informática

	Ing. Química
	Lic. en Educación Química Industrial
	Lic. en Educación Eléctrica
	Lic. en Educación Construcción
Facultad de Ciencias Agrarias	Ing. Agrónomo
	Lic. en Educación Agropecuaria
	Medicina Veterinaria*
	Ing. Procesos Agroindustriales
	Lic. en Educación Mecanización

Anexo 2: Organigrama de la Universidad de Cienfuegos.

Fuente: Dirección de Gestión Capital Humano (2017).



Anexo 3. Plantilla por categoría docente de cada departamento y decanato de la facultad.

Fuente: Elaboración propia

Decanato de Ciencias Sociales			
Categoría docente	Cantidad	MSc	Dr
Instructor	–	-	-
Asistente	–	-	-
Auxiliar	2	2	–
Titular	1	–	1
Total	3	2	1

Dpto. de Estudios Socioculturales			
Categoría docente	Cantidad	Msc	Dr
Instructor	-	-	-
Asistente	2	2	-
Auxiliar	5	5	–
Titular	3	–	3
Total	10	7	3

Dpto. de Derecho			
Categoría docente	Cantidad	Msc	Dr
Instructor	3	–	–
Asistente	3	3	–
Auxiliar	3	3	–
Titular	6	–	6
Total	15	6	6

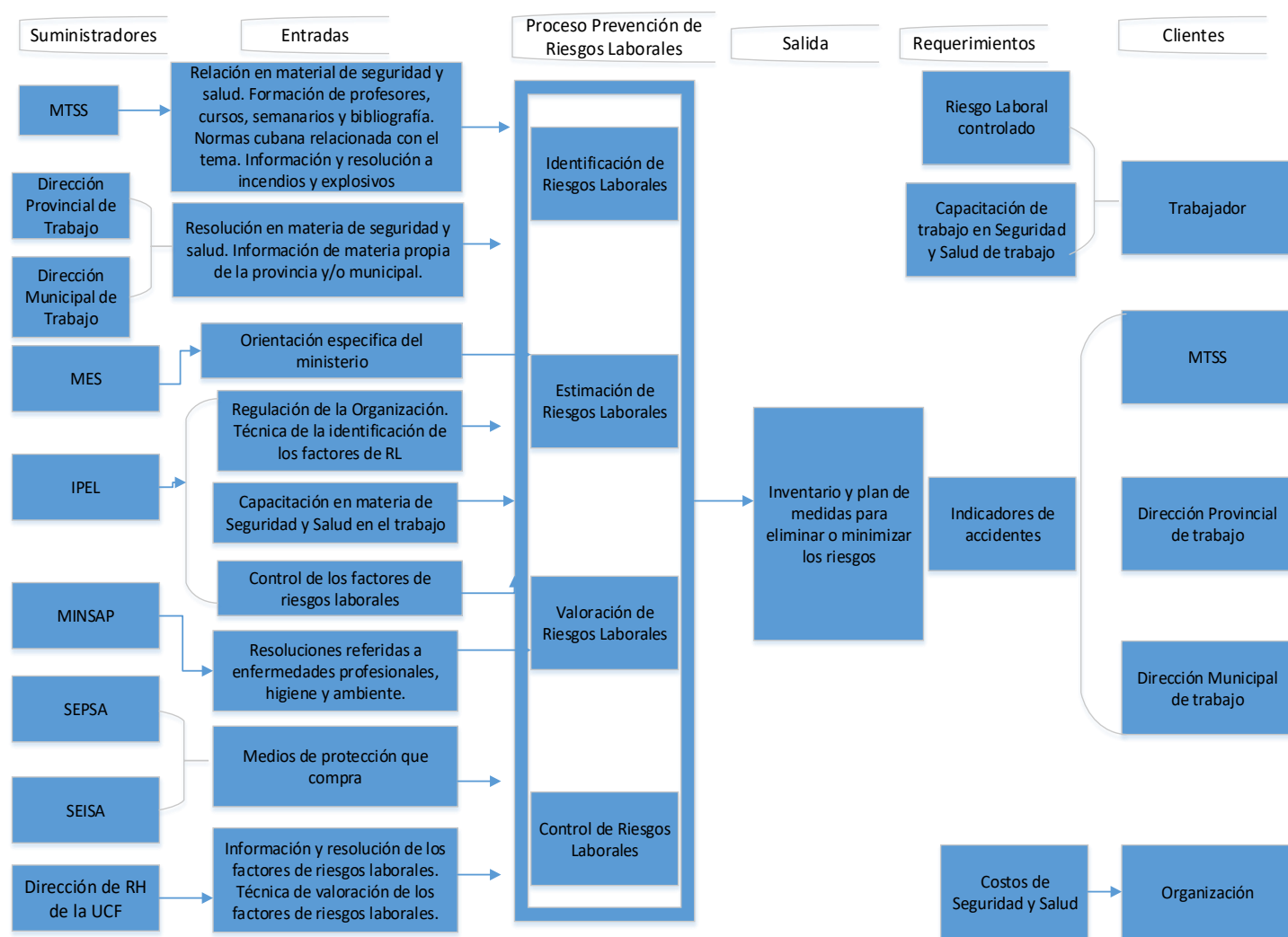
Dpto. de Comunicación Social			
Categoría docente	Cantidad	Msc	Dr
Instructor	1	–	–
Asistente	2	2	–
Auxiliar	3	3	–
Titular	3	–	3
Total	9	5	3

