



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

**FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES EN
UN GRUPO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS**

TUTOR:
CARMEN LILIANA CUBILOS S.

AUTOR:
LISBETH RODRÍGUEZ

CARACAS, JULIO DE 2018



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento de Psicología Industrial

**Factores psicosociales intralaborales y extralaborales en un grupo de docentes
universitarios**

(Trabajo de investigación presentado ante la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Psicología)

Tutor:

Carmen Liliana Cubillos S.

Autor:

Lisbeth Rodríguez¹

Caracas, Julio de 2018

¹Lisbeth Rodríguez, Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: lis.rodriguez2015@gmail.com

Agradecimientos

A la Universidad Central de Venezuela por permitirme ser parte de ella, sin duda alguna fue la mejor experiencia a lo largo de la carrera.

A cada uno de los profesores de la escuela de Psicología por la dedicación y pasión que tienen de seguir brindando conocimientos, a pesar de las adversidades que se presentan a diario.

A mis profesores de mención, por ser parte de este proceso, especialmente a la profa. Anayda Gutiérrez quien con sus conocimientos y observaciones dio un valor agregado a esta investigación.

A el profesor Junior La Cruz, por su apoyo incondicional en el procesamiento estadístico de los datos.

A mi tutora Carmen Liliana Cubillos por atreverse a guiar este trabajo y darme la motivación de lograr tan importante meta en mi vida.

A los docentes que cordialmente aceptaron ser partícipes de esta investigación y contribuyeron al desarrollo de este.

A mis compañeras de carrera: Diorelys, Leidys y Alicia por estar siempre presentes y acompañarme hasta el final de este proceso.

A mi mamá Yolanda por apoyarme y guiarme desde el primer momento que decidí emprender un viaje a una ciudad tan particular como Caracas con el fin de cumplir una meta: ser Psicóloga de la Universidad Central de Venezuela.

A todos ustedes, gracias.

Lisbeth Rodríguez.

Factores psicosociales intralaborales y extralaborales en un grupo de docentes universitarios

Lisbeth Rodríguez

lis.rodriguez2015@gmail.com

Universidad Central de Venezuela

Escuela de Psicología

Resumen

En la presente investigación, se determinó la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y Extralaborales de los docentes universitarios adscritos a las 10 escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación, de la Universidad Central de Venezuela. Se realizó un trabajo de campo de tipo descriptivo-correlacional, bajo un diseño no experimental y de tipo transeccional. Para la recolección de información, se utilizaron los Cuestionarios de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) validado por La Cruz, Gutiérrez, Blanco y Rodríguez (2017) y Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL) validado por Blanco, Gutiérrez, La Cruz y Rodríguez (2018). La muestra estuvo conformada por 79 docentes con edades comprendidas entre 26 y 68 años quienes respondieron de manera voluntaria los cuestionarios. Los resultados indican que es mayor el número de factores psicosociales intralaborales y extralaborales en un nivel de exposición intermedio para la salud de la muestra estudiada.

Palabras clave: bienestar, docentes, factores psicosociales intralaborales, factores psicosociales extralaborales, salud ocupacional.

Workplace psychosocial factors and outside of workplace psychosocial factors

Lisbeth Rodríguez

lis.rodriguez2015@gmail.com

Universidad Central de Venezuela

Escuela de Psicología

Abstract

The present investigation, it was determined the relationship between the Psychosocial Factors Intralaborales and Extralaborales of the university professors assigned to the 10 schools of the Faculty of Humanities and Education, of the Central University of Venezuela. A descriptive-correlational fieldwork was carried out, under a non-experimental and transectional design. For the collection of information, the Interscholastic Psychosocial Factors Questionnaires (CFP-IL) validated by La Cruz, Gutierrez, Blanco y Rodriguez (2017) and psychosocial factors outside the workplace (CFP-EL) validated by Blanco, Gutiérrez, Rodríguez and La Cruz (2018). The sample consisted of 79 teachers aged between 26 and 68 years who answered the questionnaires voluntarily. The results indicate that the number of psychosocial factors within the workplace and outside the workplace is higher at an intermediate exposure level for the health of the sample studied.

Keywords: wellness, teachers, workplace psychosocial factors, psychosocial factors outside the workplace, relationship, occupational health.

Índice de contenido

I.	Introducción	10
II.	Marco teórico	14
2.1.	Salud y trabajo	14
2.2.	Factores psicosociales laborales	21
2.3.	Factores psicosociales intralaborales	28
2.4.	Factores psicosociales extralaborales	33
2.5.	Modelos teóricos	37
2.5.1.	Modelo Demanda – Control – Apoyo social	37
2.5.2.	Modelo del Desequilibrio entre Esfuerzo - Recompensa	38
III.	Planteamiento del problema	41
IV.	Objetivos de la investigación.....	50
4.1.	Objetivo general.....	50
4.2.	Objetivos específicos	50
V.	Método.....	51
5.1.	Análisis de variables	51
5.1.1.	Factores psicosociales intralaborales.....	51
5.1.2.	Factores psicosociales extralaborales	52
5.2.	Tipo de investigación.....	52
5.3.	Diseño de investigación.....	53
5.4.	Participantes.....	53
5.4.1.	Población.....	53
5.4.2.	Muestra.....	53
5.5.	Ambiente.....	56
5.6.	Materiales.....	56
5.7.	Instrumentos.....	57
5.7.1.	Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL)	57
5.7.2.	Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL).....	59
5.8.	Procedimiento	61
5.8.1.	Fase preparatoria.....	61

5.8.2. Trabajo de campo.	61
5.8.3. Fase de análisis.	62
VI. Análisis de resultados	63
VII. Conclusiones.....	95
VIII. Limitaciones y recomendaciones	97
Referencias	99
Anexos	109

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Caracterización de la muestra</i>	54
Tabla 2 <i>Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL)</i>	57
Tabla 3 <i>Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL)</i>	59
Tabla 4 <i>Estadísticos descriptivos del (CFP-IL)</i>	64
Tabla 5 <i>Niveles de exposición para la salud del CFP-IL</i>	69
Tabla 6 <i>Estadísticos descriptivos del (CFP-EL)</i>	74
Tabla 7 <i>Niveles de exposición para la salud del CFP-EL</i>	76
Tabla 8 <i>Matriz de correlación entre los factores psicosociales intralaborales y los factores psicosociales extralaborales</i>	78

Índice de anexos

Anexo 1 Carta de presentación a cada escuela	110
Anexo 2 Carta de consentimiento informado dirigido a la población seleccionada	111
Anexo 3 Hoja de datos sociodemográficos	111
Anexo 4 Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL).....	114
Anexo 5 Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL)	121

I. Introducción

Durante años se ha venido estudiando el fenómeno de los factores psicosociales intralaborales y factores psicosociales extralaborales en distintos ámbitos, principalmente en los escenarios administrativos, organizacionales, en empresas, instituciones y entidades universitarias; donde dichos factores psicosociales laborales apuntan hacia la determinación de las condiciones en el trabajo y su relación con la salud. Este tema reviste gran importancia ya que el estudio de las condiciones emocionales, y conductuales de los trabajadores como profesores pudieran incidir potencialmente en su rendimiento y en el producto que se genere de la dinámica de dicha organización.

Con el fin de tomar conciencia se hace necesario entender que los factores psicosociales laborales son condiciones de los procesos sociales que interactúan con las personas, en un contexto socio histórico. Los factores psicosociales pueden ser intralaborales (contenido de tarea, organización del trabajo, desarrollo de las relaciones interpersonales), o factores psicosociales extralaborales (ámbito familiar, condiciones socioeconómicas, personales y culturales).

Resulta oportuno mencionar que los factores psicosociales pueden generar efectos positivos o negativos. Dentro de los efectos positivos de los factores psicosociales se pueden mencionar algunos: motivación para desarrollar tareas, compromiso organizacional, adecuadas relaciones interpersonales, clima laboral, entre otros. Mientras que los efectos negativos de los factores psicosociales se encuentran los siguientes: patologías asociadas a dolores musculares, migrañas, trastornos digestivos, alteraciones de sueño, ansiedad, falta de motivación, bajo rendimiento, descenso de la motivación y satisfacción laboral, entre otros.

Ante la situación planteada Guerrero, Amell y Cañedo (2004); Jódar y Benavides (2007); Moreno (2011) (c.p. Hurtado, 2017) dependiendo de la exposición que tenga el trabajador a los factores psicosociales laborales, éstos pueden tener una repercusión positiva o negativa en la persona. En este sentido Moreno y Báez 2010 (c.p. Hurtado, 2017)

establecen que cuando las interacciones entre las condiciones laborales y la persona son vividas de forma positiva, se favorece la satisfacción laboral, la motivación y el bienestar personal. Sin embargo, cuando esta interacción es vivida de forma negativa Dollard; LaMontage; Caul; y Blewet (2007); Gil (2009; 2012) (c.p. Hurtado, 2017) aseveran que puede perturbar la salud física y mental de la persona, alterando el rendimiento en su trabajo, apareciendo desmotivación y como consecuencia perturbando la vida familiar y social, pasando a denominarse factores de riesgo psicosocial o factores de estrés laboral.

Es importante tener en cuenta que los factores psicosociales laborales se diferencian de los factores psicosociales de riesgo o peligro psicosocial. Los factores psicosociales laborales como se mencionó en párrafos anteriores son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral positiva o negativamente, mientras que los factores psicosociales de riesgo es todo aquello que en el trabajo puede afectar de manera negativa la salud de los trabajadores.

Cabe decir que, el proceso más estudiado para describir y explicar las interferencias entre el medio psicológico del trabajo y la salud de los trabajadores ha sido el del estrés.

En tal sentido, las investigaciones realizadas en muchos países durante las últimas décadas han suministrado una cantidad importante de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo, y, pese a que es muy estudiado en la actualidad a nivel mundial, solo unos pocos han sido desarrollados en Venezuela, lo anterior se basa en un señalamiento realizado por la OIT para el año 1984. Sin embargo, dado lo anterior, y con base en publicaciones realizadas entre los años 2002 y 2016, se han llevado a cabo investigaciones en nuestro país, donde el estudio de los factores psicosociales laborales se encuentra en una fase preliminar, debido a que la mayoría de las investigaciones revisadas se centran en los efectos y no en los factores psicosociales en sí.

Es imperativo hacer saber que, durante la exploración bibliográfica e investigativa ha sido arduo ubicar una investigación que aborde, tanto los factores psicosociales intralaborales como los factores psicosociales extralaborales, en una muestra de docentes

universitarios de una universidad venezolana. Por lo que se considera un estudio empírico y novedoso en los docentes universitarios de esta universidad pública venezolana, además, con profunda importancia, tanto para la institución como para sus actores sociales.

En la presente investigación la muestra estuvo conformada por 79 docentes universitarios pertenecientes a nueve escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, quienes participaron de forma voluntaria en este estudio. Cabe acotar que aun cuando son diez escuelas actuales en dicha institución, para este estudio solo participaron nueve escuelas ya que una no mostró interés en participar.

Para lograr los objetivos de esta investigación se utilizaron dos instrumentos, el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) validado por La Cruz, Gutiérrez, Blanco y Rodríguez (2017), y Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL), validado por Blanco, Gutiérrez, La Cruz y Rodríguez (2018), para conocer el nivel de exposición al cual se encuentran expuestos los docentes, a los ya mencionados factores.

En el marco teórico se encuentra información detallada acerca de las dos variables estudiadas (factores psicosociales intra y extralaborales), al igual que las teorías y los modelos que la explican. Finalmente se presentan los resultados, conclusiones, recomendaciones y limitaciones que se obtuvieron de esta investigación.

En concordancia con esta investigación, se exploran las leyes, regulaciones, reglamentos y artículos existentes en la República Bolivariana de Venezuela, relacionados con la salud y bienestar laboral.

Estos planteamientos han llevado a considerar como objetivo general para esta investigación, conocer la relación que existe entre los factores psicosociales intralaborales y factores psicosociales extralaborales presentes en los docentes universitarios pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Finalmente, se espera que esta investigación sea de gran utilidad para el gremio universitario, como para los organismos venezolanos encargados de la salud y seguridad laboral.

II. Marco teórico

2.1. Salud y trabajo

Frente las definiciones más clásicas, en 1948 la Organización Mundial de la Salud (OMS) emite una definición amplia de salud como “un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o trastornos”. Desde esta perspectiva la salud se entiende de forma positiva, como un proceso por el cual la persona desarrolla al máximo sus competencias y fortalezas (Salanova, Martínez y Llorens, 2014).

La concepción de salud depende de la interacción de múltiples factores sociales, políticos, económicos, culturales y científicos. Briceño (2000), la define como “una síntesis; es la síntesis de una multiplicidad de procesos, de lo que acontece con la biología del cuerpo, con el ambiente que nos rodea, con las relaciones sociales, con la política y la economía internacional” (p. 15).

Gómez (2011), por su parte, resalta la importancia de precisar el componente social dentro del concepto de salud, entendiendo lo social no como lo colectivo, ni lo popular, sino más bien como aquello que la humanidad ha establecido como hechos y normas de convivencia, siendo sus elementos los aspectos éticos, estéticos, políticos, ideológicos, gnósticos y económicos. Es decir, los ámbitos de lo social son los componentes de la cultura. Con lo anterior se evidencia cómo la salud se encuentra tan relacionada con la cultura, y al mismo tiempo cómo puede ésta última, por medio de sus componentes sociales, influir en ella.

Desde esta visión, Gómez (2011) replantea el concepto de la salud, concibiéndola como el total de estados, hechos y condiciones de existencia humana, a la cual llama: vida integral. La vida integral requiere la conjunción de tres elementos: la salud o bienestar orgánico; el bienestar relacional, vinculado con las relaciones variadas y creativas con otras personas; y el bienestar integral mental, que implica actividades mentales creativas y

variadas. Con base a lo anterior, se entiende que el camino hacia una vida integral no se reduce a tener salud, sino a incorporar las relaciones sociales y estimular la mentalidad de los individuos para un desarrollo más saludable.

En líneas generales, la salud debe entenderse como un estado que siempre es posible mejorar y que implica considerar al individuo como un todo, relacionado entre sí y con el medio ambiental en que vive y trabaja (Parra, 2003).

La salud laboral, en los términos en que comúnmente hace referencia al estado o las circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar, reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidente (Matabanchoy, 2012).

Chu, 2003 (c.p. Matabanchoy, 2012) plantea que la salud laboral se consolida como una temática relevante en las últimas décadas, cuando se estudia la relación entre el ser humano y el trabajo. Siendo así, la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar o mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.

Almirall (2007) resalta la importancia del análisis de la subjetividad del trabajador dentro de la relación salud-trabajo, sugiriendo que la salud debe verse como un estado de equilibrio productivo entre ese estado y otros subsistemas como un órgano, otra persona o grupo social.

Almirall (2007) hace una crítica a los paradigmas biologicistas centrados en el trabajador enfermo y enfocados al diagnóstico terapéutico de las enfermedades ocupacionales, y su aspecto legal y los paradigmas ambientalistas quienes centran su objeto de estudio en la evaluación de factores ambientales y buscan que sus resultados repercutan

en el control y adecuación de los ambientes de trabajo. El mismo autor argumenta que, aunque ambos paradigmas sean pertinentes e influyentes, porque contribuyen a generar un ambiente laboral relativamente saludable, no son suficientes porque no ofrecen alternativas para prevenir y promover la salud.

Por lo anterior, Almirall (2007) plantea un modelo dinámico que se apoya en la interdisciplinariedad y la prevención. El objetivo de su modelo está enfocado en la comunicación entre el hombre y su ambiente físico de trabajo, con la tecnología que utiliza y con los otros hombres. Considerando la prevención como el único camino para elevar la calidad de vida, en problemas de salud, plantea que el trabajo debe tomar en cuenta las exigencias biológicas y psicológicas del hombre, no debe ocasionar enfermedad ni deteriorar la eficiencia personal, y, necesariamente, debe producir satisfacción y favorecer el desarrollo armónico de la personalidad. Añade, además, que se requiere una estrategia adecuada para implementar el enfoque, siendo la capacitación un aspecto clave.

El desarrollo de este enfoque tomó como punto de partida las transformaciones que han ocurrido, en las últimas décadas, en el mundo del trabajo. Cuatro son las fuerzas que han impulsado los cambios: el imperativo de desarrollo, originado de la urgente necesidad de reducir la pobreza y desigualdad de los países; la transformación tecnológica suscitada por la difusión de nuevos medios de comunicación e información; la intensificación de la competencia mundial tras la liberación comercial y financiera; y, por último, la evolución del pensamiento político. Estas fuerzas ejercen influencia en las modalidades de empleo, las condiciones de trabajo, los sistemas de seguridad social y la adaptación de los mecanismos de gobernanza (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2006).

Alineado a lo establecido, de acuerdo con Dejours (2009), el trabajo es un elemento central en la construcción de la identidad, siendo armazón de nuestra salud mental. Es por esto por lo que el trabajo no tiene una posición neutral: o favorece nuestra salud o la perjudica.

Distintos autores han tratado de darle un significado al trabajo, Peiró (1989) argumenta de forma holística que el trabajo es un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, a través de la utilización de técnicas, instrumentos, materiales, datos o informaciones disponibles, permiten obtener, producir, prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad, la persona aporta energía, habilidades, conocimiento y otros diversos recursos obteniendo a cambio algún tipo de recompensa material, psicológica o social.

La Organización Internacional del Trabajo (2006) hace referencia a la promoción del trabajo decente, considerándolo no sólo como un objetivo esencial en todo el mundo para el alcance de una globalización equitativa y la reducción de la pobreza sino también para el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. El trabajo decente, para esta organización, resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como también, la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

La Organización Internacional del Trabajo (c.p. Matabanchoy, 2012) desarrolla y aplica una cultura de seguridad y salud preventiva en el lugar de trabajo. La OIT instituyó el 28 de abril como día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para descartar la necesidad de prevención de enfermedades y accidentes laborales, utilizando como punto de apoyo el dialogo social.

La Organización Panamericana de la Salud (c.p. Matabanchoy, 2012) considera que el lugar de trabajo es un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI; plantea que la salud en el trabajo y los ambientes de trabajo saludables son los bienes más preciados de las personas, comunidades y países.

En torno al trabajo y salud, fue incorporada para el año 1986 la propuesta de trabajo saludable en la carta de Ottawa, en la que se exponen los siguientes componentes para la acción en los sitios de trabajo (Matabanchoy, 2012):

- Construir políticas de trabajo saludables para todos los sectores de vida productiva internacional, nacional y local; actores sociales interesados en fomentar, promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la expedición de leyes, normas, reglamentos, planes y programas que conduzcan a ello.
- Fortalecimiento de acciones organizacionales y de participación de la comunidad trabajadora a través de comités o comisiones de salud y seguridad.
- Desarrollo de habilidades personales y responsabilidades colectivas respecto a la gestión de la salud, seguridad, autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades a su alrededor, fundamentos en los estilos de trabajo y de vida saludables que posibilitan la búsqueda de mejores condiciones y de calidad de vida, personal, familiar y comunitaria, tales como la capacitación sobre riesgo en el medio ambiente físico, los métodos para protegerse y fomentar comportamientos saludables en el trabajo, como el uso de los equipos de protección personal de acuerdo con los factores de riesgo, una adecuada alimentación y la práctica periódica de deporte.

Con respecto a salud y trabajo son considerados procesos complejos y vinculados entre sí.

Al respecto Betancourt (2009) señala que, así como el trabajo ha ofrecido diversos recursos para el beneficio del ser humano, bajo ciertas circunstancias puede originar enfermedades, lesiones y hasta la muerte. De igual modo, el autor indica que al ser el trabajo una actividad que se efectúa de forma cotidiana, las malas condiciones y los riesgos

para la salud suelen pasar desapercibidos, pareciendo ser condiciones normales de la actividad, sin tomar conciencia que lentamente puede ir afectando la salud de quien trabaja.

Dada la importante relación que surge entre el contexto laboral y la salud se han desarrollado áreas de estudio, éstas buscan atender aspectos vinculados con estas interacciones. Una de esas áreas es la salud ocupacional, concebida como una estrategia multidisciplinaria que pretende por el diagnóstico, análisis y evaluación, la promoción, conservación y el mejoramiento de la salud. Del mismo modo, hace referencia al estado o las circunstancias de seguridad física, psicológica y social en que se encuentran las trabajadoras y los trabajadores, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar o reducir o eliminar los riesgos de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales (Marín y Pico, 2004, Matabanchoy, 2012).