Dpto. de Marxismo Leninismo			
Categoría docente	Cantidad	Msc	Dr
Instructor	3	–	–
Asistente	4	-	–
Auxiliar	9	9	–
Titular	3	–	3
Total	19	9	3

Dpto. de Centro de Estudios Socioculturales			
Categoría docente	Cantidad	Msc	Dr
Instructor	–	–	–
Asistente	–	–	–
Auxiliar	6	6	–
Titular	4	–	4
Total	10	6	4

Anexo 4: Diagrama de SIPOC de Proceso de Prevención de Riesgo Laborales de la Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez

Fuente: Elaboración propia



Anexo 5: Explicación de las tablas de Importancia del nivel de factores de riesgos por área de la Facultad de Ciencias Sociales.

Método general de Evaluación de Riesgos. Fuente: Resolución 31/2002.

Esta metodología permite cuantificar la magnitud de los riesgos existentes y, en consecuencia, jerarquizar racionalmente su prioridad de corrección. Para ello se parte de la detección de las deficiencias existentes en los lugares de trabajo para, a continuación, estimar la probabilidad de que ocurra un accidente y, teniendo en cuenta la magnitud esperada de las consecuencias, evaluar el riesgo asociado a cada una de dichas deficiencias.

Emplea "niveles" en una escala de cuatro posibilidades, donde se habla de "nivel de riesgo", "nivel de probabilidad" y "nivel de consecuencias". Existe un compromiso entre el número de niveles elegidos, el grado de especificación y la utilidad del método. Si se opta por pocos niveles no se puede llegar a discernir entre diferentes situaciones. Por otro lado, una clasificación amplia de niveles hace difícil ubicar una situación en uno u otro nivel, sobre todo cuando los criterios de clasificación están basados en aspectos cualitativos.

En esta metodología se considera, según lo ya expuesto, que el nivel de probabilidad es función del nivel de deficiencia y de la frecuencia o nivel de exposición a la misma.

El nivel de riesgo (NR) será por su parte función del nivel de probabilidad (NP) y del nivel de consecuencias (NC) y puede expresarse como:

$$NR = NP \times NC$$

El nivel de Consecuencia se determina en la tabla que se muestra a continuación:

Nivel de Consecuencia (NC)	Valor de NC	Significado	
		Daños Personales	Daños Materiales

Mortal o Catastrófico (M)	100	1 Muerto o más	Destrucción total del sistema(difícil renovarlo)
Muy Grave(MG)	60	Lesiones graves que pueden ser irreparables	Destrucción parcial del sistema (compleja y costosa de reparar
Grave(G)	25	Lesiones con incapacidad laboral transitoria(I.L.T)	Se requiere paro de proceso para la reparación
Leve(L)	10	Pequeñas lesiones que no requieren hospitalización	Reparable en necesidad del proceso

El Nivel de Probabilidad es determinado por la siguiente tabla:

Nivel de probabilidad (NP)	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40y24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente.
Alto(A)	Entre 20y10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda el daño alguna vez

Medio(M)	Entre 8y6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo(B)	Entre 4y2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible

El Nivel de Exposición es determinado por la siguiente tabla:

Nivel de Exposición (NE)	Valor de NE	Significado
Continuada(EC)	4	Continuamente. Varias veces en su jornada laboral con tiempo prolongado.
Frecuente(EF)	3	Varias veces en su jornada laboral, aunque sea con tiempos cortos.
Ocasional(EO)	2	Alguna vez en su jornada laboral y con periodo corto de tiempo.
Esporádica	1	Irregularmente

El nivel de riesgo viene determinado por el producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencias. La siguiente tabla establece la agrupación de los niveles de riesgo que originan los niveles de intervención y su significado.

Nivel de riesgo y de intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación Crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control, Intervención urgente
II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60
III	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existente, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es tolerable

Anexo 6: Los cuatro puestos identificados por Factor de Riesgo por diferentes áreas de la Facultad de Ciencias Sociales.

Fuente: Elaboración propia

Área FCS	Puesto de Trabajo: Decana, Rectoría					
Factores de Riesgos	ND	NE	NP=ND.NE	NC	NR	NI
Postura de trabajo en computación	6	3	18	10	180	II
Manipulación del Ratón	6	4	24	10	180	II
Manipulación del Teclado	6	3	18	25	450	II
Brillo en Pantalla	6	4	24	10	240	II
Trabajo sin pausa	6	4	24	25	600	II

Área FCS	Puesto de Trabajo: Administrador					
Factores de Riesgos	ND	NE	NP=ND.NE	NC	NR	NI
Estrés térmico	6	4	24	10	240	II
Limpieza y Salubridad	6	3	18	10	180	II

Área	Puesto de Trabajo: Servidor de la Red
------	---------------------------------------

Factores de Riesgos	ND	NE	NP=ND.NE	NC	NR	NI
Contactos eléctricos	6	3	18	10	180	II
Caídas a diferente nivel	6	4	24	10	240	II
Postura de trabajo en computación	6	3	18	10	180	II
Manipulación del ratón	6	4	24	10	240	II
Manipulación del teclado	6	4	24	10	240	II
Brillo en pantalla	2	2	4	25	100	III
Trabajo sin pausa	6	3	18	10	180	II

Área	Puesto de Trabajo: Secretaria					
Factores de Riesgos	ND	NE	NP=ND.NE	NC	NR	NI
Estrés Térmico	6	3	18	10	180	II
Deficiente iluminación	6	4	24	10	240	II
Caidas al mismo nivel	2	2	4	25	100	II
Postura de trabajo en computación	6	3	18	10	180	II
Manipulación del ratón	6	4	24	10	240	II
Manipulación del teclado	6	4	24	10	240	II
Brillo en pantalla	2	2	4	25	100	II
Trabajo sin pausa	6	3	18	10	180	II

Anexo 7: Encuesta de los Factores de Riesgos Psicosociales. Identificación de Situación de Riesgos.

Dpto. _____ Categoría docente: _____ Master _____ Dr. _____ Cuadro: _____.
Marque con una (x) encima de la letra de la respuesta que considere correcta.

Pregunta 1 ¿El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

- A. No
- B. Si
- C. Ocasionalmente
- D. Sí, es la práctica habitual

Pregunta 2 ¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A. No, no existe.
- B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza.
- C. Sí, se utiliza ocasionalmente.
- D. Sí, se utiliza habitualmente.

Pregunta 3 ¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

Pregunta 4 ¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

- A. No.
- B. Sí, algunas veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Pregunta 5 ¿Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, por escrito y oralmente.

Pregunta 6 ¿Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:

- A. Un compañero de otro puesto.
- B. Una persona asignada. (Mantenimiento, refuerzo...)
- C. Un encargado y/o jefe superior.
- D. No tiene esa opción por cualquier motivo. _____

Pregunta 7 Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A. No.
- B. Sí, por medio de la intervención del mando.
- C. Sí, entre todos los afectados.
- D. Sí, mediante otros procedimientos. -

Pregunta 8 ¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

- A. No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.
- B. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.
- C. Sí, la empresa concede o no a demanda del trabajador.
- D. Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.