Pese a que en las últimas décadas organismos internacionales, gobiernos, sindicatos y universidades han prestado atención a la salud dentro de las organizaciones, el número de accidentes mortales, lesiones y enfermedades, mundialmente, sigue siendo alto (Matabanchoy, 2012).

Otro punto es que, en 1990, la Asociación de Psicología Americana (APA) y el Instituto Nacional de la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) se unen para promover un nuevo campo de estudio: la psicología de la salud ocupacional. Aunque su origen se ubica en la salud ocupacional, varias disciplinas integran su alcance: la psicología social, de la salud y organizacional, la salud pública, epidemiología, medicina, ergonomía, ingeniería industrial y ambiental, antropología, economía, entre otras (Juárez, 2007).

La misión de la psicología ocupacional consiste en el estudio, detección, vigilancia, intervención y principalmente prevención, de todos los mecanismos relacionados con: factores psicosociales y organizacionales del trabajo, estrés laboral, salud mental, bienestar psicológico y calidad de vida (Juárez, 2007).

Dentro de esta corriente se encuentra la psicología positiva, definida como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman, 2008; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Por su parte, Salanova (2008) indica que la psicología de la salud ocupacional, a pesar de la importante influencia que ha tenido con respecto a conceptos positivos como la satisfacción laboral, apoyo social, motivación intrínseca, y autoestima relacionada con el trabajo, se ha centrado en la falta de salud. De ahí, la necesidad de desarrollar una psicología de la salud ocupacional más positiva, teniendo como foco investigar las fortalezas y virtudes humanas y los efectos que tienen en las personas y en las sociedades donde se desenvuelven.

Salanova, (2008) señala igualmente, que no se busca suplantar la psicología negativa por la positiva sino más bien que la psicología positiva vaya en aumento como una perspectiva científica complementaria a la otra psicología; es decir, que esta nueva corriente sea reconocida como un nuevo paradigma necesario de investigar y desarrollar hoy en día, que permita tener en cuenta los aspectos positivos y todo lo que va bien en los contextos laborales.

La psicología organizacional positiva es un enfoque de la psicología industrial y organizacional, centrado en el estudio del funcionamiento óptimo de las personas en el contexto laboral. Esta perspectiva es de verdadera prevención, ya que se concentra en buscar cuáles son los puntos fuertes, estudiar el porqué de éstos, y potenciarlos como referencia de un modelo de rol permitiendo así ambientes positivos de trabajo (Rodríguez, Cifre y Salanova, 2008).

La psicología organizacional positiva, por tanto, tiene como finalidad trascender los servicios y buscar soluciones en materia de promoción de la salud en los trabajadores y de

prevención de las enfermedades, encaminadas a la mejor protección de salud y de sus grupos familiares (Matabanchoy, 2012).

2.2. Factores psicosociales laborales

Para determinar el concepto de factores psicosociales laborales o del trabajo Tovalin y Rodríguez, 2011 (c.p. en Juárez y Camacho, 2011) determinan que es importante definir, inicialmente que se entiende por “psico” y “social”, que fenómenos sociales tienen ese carácter.

Para determinar el concepto de factores psicosociales laborales o del trabajo Tovalin y Rodríguez, 2011 (c.p. Juárez y Camacho, 2011), consideran que es importante definir, inicialmente que se entiende por “psico” y “social”, que fenómenos sociales tienen ese carácter.

Precisando de una vez, Lorens y Moncada, 2006 (c.p. Juárez y Camacho, 2011.) establecen que lo “psico” viene a través de la psique, entendida ésta como el conjunto de actos y funciones mentales. Mientras que lo “social” viene dado por su origen que valga la redundancia es social, determinado por características de la organización de trabajo. A su vez Sandoval (2011) determina que lo psicosocial, es lo social mentalizado en los trabajadores y trabajadoras; es lo mental expresado en la dinámica social del universo del trabajo.

El termino factor alude a todos aquellos elementos, eventos, causas y/o circunstancias que pueden condicionar una situación, transformándose en las causas del desarrollo o cambios de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al incidir sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios.

Cortés (2007) plantea la necesidad de adecuar las condiciones de trabajo al individuo, a través de la elaboración de los puestos de trabajo, además, llevar a cabo ajustes entre las presiones internas y externas producidas por los Factores Psicosociales, todo esto trae como

consecuencia la mejora de las condiciones laborales, salud física, psíquica y social del individuo, cabe acotar, desde la perspectiva del autor, que estas técnicas deben ser administradas por la Ergonomía y la Psicología.

En el ámbito laboral, los factores psicosociales han sido un tema de interés y preocupación a lo largo de los años, tal y como se puso de manifiesto en el informe de la Asamblea Mundial de la Salud (OMS, 1975) y han ido cobrando importancia debido a la estrecha interacción que existe entre el trabajo, la persona y sus consecuencias para la salud Moreno y Báez, 2010 (c.p. en Hurtado, 2017).

La definición sobre factores psicosociales en el trabajo más difundida es la que se instaure institucionalmente en la reunión de expertos del Comité Mixto de la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud OIT/OMS, 1984 (c.p. Blanco y Feldman, 2017), ésta hace referencia a las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento” (p.3).

Posterior a la definición del Comité Mixto de la OIT/OMS, 1984, surgió una diversidad de definiciones sobre los Factores Psicosociales, Carayon, Smith y Haims (2001) los definen como aspectos percibidos del ambiente laboral que tienen un significado emocional para los trabajadores y los gestores. Estos autores establecen que la organización del trabajo determina los Factores Psicosociales y los Factores de Riesgo Ergonómico a los que están expuestos los trabajadores, exponiendo que, una organización que se basa en el trabajo en equipo, tiene diversos efectos, como por ejemplo, incremento de los niveles de participación, ambiente de trabajo positivo, dinamismo en la ejecución de tareas, lo cual reduce a su vez la exposición a tareas que requieren un alto esfuerzo físico, en síntesis, un trabajo organizado y estructurado generará bienestar en el trabajador.

Según Turner, 1997 (c.p. Tovalín y Rodríguez, 2011), el campo de estudio de lo “psicosocial corresponde al estudio de los aspectos sociales de la vida mental y el papel de la percepción y de la conducta en relación con la actividad mental” (p. 103).

Juárez y Camacho, 2011; proponen que hablar de lo psicosocial significa una concepción de procesos, que implican una interacción dinámica, permanente y compleja entre lo biológico, psicológico y social de los trabajadores, donde la interacción en el entendimiento de lo psicosocial es clave, ya que es un intercambio que resulta del individuo (y sus características intrínsecas que lo diferencian de otros) con su entorno.

Es evidente entonces que los factores psicosociales son hechos sociales de la actividad laboral que, en combinación o interacción dinámica con condiciones del individuo y mediante mecanismos biopsicosociales patogénicos o salutogénicos del estrés, influyen en el proceso salud-enfermedad (Juárez y Camacho, 2011).

De esta forma y de manera más resumida, estos mismos autores concluyen que los factores psicosociales del trabajo son “estresores derivados de las condiciones de trabajo que influyen en el proceso salud-enfermedad de forma positiva o negativa” (Juárez y Camacho, 2011).

Cox y Griffiths, 1996; Cox, Griffiths y Randall, 2003, (c.p. Juárez y Camacho, 2011) lo definen como aquellos “aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores”.

Recientemente se ha venido estudiando cuáles son las condiciones que se derivan de los factores psicosociales, y que inciden directamente en la salud de los trabajadores. En el medio ambiente del trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud del trabajador. En consecuencia, los factores psicosociales en el trabajo fueron considerados en gran medida desde el punto de vista negativo. Pero también deben ser considerados como algo que

puede influir de manera favorable o positiva sobre la salud (Pando, Carrión y Arellano, 2006.).

En esta misma línea y dirección, Morales, 1999 (c.p. Juárez y Camacho, 2011), establece que en el uso del término “factores psicosociales” en el trabajo es habitual dar por entendido que son dañinos para la salud de las personas, sin explicar su faceta positiva e incluso la necesidad de propiciarlos en el ámbito laboral y oponerlos a los factores nocivos que, por un lado prevea eliminar, reducir o aislar los factores o agentes de riesgo psicosocial, y por el otro, favorezca o fomente los factores psicosociales con el propósito de mejorar la calidad de vida en relación con el trabajo.

De los planteamientos anteriores, Tovalin y Rodríguez, 2011 (c.p. Juárez y Camacho, 2011) indican que los factores psicosociales no son un riesgo en sí, pero pueden llegar a serlo cuando los procesos que se encuentran implicados aparecen dentro del trabajo causando una falta de equilibrio entre las capacidades personales, sociales o culturales de los trabajadores y, por otro lado, el impacto que tiene la tarea que se realiza no afecta por igual a todas las personas sino que varía en torno a su personalidad, características físicas, edad, entre otras (Fernández, 2012).

En resumen, los factores psicosociales del trabajo repercuten tanto en el trabajador como en la propia organización; de hecho, en la literatura especializada (Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo INSHT, 2013; OIT/OMS, 1984; Trebilcock, 2012 (c.p. Sánchez, 2015), coinciden en la identificación de las consecuencias de los factores psicosociales en el trabajo, las cuales se sintetizan de la siguiente forma:

- Consecuencias fisiológicas: Alteraciones en el sistema endocrino, sistema nervioso central y/o cardiovascular, afecciones somáticas crónicas como trastornos músculo esquelético, gastrointestinal, hipertensión, cansancio extremo, agotamiento.
- Consecuencias psicológicas: Trastornos varios de las funciones psicológicas y del comportamiento, tales como estrés, irritación, preocupación, tensión, insomnio y

depresión; alteración en la capacidad de concentración, memorización y toma de decisiones, adquisición de hábitos, comportamientos obsesivo, rígido e irreflexivo.

- Consecuencias laborales: Apatía, desinterés, impuntualidad, bajo desempeño, accidentes, ausentismo y movilidad laboral.

Dicho lo anterior, es preciso señalar que, según Pérez, 2012 (c.p. Sánchez, 2015), la importancia que se otorga a la percepción y atribución de un colectivo de trabajadores acerca de los factores psicosociales que se dan en su trabajo, se realiza en función de la realidad, "...no tanto de las condiciones que objetivamente se dan, sino de cómo son percibidas y experimentadas por la persona". Con tal afirmación, se expresa que, ante un determinado factor adverso, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones, pues ciertas características propias, como personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad y capacidad de adaptación, determinarán la magnitud y naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Por tanto, tales características personales tienen un papel importante en la generación de las secuelas de los factores psicosociales del trabajo.

Ante la situación planteada, Giner (2012) es importante entender que los riesgos psicosociales se diferencian de los factores psicosociales, ya que no son aquellas condiciones organizacionales sino los hechos, situaciones o estados del organismo que tienen una alta probabilidad de ocasionar daños de forma importante en la salud de los trabajadores.

Al igual que Giner (2012), Moreno (2011), consideran que debe diferenciarse los Factores Psicosociales de los Factores de Riesgo Psicosocial, los primeros son de carácter descriptivo y hacen referencia a la estructura de la empresa, a las condiciones psicosociales del trabajo, lo cual comprende la cultura y clima de la organización, estilos de liderazgo y diseño del puesto de trabajo, factores que, como muy bien se ha manifestado hasta el momento, pueden ser negativos o positivos, los segundos poseen características predictivas, ya que aluden directamente a las condiciones en las que se halla la empresa, las cuales

tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud, rendimiento, satisfacción y bienestar del trabajador, actuando como factores que dan origen a la tensión y el estrés laboral.

En la literatura se tienden a confundir los conceptos que involucran los factores psicosociales en el trabajo, existen diferencias claras entre ellos. De acuerdo con la bibliografía, hay tres maneras de definir a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales intralaborales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido, parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras (Moreno, 2011; Moreno y Báez, 2010).

Los factores psicosociales intralaborales hacen alusión a la forma de gestionar de las organizaciones, y a la forma de interacción de una persona con el medio laboral ningún trabajador o trabajadora está exento. Sin embargo, no son estrictamente riesgos ya que pueden dar lugar a respuestas positivas y adaptativas. Al vincularse con la estructura de la organización, abarca aspectos de relevancia como lo son: la cultura corporativa; el clima laboral; el estilo de liderazgo o el diseño del puesto del trabajo (Moreno y Báez, 2010).

Mientras que los riesgos psicosociales poseen en la literatura diversas definiciones que ayudan a entender este fenómeno., Moreno y Báez (2010) establecen que los factores psicosociales de riesgo, son las condiciones laborales que pudieran afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, que desencadenaría en tensión y estrés laboral, que pueden alterar y desequilibrar las capacidades y recursos de una persona, suelen ser innumerables y provenir de diversos componentes del trabajo como la falta de control, el exceso de horas laborales, la intensidad del ritmo de trabajo, los horarios variables, la mala comunicación organizacional, la ambigüedad de roles, entre muchos más.

Según Guerrero, Amell y Cañedo, 2004 (c.p. Munera, Sáenz y Cardona, 2013) los riesgos psicosociales también son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una

situación laboral y que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo. No se constituyen en un riesgo sino hasta el momento en que se convierten en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno (II Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo INSHT, 1997).

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS, 2002 (c.p. Cáceres, Campillay, Cvitanic, Bargsted, 2015), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones laborales y, sobre todo, de la organización del trabajo, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que llamamos estrés.

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la “condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico” (Villalobos, 2004).

Sánchez, 2006 (c.p. Múnera et al., 2013), establece que en la sociedad actual las condiciones laborales demandan de los trabajadores altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad y sobrecarga de trabajo, haciendo que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sean una realidad en el mundo laboral.

Castella, Fernández, García, Lázara, Llorens, Menéndez y Moncada, 2005 indican que los riesgos psicosociales son aquellas condiciones laborales, derivadas de la organización del trabajo, que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Mansilla, (2012) afirma que los factores de riesgo psicosocial han sido definidos por distintos autores e instituciones, sin embargo, concluye que todos coinciden en que los

factores de riesgo psicosocial en el trabajo “son aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo” (p. 13).

Para concluir, debe tenerse en cuenta que al momento de estar en presencia de un riesgo psicosocial se debe proceder a intervenir, y de este modo controlar o prevenir el riesgo y transformar en positivo lo negativo, y fomentar y preservar los positivos en caso de que lo hubiere (Guerra y Peñalver, 2014).

Al respecto, Becerra y Guerrero (2012) argumentan que los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales y extralaborales o externos a la organización y las condiciones o características intrínsecas del trabajador, que, partiendo de una interrelación dinámica, basada en percepciones y experiencias, median en la salud y el desempeño de las personas.

2.3. Factores psicosociales intralaborales

Moreno y Báez (2010), establecen que los factores psicosociales intralaborales hacen alusión a la manera de gestionar de las organizaciones y a la interacción de una persona con el medio laboral, donde ningún trabajador está exento de la influencia que pueden tener estos. Sin embargo, no son estrictamente riesgos ya que pueden dar lugar a respuestas positivas y adaptativas, que, al vincularse con la estructura de la organización, abarcan aspectos de relevancia como lo son: la cultura corporativa; el clima laboral; el estilo de liderazgo o el diseño del puesto del trabajo.

Las condiciones intralaborales son aquellas características del trabajo y de una organización, que influyen en la salud y bienestar de una persona son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales, y la recompensa (Moreno y Báez, 2010).

Por su parte, Delgadillo (2011) propone dividir a los factores psicosociales intralaborales en directos e indirectos. Los directos se originan por las dinámicas y contradicciones propias de la organización como pudieran ser: la modernización en la planta productiva, reingeniería en los procesos de trabajo, estilos de liderazgo, metas institucionales, visión, misión y valores de la organización, políticas de recorte de personal, relaciones humanas, comunicación, motivación, conflictos profesionales o personales, condición biográfica del personal (biopsicosocial) y ejercicio del poder formal e informal. Los indirectos son los que se producen por elementos ajenos a la organización, ya sean originados o no de la dinámica de la institución o de sus contradicciones, como pudieran ser; la violencia por parte de usuarios externos a la organización (desde los reclamos ofensivos hasta la pérdida de la vida), especulaciones del mercado cuyo resultado sea la reducción de personal, la inestabilidad de la plantilla laboral.

Continuando con Delgadillo (2011), este autor propone, además, la división de factores no psicosociales directos e indirectos. Los factores no psicosociales directos son aquellos productos del perfil propio de la institución, ejemplo, sustancias peligrosas, maquinaria de alto riesgo, ruido, disposición del espacio, entre otros. Los factores no psicosociales indirectos son aquellos de orden natural, hechos que en parte se han producido por la participación del hombre, ejemplo, las alteraciones de los ciclos naturales del medio ambiente, ciclones, tsunamis, terremotos, sequías, plagas, entre otros.

Según Moreno y Báez (2010) y Sandoval (2011) los factores psicosociales intralaborales no son una respuesta o relación estática son situaciones dinámicas que se van reestructurando a medida que se van modificando las condiciones objetivas y las mediaciones subjetivas en la persona. Estas condiciones psicosociales del trabajo pueden ser positivas o negativas. Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque elegido.

Toda organización requiere de un buen conocimiento sobre la evaluación de los factores psicosociales intralaborales que tome en cuenta: su actividad económica y estructura, las cargas de trabajos, las fortalezas, debilidades y problemas más frecuentes, la distribución

demográfica de la población laboral, procesos disciplinarios, las adaptaciones y rotaciones del puesto, así como también los resultados de la productividad total (Mansilla, 2012).

La prevención de acuerdo con Mansilla (2012), debe contemplar una perspectiva global que incluya: factores de riesgo de seguridad, higiene, ergonómicos y psicosociales, al igual que la interrelación entre los distintos riesgos. A lo anterior, agregar Moreno et al. que la intervención anticipada de estos puede tener un impacto positivo en el aumento de la calidad y rendimiento laboral de una persona.

La evaluación implica considerar datos objetivos y subjetivos, evitando mezclarlos pues cada uno tiene sus propios aportes en la estimación de la realidad psicosocial (Villalobos, 2004).

El proceso de evaluación según Mansilla (2012), debe estar alineado en dos abordajes, es decir, uno global, de todos aquellos riesgos que son conocidos y cuyas medidas pueden determinarse inmediatamente; y otro específico que requieren de intervenciones con más detalle.

Maluenga y Narváez (2015) establecen la importancia de evaluar los factores psicosociales intralaborales, a modo de prevención de efectos de predominancia negativa en la integridad de los trabajadores y trabajadoras. Integridad en donde la salud es sólo una parte, más no el todo.

Múnera et al. (2013), establecen que los factores psicosociales intralaborales, deben ser evaluados en el trabajo con el fin de desarrollar acciones de prevención e intervención que mejoren la calidad de vida de los trabajadores.

Cabe agregar que Moreno y Báez (2010) encontraron que para 1998, la Organización Mundial de la Salud OMS, Kalimo, El-Batawi y Cooper, publicaron un documento que lleva por nombre “*Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su relación con la Salud*”. En este estudio se explica que los factores psicosociales intralaborales provienen de la

percepción y la experiencia de los trabajadores y trabajadoras, y que está influenciado por los innumerables factores que pueden afectar los negativos.

Moreno y Báez (2010), explican que la complejidad de la temática, al igual que la importancia del trabajador real, sería el afrontar y reconocer la existencia de datos iniciales. Los mismos autores especifican que otro elemento expuesto en el documento, a tomar en cuenta, es la diferenciación que se hace con respecto al doble efecto que pueden tener los factores psicosociales intralaborales: positivos o negativos.

La importancia de evaluar los factores psicosociales intralaborales surge de aquellos estudios que evidencian una alta vinculación de estos con la enfermedad. Siendo sus efectos tan complejos, se requieren de modelos de estudios que permitan delimitar cuales son las interacciones que mantienen estos conceptos (Pando, Carrión y Arellano, 2006).

Al respecto Pando et al. (2006), determinan tres modelos explicativos los cuales están centrados en:

- Las condiciones dadas por las interacciones propias entre los trabajadores y la organización administrativa del trabajo.
- Modelos explicativos que tienden a unirse a los paradigmas del estrés, equiparando a los factores psicosociales del trabajo con los estresores.
- Modelos explicativos más críticos, de los sistemas productivos actuales y que explicará a los factores psicosociales ligados a la organización del trabajo desde un enfoque histórico y macrosocial, en el que los sistemas de extracción de la plusvalía juegan el papel determinante de estos factores y en la empresa encontraremos apenas un reflejo a nivel grupal o individual de dichos factores.

En otro orden de ideas, Villalobos (2004) argumenta que el desarrollo de modelos de aproximación gira en torno al estrés más que alrededor de concepciones de factores psicosociales.