Pregunta 9 ¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)?

- A. No, es función del mando superior o persona encargada.
- B. Sí, sólo incidentes menores.
- C. Sí, cualquier incidente.

Pregunta 10 ¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?

- A. No, por la continuidad del proceso.
- B. No, por otras causas.
- C. Sí, las establecidas.
- D. Sí, según necesidades. _____

Pregunta 11 ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

- A. No.
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales y escritos. _____

Pregunta 12 En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre. _____

Pregunta 13 ¿La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.
- B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines.
- C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

Pregunta 14 ¿Se recuperan los retrasos?

- A. No.
- B. Sí, durante las pausas.
- C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo.
- D. Sí, alargando la jornada.

Pregunta 15 ¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?

- A. Salario por hora (fijo).
- B. Salario más prima colectiva.
- C. Salario más prima individual.

Pregunta 16 ¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- A. No.
- B. Sí, de forma oral.
- C. Sí, de forma escrita (instrucciones).
- D. Sí, de forma oral y escrita.

Pregunta 17 ¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- A. No, por la ubicación del trabajador.
-

- B. No, por el ruido.
- C. No, por otros motivos.
- D. Sí, algunas palabras.
- E. Sí, conversaciones más largas.

Pregunta 18 ¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

- A. No
- B. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.
- C. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.
- D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando.

Pregunta 19 ¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- A. No.
- B. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- C. Sí, en función del tiempo disponible.
- D. Sí, siempre se hace en equipo. _____

Pregunta 20 ¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, cualquier error.

Pregunta 21 ¿Se organizan, de forma espontánea, actividades en los que participa la mayoría de la plantilla?

- A. No.
- B. Sí, una o dos veces al año.
- C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.

Pregunta 22 ¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A. No, por el proceso productivo.
 - B. No, por otros motivos.
 - C. Sí, con un sustituto.
 - D. Sí, sin que nadie le sustituya.
-

Pregunta 23 ¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Pregunta 24 ¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

- A. Se le informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad).
- B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados.
- C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa.
- D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

Pregunta 25 ¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

- A. No.
- B. Se cambia de manera excepcional.
- C. Sí, se rota entre compañeros de forma habitual.
- D. Sí, se cambia según lo considera el trabajador.

Pregunta 26 Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, oralmente y por escrito.

Pregunta 27 ¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

- A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
 - B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.
 - C. Relaciones sólo de colaboración para el trabajo.
-

D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo._

Pregunta 28 ¿De los problemas que existen en un departamento, sección ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?

- A. Sí.
- B. No

Pregunta 29 ¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

- A. Sí.
- B. No

Pregunta 30 ¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

- A. Sí.
 - B. No
-

Anexo 8: Encuesta de estrés en profesores. Fuente: Elaboración Propia

Encuesta “Fuentes de estrés en profesores”

Dpto. _____ Categoría docente _____ MSc. ____ Dr. ____ Sexo ____

(Marque con una X): Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5).