En relación con lo anterior, Kagan y Levi, 1971 (c.p. Juárez y Camacho, 2011) establecen que esto no significa que la visión psicosocial deba ser entendida solo a través del estrés, sino que se distingue al estrés como un efecto que acontece en una parte del proceso.

La evaluación de factores psicosociales intralaborales es un elemento central en la prevención de riesgos laborales. La prevención de riesgos, de acuerdo con Mansilla (2012) debe contemplar una perspectiva global que incluya: factores de riesgos de seguridad, higiene, ergonómicos y psicosociales, al igual que la interrelación entre los distintos rasgos. La intervención anticipada de estos puede tener un impacto positivo en el aumento de la calidad y rendimiento laboral de una persona (Moreno y Báez, 2010).

Se requiere de un buen conocimiento de la organización para la evaluación de los factores psicosociales intralaborales que tome en cuenta: su actividad económica y estructura, las cargas de trabajos, las fortalezas, debilidades y problemas más frecuentes, la distribución demográfica de la población laboral, procesos disciplinarios, las adaptaciones y rotaciones del puesto, así como también los resultados de la productividad total (Mansilla, 2012).

La evaluación implica considerar datos objetivos y subjetivos, evitando mezclarlos pues cada uno tiene sus propios aportes en la estimación de la realidad psicosocial (Villalobos, 2004).

El proceso de evaluación, según Mansilla (2012), debe alinearse a dos abordajes: uno global, de todos aquellos riesgos que son conocidos y cuyas medidas pueden determinarse inmediatamente; y otro específico que requieren de intervenciones con más detalle.

2.4. Factores psicosociales extralaborales

Los Factores Psicosociales Extralaborales son externos a la organización, por lo que engloba las condiciones o características intrínsecas del trabajador, dando lugar a una interacción dinámica entre la subjetividad y experiencias de éste, influyendo de forma positiva o negativa en su salud, rendimiento, satisfacción y bienestar (Osorio, 2011).

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Estas condiciones abordan las dimensiones relacionadas con el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y las relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y de su entorno, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Desde lo connotado como aspecto extralaboral, Guerrero, 2003 (c.p. Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla, 2016), el trabajador no puede verse como un ser “fragmentado” ya que sobre él influyen diferentes condiciones determinadas por su historia personal y laboral, las actividades desarrolladas en el tiempo libre (extralaboral) y su interacción social especialmente en el ámbito familiar. Así mismo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001 (c.p. Romero et al. 2016), señala que las condiciones de trabajo no pueden ser analizadas si no se incluyen las condiciones de la vida extralaboral, lo cual es confirmado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia (c.p. Romero et al. 2016), entidad que afirma que las condiciones Extralaborales “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y el bienestar del individuo” (p.26).

Coherente con lo anterior, las condiciones extralaborales comprenden aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, como el tiempo libre fuera del trabajo,

las condiciones individuales, las relaciones familiares, las características de la vivienda y de su interior, la influencia del entorno sobre el trabajo y el desplazamiento diario al trabajo (Becerra y Guerrero, 2012).

En resumen, los factores psicosociales extralaborales que se pueden considerar son los siguientes: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Por consiguiente, DiRenzo, Grreenhouse y Weer, y Hochsild (c.p. Gómez, Perilia y Hermosa, 2015), el trabajo y la familia representan roles fundamentales en la vida de la mayoría de las personas. Sin embargo, cada vez más, hombres y mujeres enfrentan conflictos asociados al deseo y la necesidad de cumplir con las demandas y responsabilidades de estos

Greenhaus y Beutell, 1985; Greenhaus y Powell, 2006 (c.p. Gómez et al. 2015), se entiende por conflicto o facilitación trabajo-familia y familia-trabajo una forma de relación entre los roles, en la cual la participación y las presiones de los roles laboral y familiar son mutuamente incompatibles en algunos aspectos (conflicto) o, por el contrario, facilitan la calidad del desempeño. El conflicto o la facilitación entre estos roles puede darse en dos direcciones: del trabajo hacia la familia o de la familia hacia el trabajo. Autores como Frone, 2003 (c.p. Gómez et al. 2015) y Grzywacz y Marks, 2000 (c.p. Gómez et al. 2015) consideran que es necesario estudiar las dos direcciones de la relación, así como sus efectos tanto positivos como negativos.

Para facilitar su estudio, caracterizan la relación trabajo-familia en términos de cuatro dimensiones; dos de ellas corresponden al conflicto (del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo) y dos, a la facilitación (del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo). A pesar de esta caracterización y de que diversos autores tales como Cinamom y Rich, 2005 (c.p. Gómez et al. 2015), han resaltado recientemente la necesidad

de estudiar las cuatro dimensiones, la realidad es que la mayor parte de las investigaciones se ha centrado solo en el estudio del conflicto. De acuerdo con Burke y Greenglass, 1999 (c.p. Gómez et al. 2015), la evidencia acumulada ha mostrado que ambos tipos de conflicto (trabajo-familia y familia-trabajo) están asociados con satisfacción disminuida, así como con niveles más bajos de bienestar psicológico.

En relación con lo anterior Guerrero, 2003 (c.p. Jiménez, Mendiburo y Olmedo, 2011), afirman que el núcleo familiar es considerado el entorno más cercano e importante en la vida de una persona, y en conjunto con la satisfacción en el trabajo, son dominios que contribuyen significativamente al bienestar de un individuo. Asimismo, según Ardila, 2009 (c.p. Jiménez et al. 2011), la familia es considerada una de las piezas nucleares de las leyes e instituciones capaces de brindar apoyo en medio de los cambios, aunque ella misma se vea sometida a modificaciones, conservándose, no obstante, a través de éstos: es una institución a la vez perdurable y modificable.

Martínez, 2004 (c.p. Aguirre y Martínez, 2006), durante mucho tiempo se ha considerado que la relación entre el entorno laboral y el familiar es conflictiva. La hipótesis de conflicto plantea que desempeñar simultáneamente diversos roles, cuyas demandas son incompatibles entre sí, genera tensiones al tratar de dar respuestas a las exigencias de tiempo, energía y recursos personales que conlleva cada uno de estos roles.

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que tanto la esfera de lo laboral como la de la familiar han sufrido transformaciones que les exigen distintas respuestas tanto a hombres como mujeres. Es decir, aquellas situaciones que generan tensión en mujeres no necesariamente son las mismas que pueden generar tensión a los hombres; trayendo consigo nuevas maneras de asumir los roles al interior de la esfera familiar (Molina, 2011). Pues según Idrovo, 2006 (c.p. Molina, 2011) “las circunstancias socio/demográficas actuales evidencian de manera puntual que muchas personas viven en un conflicto entre el trabajo y la familia. Y esto no solo a las mujeres que trabajan fuera del hogar, sino también por parte de los hombres, quienes se implican cada vez más en las tareas familiares” (p. 2).

Como se puede observar en las definiciones anteriores todos los autores llegan a la conclusión de que las condiciones extralaborales incluyen aspectos del entorno familiar, social, económico del trabajador, entre otros.

Sobre las condiciones extralaborales no son muchas las investigaciones que resaltan en el contexto nacional, quizás se ha mirado más el tema en otros países latinoamericanos y a nivel internacional (Gómez y Ponce, 2010).

Desde una mirada de los constructos legales, en el marco legal venezolano existen diversos instrumentos legales que regulan los derechos y deberes de los trabajadores, trabajadoras y empleadores en materia de protección y prevención de la salud, así como las obligaciones que le competen al Estado venezolano en la materia. A continuación, se extraen algunos artículos que proporcionan fundamento jurídico a la investigación.

Dentro de la LOPCYMAT (2005) se pueden encontrar artículos únicamente relacionados con los factores psicosociales laborales, dentro de los cuales se menciona el artículo 70. También se toman en cuenta los artículos: 1, 53, 56, 59, 69, entre otros.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), es un instrumento jurídico que tiene como propósito proteger el trabajo y garantizar los derechos de los trabajadores. El título V hace referencia a las condiciones laborales, estableciendo que toda tarea deberá llevarse a cabo bajo condiciones dignas y seguras.

El Código Civil venezolano (1982), en el Título III De las obligaciones, Capítulo I, hace referencia a las fuentes de las obligaciones, estableciendo en la Sección V que debe resarcirse a la víctima que haya sufrido algún accidente o enfermedad ocupacional producto de la exposición a Factores de Riesgo Psicosociales. Por consiguiente, el empleador como principal responsable, es calificado de negligente. Este código, contempla que se incurre en responsabilidad por culpa en aquellas situaciones donde se haga caso omiso a normas, órdenes, reglamentos o instrucciones (Álvarez, 2009).

Una vez descritas las diferencias entre factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo, factores psicosociales intra y extralaborales se procede a dar paso a los modelos teóricos en los que se basa esta investigación.

2.5. Modelos teóricos

La presente investigación se apoya en dos modelos teóricos que ayudan a comprender el estudio de los factores psicosociales: Modelo Demanda – Control – Apoyo Social, de Karasek y Theorell, 1990 (c.p. Llaneza, 2009) y el Modelo Desequilibrio entre Esfuerzo – Recompensa, de Siegrist, 1996 (c.p. Llaneza, 2009).

2.5.1. Modelo Demanda – Control – Apoyo social.

Este modelo fue propuesto por Karasek y Theorell en 1990 (c.p. Llaneza, 2009) y se basa en tres elementos fundamentales, la demanda, el control y el apoyo social. La demanda o exigencia es concebida por este modelo como un componente de índole psicosocial o mental, no obstante, posee características más físicas, por ejemplo, la monotonía, ritmo elevado al realizar una tarea, concentración, sobrecarga cuantitativa/cualitativa, responsabilidades, conflictos y exigencias, inseguridad, ausencia de autonomía, hostilidad, cualificación inadaptada y trabajo fundado en las relaciones interpersonales. Por consiguiente, si las demandas vinculadas con el trabajo son altas en comparación con las capacidades reales del trabajador, la situación será estresante para éste, lo que probablemente generará un daño en su salud (Almirall, Gernet, Rebeyrat, Levi, Matrajt, Sznelwar, & Uchida, 2005).

Por otro lado, el control hace referencia al grupo de recursos con los que cuenta el trabajador para afrontar las demandas mencionadas, acotando que, la manera en que les hace frente estará determinada por su nivel de instrucción y habilidades, así como también el grado de autonomía que goza dentro de la organización y su participación en la toma de decisiones sobre aquello que afecta su trabajo (Llaneza, 2009). Según Almirall et al. (2005)

cuando el trabajador posea un monto adecuado de control, es decir, ante la existencia de igualdad de condiciones de exigencia, pero con una organización del trabajo que le permita al mismo llevar a cabo el control de sus recursos, el producto de tal combinación le permitirá afrontar la demanda.

Y finalmente, un elemento considerado fundamental en el trabajo es el apoyo social, el cual es definido por Almirall et al. (2005) como el proporcionado por jefes y compañeros de trabajo, entonces, si éste es adecuado puede compensar los efectos nocivos por parte de factores estresantes surgidos por altas demandas y bajo control, no obstante, si dicho apoyo es insuficiente, más factores estresantes se adicionarán a los ya existentes, percibiendo el contexto como amenazante.

Este modelo promueve el cambio de la estructura de la tarea, ya sea, mayor apoyo social por parte de jefes y compañeros, enriquecimiento del trabajo, reducción de la excesiva necesidad de control, compensación suficiente para aquellos trabajadores que se hallan en condiciones laborales estresantes, oportunidades de capacitación, seguridad, etc., en resumen, se hace énfasis en llevar a cabo mejoras de las condiciones de trabajo para conservar o mejorar la salud física y mental de los trabajadores (Knight, 2006).

2.5.2. Modelo del Desequilibrio entre Esfuerzo - Recompensa.

El modelo propuesto por Siegrist en 1996 (c.p. Llaneza, 2009) está basado en diversas teorías de la motivación, haciendo hincapié en la existencia de un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa. Este modelo, de carácter cuantitativo, tiene como propósito obtener una medida de diversas cualidades de la personalidad, tales como el afrontamiento, alta implicación o la necesidad de control; considerando que el estrés en el trabajo y sus efectos sobre la salud de los trabajadores están vinculados directamente con el control que tienen los mismos sobre su futuro o recompensas a largo plazo (Llaneza, 2009). Las situaciones calificadas como estresantes son producto de amenazas, como, por ejemplo, la amenaza de despido o paro laboral, malas condiciones de trabajo, cambios forzados de

trabajo, pérdida de estatus dentro de la organización y la falta de expectativas de promoción.

Cabe destacar que este modelo está conformado por dos componentes, el primero alude al esfuerzo, el cual puede ser elevado, debiéndose a factores, tanto intra como extralaborales, no obstante, Almirall et al. (2005) plantean que también está implicado un alto involucramiento por parte del trabajador o ambos. Por consiguiente, si el esfuerzo es elevado y la recompensa también lo es, ya sea ésta en salarios, reconocimiento, oportunidades de carrera dentro de la organización, da lugar a un equilibrio entre esfuerzo y recompensa, en caso de presentarse una situación opuesta, como lo es alto esfuerzo y baja recompensa, puede dar origen a situaciones de estrés y sentimientos de injusticia y a su vez un desbalance entre esfuerzo y recompensa, esto también puede ser producido por la falta de retroalimentación del desempeño laboral.

De acuerdo con Siegrist, 1996 (c.p. Carlin, 2014), la información descriptiva de la estructura de la recompensa y las características del trabajo se combinan con información subjetiva y valorativa de los rasgos y estados personales de superación de las situaciones estresantes.

De lo establecido por ambos modelos, es importante resaltar que éstos buscan prevenir los factores estresantes a través del control de los elementos que cada uno de ellos contempla, por ejemplo, el primer modelo asevera que el estrés es producto de la presión del entorno (demanda) y la falta de autonomía y apoyo para afrontarla, en contraste, el segundo modelo se centra en que el estrés es el resultado de un esfuerzo no recompensado adecuadamente, de acuerdo con El-Sahili (2010), el modelo de Demanda – Control – Apoyo Social busca evitar los factores, considerados como estresantes, por medio de la disminución de la demanda del entorno, incrementando el control del trabajador y el apoyo social, mientras que el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa pregona recompensar adecuadamente a los trabajadores en función del esfuerzo, retroalimentando periódicamente el desempeño de los mismos dentro de la organización.

Cabe destacar que los Factores Psicosociales en el trabajo surgen en una actividad y contexto laboral específicos, originándose bajo un proceso de interiorización donde el trabajador puede ser o no consciente de este proceso, produciendo mecanismos para afrontar la demanda o exigencia de su entorno, por lo tanto, si existe un balance entre los atributos físicos y psicológicos con la demanda laboral, esto traería como consecuencia mecanismos que influirían positivamente sobre el bienestar del trabajador, en caso de haber un desbalance, habrá un desgaste de destrezas y habilidades físicas y psicológicas, hallándose el trabajador en riesgo psicosocial (Uribe, 2015).

En este sentido, Feldman y Blanco (2012), establecen que los modelos sucintamente descritos han pretendido explicar las variables que pueden generar efectos en el trabajo, señalando que las dimensiones que caracterizan estos modelos, como es el caso de las demandas en el trabajo, apoyo social, control en el trabajo, recompensas, esfuerzo, etc., integran las propiedades que son estudiadas cuando se abordan los factores psicosociales intralaborales.

Es relevante indicar que los factores de riesgo estudiados por estos modelos teóricos son: elevadas exigencias laborales, ausencia de control sobre ellas y la falta de recompensas. La importancia de estos modelos radica en su capacidad para predecir. Es decir, por medio de éstos se ha comprobado el vínculo entre algunas dimensiones del contexto laboral y problemas de salud (Luceño, Martín, Jaén, y Díaz, 2005).

Los modelos teóricos expuestos, en los cuales se fundamenta esta investigación, son complementarios, en la medida en que el modelo de Demanda - Control - Apoyo Social está más enfocado en las propiedades de la tarea, mientras que el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa toma en consideración las propiedades o características del trabajador y el valor que el mismo le proporciona a la relación bidireccional que ocurre en su entorno laboral (Llaneza, 2009).

III. Planteamiento del problema

Mediante investigaciones sobre el área trabajo y salud, se ha encontrado que los problemas de salud y desarrollo de la persona relacionados con sus ocupaciones siempre fueron evidentes, pero “ignorados” de cierto modo por las sociedades, comprendiéndose que el ambiente, las épocas y circunstancias de la humanidad a través del tiempo han sido cambiantes en todo y esto incluye relevantemente al trabajo y las formas de producción que son en gran medida causantes de la evolución de las comunidades en todo el mundo. En la época moderna se han tratado estos temas más detalladamente y en el estudio de los factores que inciden en el desempeño y salud de una persona, se ha alcanzado confiables métodos para valorar el estado de influencia y/o riesgo en el cual se encuentra un individuo laboralmente activo o la población en general de una empresa (Quintero y Caldas, 2016).

Moncada, Llorens, Gimeno, Font y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud Ista, 2007 (c.p. Cáceres et al. 2005), establecen que, para la salud laboral, los factores de riesgo psicosocial del trabajo representan un campo de creciente interés, especialmente desde que las investigaciones epidemiológicas han aportado fuertes evidencias de su impacto sobre la salud. Sin embargo, no se trata de un hecho nuevo. Lo que en la investigación se ha identificado como factores de riesgo psicosocial en el trabajo no es más que condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causas de enfermedad. Como planteó Cornejo, 2007 (c.p. Cáceres et al. 2005), también se ha demostrado que no son los oficios en sí mismos los que generan enfermedad, sino las condiciones concretas y específicas en que se realiza el trabajo lo que se ha denominado factores de riesgo psicosocial. En relación con lo anterior, las condiciones determinarán la existencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, los cuales ocasionarán consecuencias en la salud de los profesores.

De acuerdo con lo planteado en el párrafo anterior, dentro del trabajo uno de los aspectos más importantes es el bienestar y la salud de los trabajadores, y es por ello por lo que se considera imperativo o trascendental sopesar y abordar los factores psicosociales

que, como se dijo anteriormente, tienen un impacto positivo o negativo en la salud y bienestar de los trabajadores.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) constata la presencia de factores que surgen de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción, condiciones de la organización y de las capacidades del trabajador, las necesidades, cultura y su situación fuera del trabajo.

Igualmente, pone en evidencia los primeros documentos oficiales donde abordan el tema de los factores psicosociales en el trabajo, considerándolos como un conjunto de percepciones y experiencias de los trabajadores y también, los estudios sobre la evaluación de factores psicosociales se han formado como un tema de investigación que busca fortalecer y mejorar la calidad de los servicios que estas proveen, tanto en el mundo empresarial, como en el académico (OIT, 1984).

Relacionado con lo anterior, el campo de la salud ocupacional en las últimas décadas se ha observado, dada las relaciones con distintos aspectos de la salud y el bienestar de los trabajadores, un evidente incremento en el interés por los factores psicosociales en el trabajo, constituyendo uno de los temas que ha generado mayor preocupación y atención (Feldman y Blanco, 2012).

En Venezuela, la investigación sobre los factores psicosociales se ha venido evidenciando desde el año 1986, encontrándose que es a partir del año 2005, donde se le asigna rango jurídico a todas aquellas normativas que fomentaran la salud de los trabajadores, con la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente en el trabajo (LOPCYMAT, 2005).

Por su parte, Feldman y Blanco (2012) realizaron un estudio que tuvo como objetivo hacer una revisión sobre la investigación de los factores psicosociales laborales en Venezuela. Para ello llevaron a cabo la revisión de estudios realizados entre el 2004 y 2010 que incluyeron tesis de pregrado y postgrado de universidades nacionales, trabajos de

ascenso de profesores universitarios y publicaciones en revistas científicas que utilizaron muestras venezolanas. Obtuvieron un total de 36 investigaciones. El estrés laboral fue objeto de estudio en el 58,3% de las investigaciones, seguido del síndrome de burnout (agotamiento emocional, 22%). La evaluación de los factores psicosociales propiamente fue abordado en un 11%. Concluyeron que esto se debe a la falta de instrumentos validados en el país y a las confusiones conceptuales. Según las autoras, el estudio de los factores psicosociales laborales en el país está en una etapa preliminar y, por tanto, se requiere estimular investigaciones cuyo objeto de estudio esté centrado en los factores psicosociales laborales, es decir, en conocer e intervenir sobre las causas y no sólo sobre los efectos de estos factores sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores.