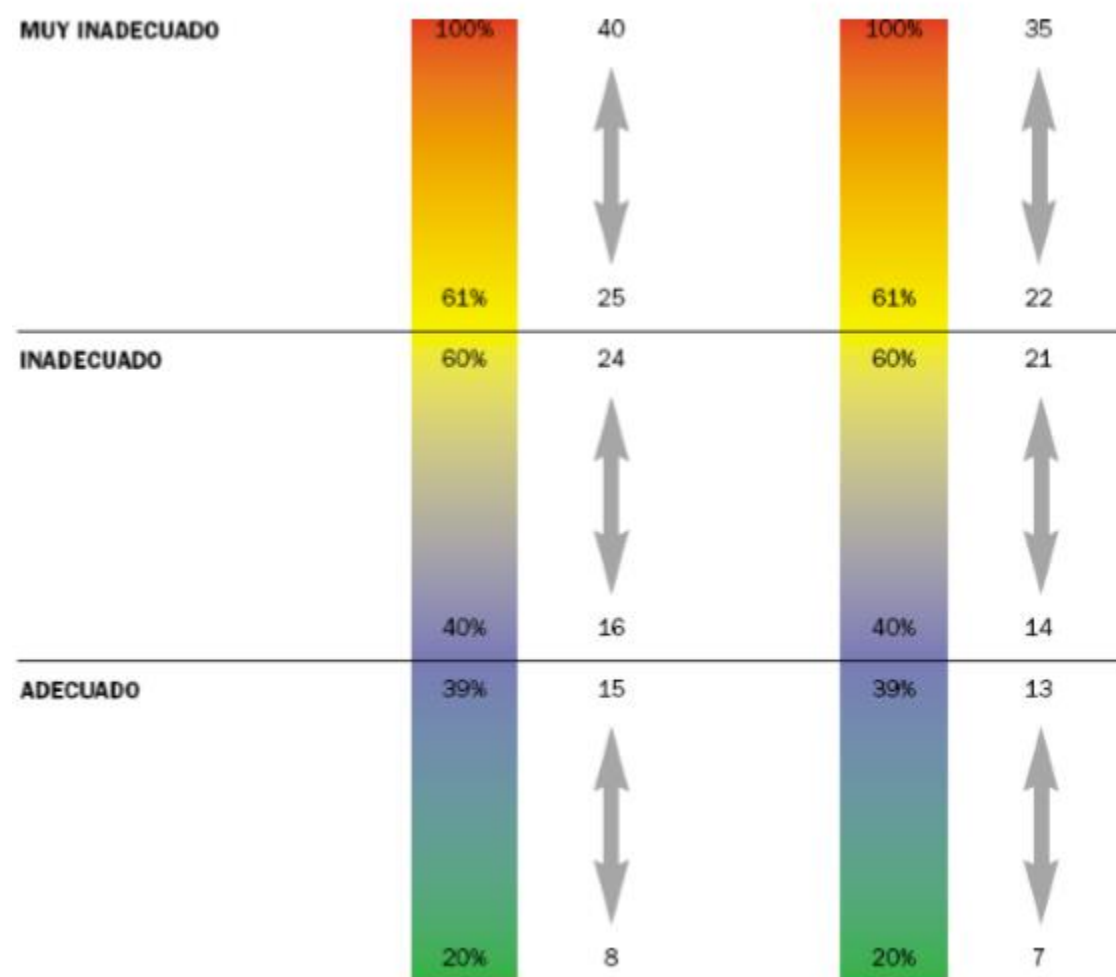
No	Pregunta	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos.					
2	Mal ambiente en el grupo de profesores.					
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase					
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión					
5	Enseñar a personas que no valoran la educación					
6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.					
7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.					
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás					
9	Reiterados problemas de disciplina en sus estudiantes					
10	Responsabilidades asumidas que limitan su trabajo como docente					
11	Rivalidad entre grupos de profesores.					
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.					
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.					
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro					
15	Inestabilidad en las tareas a ejecutar en mi puesto de trabajo					
16	Inestabilidad de mi puesto (cambio de dpto. o facultad)					
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de trabajo.					
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos.					
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro.					
20	Asistir a tutorías con los estudiantes.					
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo					
22	Demandas a los profesores de buenos resultados.					
23	La evaluación a los profesores					
24	Falta de oportunidades para la promoción					
25	Dar clases en áreas que no son mi especialidad					
26	Impartir más clases que otros compañeros					
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes					
No	Pregunta	Escala				
		1	2	3	4	5
28	Demasiada materia a impartir en el tiempo disponible.					
29	Falta de apoyo del equipo directivo					
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro					
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.					

32	Malas relaciones con superiores jerárquicos						
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.						
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.						
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.						
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos						
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.						
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.						
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas						
40	Desconsideraciones por parte de los alumnos.						
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.						
42	Impartir las clases en una lengua, que no es mi lengua materna						
43	Indefinición de mis responsabilidades						
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.						
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.						
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.						
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas						
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.						
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.						
50	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción						
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.						
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados						
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones						
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.						
55	La realización de cambios inadecuados.						
56	Falta de información como instaurarse a los cambios						