A partir de estos planteamientos, se considera que en Venezuela y otros países latinoamericanos los estudios realizados sobre los factores psicosociales han demostrado la necesidad de seguir investigando y profundizando en estos problemas, para llegar a promover mecanismos que incorporen la participación de los actores que conforman la organización a los fines de poder determinar sus necesidades y poder contribuir a mejorar su salud y bienestar integral y laboral, que sirvan como aportes y registros para seguir estudiando y realizar intervenciones en base a los resultados encontrados.

Dentro de las investigaciones más recientes realizadas en Venezuela acerca de los factores psicosociales intra y extralaborales en docentes universitarios, se pueden mencionar las siguientes.

Sánchez y Mantilla, 2005 (c.p. Botero, 2012) llevaron un estudio con docentes de educación superior, donde concluyeron que las circunstancias estresantes para los docentes se relacionaban con la incertidumbre política, la percepción de falta de tiempo y los bajos recursos económicos, que en muchas situaciones no compensaban las demandas del trabajo.

Del mismo modo, Carbay, Benedetti, Paoloni, Senn, y Wehbe, 2001 (c.p. Botero, 2012) encontraron que las relaciones sociales de trabajo, el bajo salario, la multiplicidad de tareas

y los espacios de trabajo inadecuados caracterizan las situaciones estresantes de los docentes argentinos.

En una investigación realizada por Guerra y Peñalver (2014), se planteó como objetivo describir los factores psicosociales intralaborales medidos en veinticuatro (24) dimensiones, en una muestra de 81 trabajadoras y trabajadores pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, establecen que aunque los resultados de su investigación no son generalizables a la población antes mencionada, estos refieren que en la muestra estudiada es mayor el número de dimensiones que se encuentran en un nivel de exposición más favorable, siendo las más representativas “sentido del trabajo” e “integración a la empresa” y el factor psicosocial que destacó en el nivel más desfavorable para la salud fue las “exigencias sensoriales”. Los investigadores recomiendan seguir desarrollando estudios sobre los factores psicosociales y sus efectos en trabajadores que prestan servicio en el sector universitario y de este modo, se puedan establecer estrategias preventivas que reduzcan los niveles de exposición más desfavorables a aquellos más favorables para la salud.

En este mismo orden y dirección, Maluenga y Narváez (2015) llevaron a cabo una investigación descriptiva y correlacional de los factores psicosociales intralaborales, Bienestar Psicológico y Sentido del Humor en una muestra de Conductores de una Universidad Pública. Los resultados hallados por este estudio reflejan que es mayor el número de factores psicosociales intralaborales en un nivel de exposición desfavorable en el grupo de trabajadores que se estudió, también se observaron altos índices de bienestar subjetivo y bienestar material, y una tendencia a utilizar el estilo de humor como reforzador del sí mismo y el humor agresivo. Respecto a la relación entre variables, destacó la alta correlación entre el bienestar subjetivo y el humor agresivo.

Sobre este mismo constructo, se encuentran estudios que sugieren su profundización en el sector universitario, tal es el caso de Rodríguez (2015), quién llevó a cabo una investigación donde su objetivo principal fue describir la relación existente entre el nivel de Satisfacción Laboral percibido y la Intención de Abandono de la Institución en Docentes

Universitarios a tiempo completo de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, en el análisis de los datos de su investigación, se determinó con el cálculo del coeficiente de Pearson, el cual arrojó como resultado un valor de 0,337, lo que indica una correlación positiva pero baja entre las variables satisfacción laboral y la intención de abandono.

En lo que respecta a Latinoamérica Gómez, 2012 (c.p. Gómez et al. 2015) se establece que el sector académico ha experimentado cambios importantes debido al interés de las universidades por mejorar su competitividad internacional y la calidad de los servicios ofrecidos a la sociedad. Sin embargo, pocos estudios en este medio han evaluado la relación entre los estresores laborales y la salud de los profesores universitarios. Recientemente, el grupo de investigación Estrés y Salud, de Colombia, estudio esta temática y encontró una asociación importante entre diferentes factores psicosociales ocupacionales de riesgo y varios indicadores de salud, tales como el síndrome de Burnout, la ansiedad y los problemas de sueño, los síntomas psicósomáticos y la depresión.

Además de ser escasos, la mayor parte de los estudios sobre este tópico no evalúan variables que puedan dar cuenta de los mecanismos a través de los cuales se relacionan las condiciones laborales de los profesores con los problemas de salud que presentan (Gómez et al. 2015).

Dentro de los estudios relacionados con factores psicosociales intra y extralaborales más recientes en Latinoamérica se encontraron los siguientes.

En cuanto a los docentes mexicanos, Martínez, Méndez y Zuñiga, 2010 (c.p. Botero, 2012) encontraron que los mayores índices de insatisfacción y posteriores generadores de estrés laboral crónico se relacionaban con condiciones propias de la realización del trabajo como el sistema de estímulos implantado en las instituciones educativas y la sobrecarga laboral.

De igual manera, un estudio realizado por Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez (2014) hallaron que el grupo de docentes universitarios colombianos presentan factores de riesgo psicosocial importante: específicamente los dominios liderazgo y relaciones sociales, junto a recompensa. Las dimensiones con mayor nivel de riesgo en el primer dominio son claridad de rol y control, y autonomía. Mientras que para el dominio recompensas las dimensiones de reconocimiento y compensación tienen el mayor nivel de riesgo. Esto, sumado a los niveles de estrés identificados los convierte en una población vulnerable que debe ser intervenida.

Otro de los estudios significativos fue desarrollado por la Comisión Ejecutiva Confederal de FETE-UGT, 2006 (c.p. Múnera et al. 2015), donde se establece que el sector educativo en Colombia se constituye en uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial. Las nuevas tecnologías, la diversidad en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y los constantes cambios curriculares, entre otros aspectos, generan la necesidad de que los docentes realicen un gran esfuerzo para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva a un detrimento en su salud.

Asimismo, Cladellas y Castelló (2011) realizaron un estudio donde el objetivo fue analizar de qué modo la gestión del tiempo de trabajo en función de la distribución horaria de la docencia de los profesores universitarios, influye en los factores psicosociales relacionados con la percepción de salud y los síntomas de estrés. Sus resultados mostraron que los profesores con una actividad docente a primera hora de la mañana y a última hora de la tarde presentan una peor percepción de salud y un mayor número de síntomas de estrés.

De la misma manera, Velásquez y Bedoya (2011) llevaron a cabo una investigación donde se estableció una relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral, y los factores de riesgo extralaboral a los que se encuentra expuesta la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra, en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, con el fin de identificar los factores generadores del riesgo que poseen una mayor incidencia en la población y así mismo sugerir un plan de mitigación del mismo. Los

investigadores encontraron en los resultados arrojados que la única variable que influye de manera significativa sobre las condiciones extralaborales en el trabajo es la demanda del trabajo, lo que en un sentido práctico indica que, el docente vinculado bajo la modalidad de horas cátedras en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sólo ve afectadas sus condiciones extralaborales.

También se ha encontrado según Kossek, y Oseki, 1998 (c.p. Otálora, 2007) que en las últimas décadas ha crecido el interés por el impacto que tienen en el trabajo los roles que desempeñan en la familia, y las investigaciones recientes indican que esta constituye una fuerza significativa que influye en las actitudes y comportamientos de los individuos en el trabajo (Rothausen, 1999), (c.p. Otálora, 2007).

Edwards y Rothbard, 2000 (c.p. Otálora, 2007), sustentan que los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral, la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Paradójicamente, algunas veces, las expectativas y demandas que se originan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo demanda, y, en ocasiones, algunas obligaciones urgentes en la casa no pueden satisfacerse debido a las presiones en el trabajo (Goff, Mount y Jamison, 1990); (c.p. Otálora, 2007).

Según Sánchez (2009) las distintas exigencias en el entorno de trabajo, al igual que las desigualdades de género, producen insatisfacción laboral, desmotivación por jefaturas que no reconocen la labor que se ejecuta. Tanto hombres como mujeres están expuestos a sufrir lesiones por la carga mental a las que están sometidos durante su jornada laboral, sin dejar de lado las situaciones extralaborales que son parte de la vida de cada individuo. Por lo anterior, la investigación llevada a cabo por dicho autor invita a reflexionar acerca de las condiciones a las que los trabajadores están expuestos y como los factores intra y extra laborales pueden afectar su salud.

Asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2001 (c.p. Sánchez, 2009), señala que las condiciones de trabajo no pueden ser analizadas sino se

incluyen las condiciones de la vida extralaboral, lo cual es confirmado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010).

Para el año 2015, INPSASEL formaliza y presenta las enfermedades laborales, dentro de ellas se mencionan trastornos musculoesqueléticos (1.254), afección auditiva (46), afecciones del aparato respiratorio (7), patologías por exposición a sustancias (2), afecciones causadas por factores psicosociales (2), afecciones profesionales de la piel (2), enfermedades causadas por temperaturas externas (1), para un total de 1.314. Mientras que para el año 2016, se reportaron las siguientes enfermedades laborales: trastornos musculoesqueléticos (992), afección auditiva (29), afecciones del aparato respiratorio (7), patologías por exposición a sustancias (3), afecciones causadas por factores psicosociales (1), patologías de la voz (1), afecciones profesionales de la piel (1), para un total de 1036.

Como se puede observar, los factores psicosociales laborales siempre están presentes, dependiendo del ambiente laboral y entorno donde se desenvuelven los trabajadores y trabajadoras, algunos factores psicosociales laborales se presentan en mayor medida que otros.

A modo de justificar la importancia, alcance e impacto de esta investigación se puede destacar que la base de estos estudios, se convierten ya en una necesidad, para poder reconocer y controlar los factores psicosociales, los aspectos intralaborales y los aspectos extralaborales de los contextos de trabajo, las condiciones individuales de los trabajadores, y su contribución para que las organizaciones, aseguren tener condiciones de trabajo más seguras y saludables, y por ende, trabajadores con mayor bienestar integral.

Ante esta realidad, cada vez más las demandas y exigencias de los trabajadores son mayores, puesto que su rendimiento se encuentra asociado al bienestar que ellos tengan en sus espacios de trabajo.

Por lo que efectivamente, el enfoque de esta investigación va dirigido al estudio descriptivo-correlacional de los factores psicosociales intralaborales y los factores

psicosociales extralaborales en una población de docentes universitarios, lo cual revelará el nivel de exposición psicosocial al cual se encuentran expuestos dichos docentes.