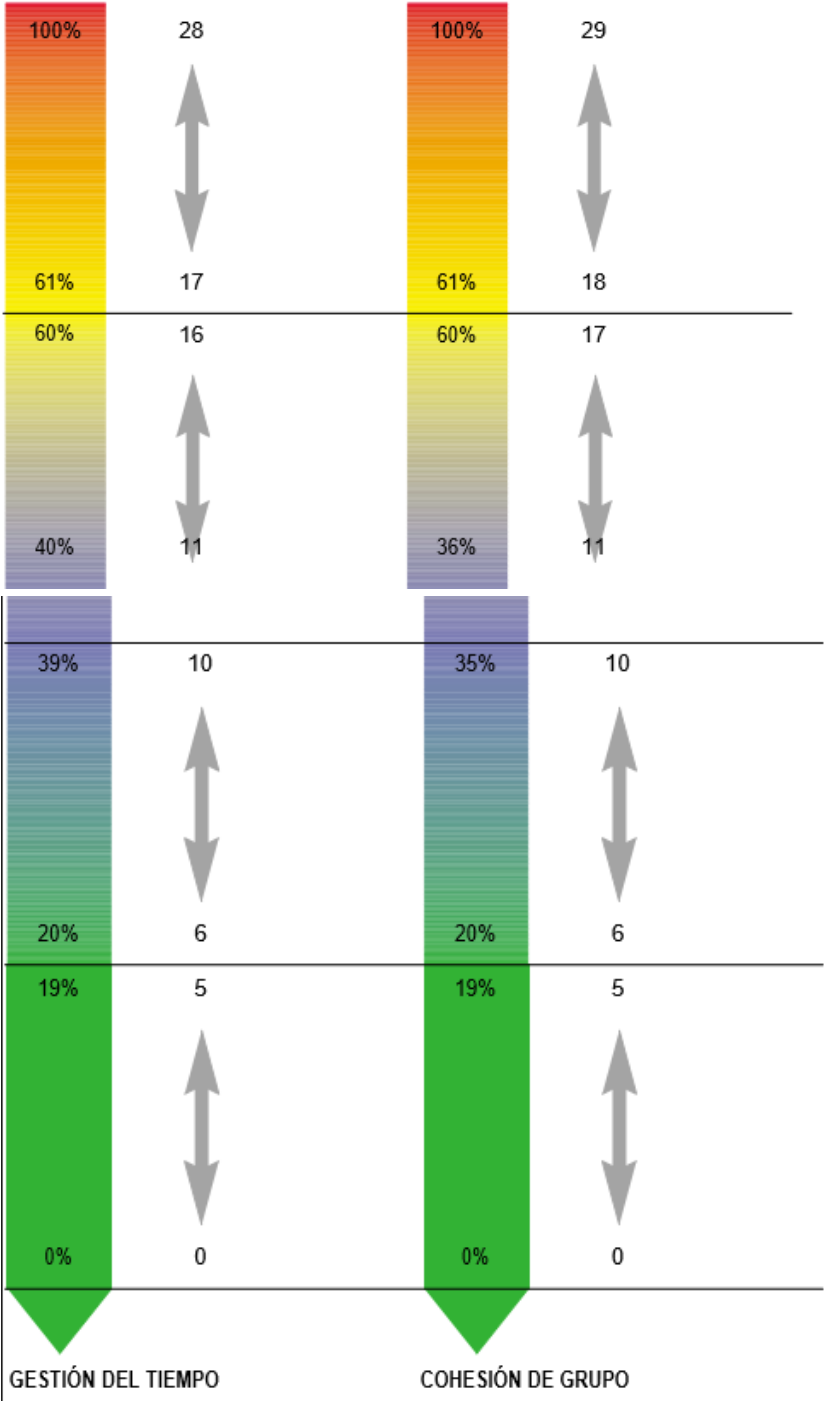
[illegible]

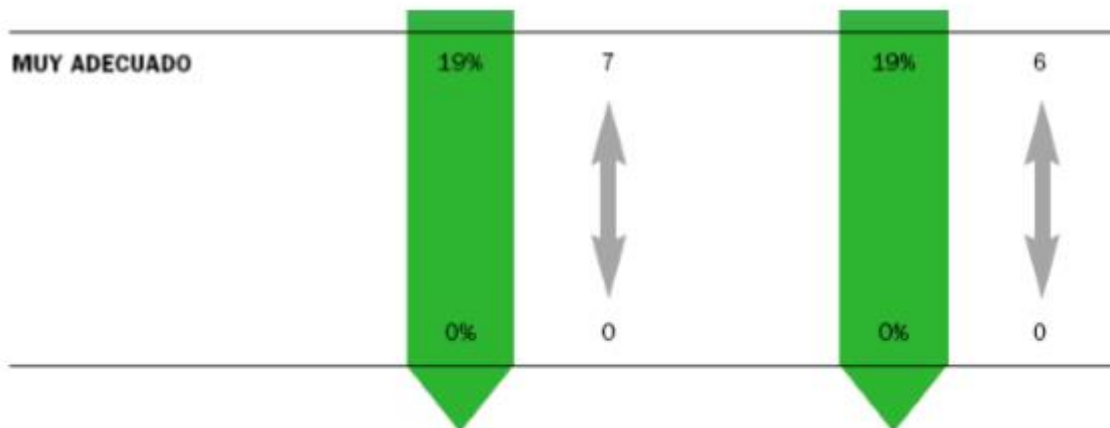
Anexo 10: Diagnostico que expone en qué medida se encuentra la Facultad de Ciencias Sociales, que se debe hacer para resolver los problemas detectados en el estudio y las recomendaciones. Fuente: Latoya (2008)

Estado



DIAGNOSTICO





PARTICIPACIÓN,
IMPLICACIÓN,
RESPONSABILIDAD

FORMACIÓN,
INFORMACIÓN,
COMUNICACIÓN

DIAGNOSTICO

Anexo 11. Resultado de la Moda.Fuente: Elaboración Propia

Preguntas	Media	Moda
¿El trabajador tiene libertad para decidir como hacer su propio trabajo?	2.3333	1,00
¿Existe un procedimiento de atención a las posibles surgencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?	3.5000	3.00
¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?	1.3333	1.00
¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?	1.6667	2.00
¿Ante de la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?	2.0000	2.00
Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:	2.8333	3.00
Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?	2.3333	2.00
¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?	1.0000	1.00
¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, maquina, etc.)?	2.6667	3.00
¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?	1.5000	1.00
¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?	4.0000	4.00
En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?	4.0000	4.00
¿La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:	2.1667	2.00
¿Se recuperan los retrasos?	3.0000	3.00
¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?	2.1667	3.00
¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?	3.8333	4.00
¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?	3.0000	3.00
¿Han recibido loa mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?	2.3333	2.00
¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?	2.6667	2.00

¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?	3.0000	3.00
¿Se organizan de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?	3.0000	3.00
¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?	2.3333	2.00
¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?	4.0000	4.00
¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?	2.0000	2.00
¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?	1.5000	1.00
Ante la incorporación de nuevas tecnología, nueva maquinaria y/o nuevos método de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?	2.0000	2.00
¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?	1.0000	1.00
¿De los problemas que existen en un departamento, sección... ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?	1.8333	2.00
¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?	2.0000	2.00
¿Hay alguna persona que está siendo aislado, ignorada o excluida de grupo en virtud de características físicas o personales?	2.0000	2.00

Anexo 12: Resultados por el SPSS 22.0 la Fiabilidad del cuestionario de Factores de Estrés Fuente: SPSS V. 22.0

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	18	96,6
	Excluido ^a	1	3,4
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	56

Anexo 13: Resultado de la Encuesta de Stres a los profesores de Dpto de Marxismo Leninismo

Fuente: Resumen del procesamiento por el SPSS v.22.0

Preguntas	Nada	Algo	Mucho
Agresiones verbales por parte de los alumnos	100	___	___
Mal ambiente en el grupo de profesores.	100	___	___
Mantener la disciplina en la impartición de la clase	50	___	50
Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión	50	50	___
Enseñar a personas que no valoran la educación	25	75	___
Falta de Información acerca de lo que debo hacer	75	___	25
Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.	50	___	50
Cuando se valora mi actuación por parte de los demás	75	25	___
Reiterados problemas de disciplina en sus estudiantes	50	50	___
Responsabilidades asumidas que limitan su trabajo como docente	50	___	50
Rivalidad entre grupos de profesores	100	___	___
Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	75	25	___
Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	100	___	___
Falta de participación en la toma de decisiones en el centro	75	___	25
Inestabilidad en las tareas a ejecutar en mi puesto de trabajo	75	25	___
Inestabilidad de mi puesto (cambio de dpto. o facultad)	100	___	___
Deficiente comunicación dentro del equipo de trabajo	75	___	25
Enfrentamientos en clase con los alumnos	100	___	___
Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro.	75	___	25

Asistir a tutorías con los estudiantes	100	___	___
Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo	100	___	___
Demandas a los profesores de buenos resultados	25	75	___
La evaluación a los profesores	75	25	___
Falta de oportunidades para la promoción	50	25	25
Dar clases en áreas que no son mi especialidad	100	___	___
Impartir más clases que otros compañeros	100	___	___
Tener que sustituir a compañeros ausentes	100	___	___
Demasiada materia a impartir en el tiempo disponible.	50	50	___
Falta de apoyo del equipo directivo	75	25	___
Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro	75	25	___
La excesiva supervisión de mi trabajo	100	___	___
Malas relaciones con superiores jerárquicos	100	___	___
Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección	50	___	50
Pocos profesores para el número de alumnos que hay.	50	___	50
Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.	100	___	___
Presenciar las agresiones entre los alumnos	25	50	25
Esquemas de trabajo muy poco definidos.	75	___	25
Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.	75	25	___
Formación no adecuada para responder a todas las demandas	75	25	___
Desconsideraciones por parte de los alumnos.	100	___	___
Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrente.	100	___	___

Impartir las clases en una lengua, que no es mi lengua materna	25	50	25
Indefinición de mis responsabilidades	100	___	___
Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.	100	___	___
Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.	___	50	50
Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.	___	25	75
Recibir instrucciones incompatibles u opuestas	25	75	___
Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.	25	75	___
Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.	___	___	100
El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción	50	___	50
Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.	50	50	___
Falta de oportunidades para solicitar traslados	100	___	___
Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones	100	___	___
La constatación de que no me gusta la enseñanza.	100	___	___
La realización de cambios inadecuados.	75	25	___
Falta de información como instaurarse a los cambios	100	___	___

Anexo 14: Resultado de la Encuesta Salud Total al Departamento de Marxismo Leninismo

Fuente: Resumen del procesamiento por el SPSS v.22.0

Preguntas	Nunca	Exporadicamente	Frecuentemente
Como es el apetito, en general	—	50	50
Sufre ardor de estómago varias veces por la semana	100	—	—
Sufre dolor de Cabeza	100	—	—
Últimamente, le cuesta dormir o duerme peor de lo que solia	100	—	—
Últimamente la memoria en conjunto le responde satisfactoriamente	—	25	75
En general está de buen humor	—	75	25
Presenta con frecuencia síntomas de nerviosismo, irritabilidad o tensión	50	25	25
Tiene tendencia a preocuparse innecesariamente	50	—	50
Sensaciones bruscas de calor	75	—	25
Últimamente ha tenido sensación de sufoco o ahogo, si haber realizado un esfuerzo físico	75	—	25
Sensaciones de pesadez de cabeza o nariz taponada	75	—	25
Últimamente ha tenido momentos de tal inquietud, como para no poder estarse quieto	100	—	—
Han pasado días, semanas o meses, incluso si ocuparse de nada porque no podía llegar a empezar	100	—	—
Sesación de fatiga	100	—	—
Sufrir palpitaciones	100	—	—
Últimamente ha sufrido algún desvanecimiento	100	—	—
Sensaciones de sudores fríos	100	—	—
Últimamente le tiemblan las manos hasta tal punto que le molesta	100	—	—
Tiene preocupaciones que le hacen sentirse físicamente enfermo	100	—	—
Sentirse aislado o solo, aunque este entre amigos	100	—	—
Tiene la impresión de que todo le sale mal	100	—	—
Tiene la sensación de que nada vale realmente la pena	100	—	—

Anexo 15: Resultados de la Fiabilidad del cuestionario de Salud Total por el SPSS v.22.0
Fuente: SPSS v.22.0

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	22