Por tanto, en base a estas consideraciones y reflexionando sobre el problema antes descrito cabría preguntarse:

¿Cómo se relacionan los factores psicosociales intralaborales y los factores psicosociales extralaborales en docentes universitarios pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela?

IV. Objetivos de la investigación

4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales de los docentes universitarios pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

4.2. Objetivos específicos

- Describir los factores psicosociales intralaborales presentes en los docentes universitarios pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.
- Caracterizar los factores psicosociales extralaborales presentes en los docentes universitarios pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.
- Establecer la relación entre los factores psicosociales intralaborales y los factores psicosociales extralaborales en los docentes universitarios pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

V. Método

5.1. Análisis de variables

5.1.1. Factores psicosociales intralaborales.

Definición teórica.

Consisten en las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984).

Definición operacional.

Son los puntajes obtenidos por los participantes en el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL, La Cruz et al. 2017). El CFP-IL está conformado por 84 ítems distribuidos en 19 subdimensiones: exigencias cuantitativas; exigencias cognitivas; exigencias emocionales y de esconder emociones; exigencias sensoriales; influencia en el trabajo; control sobre los tiempos de trabajo; posibilidades de desarrollo; sentido del trabajo; integración a la empresa; capacitación; claridad de rol; conflicto de rol; apoyo entre pares; calidad de liderazgo; retroalimentación del desempeño; recursos en su trabajo; condiciones del medio ambiente; inseguridad y; satisfacción. La escala de respuesta es tipo Likert de 4 puntos, que va desde 0 puntos (*nunca*) hasta 4 puntos (*siempre*).

5.1.2. Factores psicosociales extralaborales.

Definición teórica.

“Son los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010, p. 26).

Definición operacional.

Son los puntajes obtenidos por los participantes en el Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL, Blanco et al. 2018). El CFP-EL consta de 33 ítems distribuidos en 8 dimensiones: desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda; características de la vivienda y el entorno; tiempo fuera del trabajo; comunicación y relaciones interpersonales; relaciones familiares; influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; situación económica del grupo familiar; tareas domésticas. La escala de respuesta es tipo Likert de 4 puntos, que va desde 0 puntos (*nunca*) hasta 4 puntos (*siempre*).

5.2. Tipo de investigación

La investigación que se realizó fue de tipo descriptiva-correlacional, la cual es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006), como el estudio que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (p. 103). Es correlacional porque tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un contexto en particular.

5.3. Diseño de investigación

La investigación que se llevó a cabo fue un diseño no experimental, correlacional y transeccional, conocido como aquellos que se realizan sin manipular deliberadamente variables, donde se recopilan datos en un momento único, con el fin de describir variables y analizar su incidencia en un momento dado y es de campo porque los datos se recolectaran en el medio donde se desenvuelven los participantes (Hernández et al. 2006).

5.4. Participantes

5.4.1. Población.

La población estuvo conformada por un grupo de docentes universitarios a tiempo completo y dedicación exclusiva, pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela. En este sentido, la población corresponde a un total de 244 docentes adscritos a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Dicha facultad se encuentra conformada por 10 escuelas., las cuales son: Escuela de Bibliotecología y Archivología, Escuela de Comunicación Social, Escuela de Educación, Escuela de Filosofía, Escuela de Geografía, Escuela de Historia, Escuela de Idiomas modernos, Escuela de Letras, Escuela de Psicología y Escuela de Artes.

5.4.2. Muestra.

Según Hernández et al. (2006) la muestra es de tipo no probabilística ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (p. 241). La participación de estos fue de forma voluntaria.

La muestra estuvo constituida por 79 docentes universitarios de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, que trabajan bajo una

modalidad fija denominada tiempo completo y dedicación exclusiva, con edades comprendidas entre 44 y 52 años ($\bar{X} = 47,48$; $DE = 10,432$). Es importante mencionar que 51 docentes que representaron el 64,6% de la muestra estuvo constituida por docentes del sexo femenino, mientras que 28 docentes representaron el 35% de la muestra correspondiente al sexo masculino. Del personal docente, la mayoría se encuentra casado ($n = 35$; 44,3%), con un nivel educativo de postgrado completo ($n = 62$; 78,5%), han trabajado durante 23 y 31 años ($n = 26$; 32,9%), tienen entre 2 y 10 años en su ocupación actual ($n = 33$; 41,8%) y su condición laboral corresponde a la modalidad de personal fijo ($n = 64$; 81,0%).

Por otra parte, en su mayoría, los docentes residen en apartamento ($n = 61$; 77,2%), el cual es propio pagado totalmente ($n = 44$; 55,7%), allí residen cuatro personas ($n = 28$; 35,4%), no tienen hijos ($n = 30$; 38,0%) y presentan dos cargas familiares ($n = 31$; 39,2%). En la Tabla 1 se aprecia la caracterización de la muestra:

Tabla 1

Caracterización de la muestra

VARIABLES	Categorías	N	%
Edad	26-34 años	11	13,9
	35-43 años	16	20,3
	44-52 años	25	31,6
	53-61 años	20	25,3
	62-70 años	7	8,9
Sexo	Femenino	51	64,6
	Masculino	28	35,4
Estado civil	Unido	10	12,7
	Soltero	24	30,4
	Casado	35	44,3
	Separado	3	3,8
	Divorciado	6	7,6
	Viudo	1	1,3
Nivel educativo	Universitario completo	2	2,5
	Postgrado incompleto	15	19,0
	Postgrado completo	62	78,5
Total, de años trabajando	5-13 años	14	17,7
	14-22 años	24	30,4

	23-31 años	26	32,9
	32-40 años	9	11,4
	41-49 años	6	7,6
Tiempo en su ocupación actual	2-10 años	33	41,8
	11-19 años	26	32,9
	20-28 años	16	20,3
	29-37 años	2	2,5
	38-46 años	2	2,5
Relación laboral	Personal fijo	64	81,0
	Contrato temporal	15	19,0
Tipo de vivienda	Quinta	4	5,1
	Casa	12	15,2
	Apartamento	61	77,2
	Apartamento en quinta o casa	1	1,3
	Casa de vecindad	1	1,3
La vivienda es	Propia pagada totalmente	44	55,7
	Propia pagándose	14	17,7
	Alquilada	11	13,9
	Prestada	6	7,6
	Cedida	3	3,8
	Otra	1	1,3
Personas que residen	Una	7	8,9
	Dos	15	19,0
	Tres	20	25,3
	Cuatro	28	35,4
	Cinco	6	7,6
	Seis	3	3,8
Número de hijos	Ninguno	30	38,0
	Uno	17	21,5
	Dos	28	35,4
	Tres	3	3,8
	Cuatro	1	1,3
Cargas familiares	Ninguna	17	21,5
	Una	15	19,0
	Dos	31	39,2
	Tres	11	13,9
	Cuatro	1	1,3
	Cinco	3	3,8
	Siete	1	1,3

5.5. Ambiente

La investigación se llevó a cabo por medio de un formulario de Google encuestas, el cual se hizo llegar vía correo electrónico a cada uno de los docentes seleccionados para este estudio.

5.6. Materiales

Para llevar a cabo la investigación se contó con los siguientes recursos:

- Carta de presentación para cada escuela.
- Carta de consentimiento informado dirigida a la población seleccionada.
- Presentación de datos sociodemográficos.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) validado por La Cruz et al. (2017).
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales (CFP-EL) validado por Blanco et al. (2018).
- Link del/los instrumentos.
- Laptops o computadoras personales.
- Impresora.
- Hojas blancas.

- Programa Estadístico para las Ciencias Sociales, en inglés Statistical Package for the Social Sciences, SPSS 20.

5.7. Instrumentos

5.7.1. Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL).

Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL) validado por La Cruz et al. (2017). El cuestionario es aplicable en la evaluación de riesgos en empresas y microempresas con más de 30 trabajadores. Consta de 84 ítems, con una escala tipo Likert de cinco puntos, conformando 19 dimensiones y 4 dominios, como se expone a continuación en la Tabla 2. Según La Cruz et al. (2018) cuenta con una fiabilidad de 0.90 y se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 2

Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL)

Dimensiones	Subdimensiones	Ítems
Exigencias psicológicas del trabajo: Abarcan las exigencias que impone al individuo siendo de diversa naturaleza cuantitativa, emocional, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.	Exigencias cuantitativas: Relación entre la cantidad de trabajo y el equipo disponible para trabajarlo.	1, 2
	Exigencias cognitivas: Basada en la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, el control de muchas a la vez y el manejo de conocimientos.	3, 4, 5, 6
	Exigencias emocionales y de esconder emociones: Incluyen las emociones que pueden afectar los sentimientos, sobre todo cuando requieren de la capacidad para entender la situación de los otros, y antes quienes se puede mostrar comprensión y compasión; son reacciones y opiniones negativas que la trabajadora o el trabajador oculta por razones profesionales.	7, 8, 9, 10, 11
	Exigencias sensoriales: Son las exigencias laborales respecto a los sentidos, que representan una realidad importante en el dominio.	12, 13, 14, 15
	Integración a la empresa: Concentrada en	31, 32, 33, 34

	la implicación de cada persona en la empresa, dejando a un lado el contenido de su trabajo en sí.	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Se refiere al grado en que el conjunto de tareas que realiza el trabajador activa una cierta variedad de capacidades, al igual que responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador buscando así el desarrollo de él mismo.	Capacitación: Contempla actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización ofrece al trabajador con la finalidad de desarrollar sus conocimientos y habilidades.	35, 36, 37
	Control sobre los tiempos de trabajo: Trata del margen de autonomía de las trabajadoras y los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y de descanso.	19, 20, 21, 22, 23
	Sentido del trabajo: Consisten en lograr relacionar el sentido del trabajo con otros valores, además de los instrumentales.	28, 29, 30
	Posibilidades de desarrollo: Explora si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona.	24, 25, 26, 27
	Influencia en el trabajo: Refiere al margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo.	16, 17, 18
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: Muestra la interacción que el trabajador construye con otras personas en el contexto laboral; y la calidad de liderazgo indica la relación social que se crea entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores cuyas características influyen en el modo de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.	Calidad de liderazgo: Refiere del papel de la dirección y la importancia de la calidad de esta para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de las trabajadoras y trabajadores.	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60
	Apoyo entre pares: Trata del hecho de que las trabajadoras y los trabajadores reciban el tipo de ayuda que se necesita en el momento adecuado de los compañeros de trabajo.	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52
	Claridad de rol: Tiene que ver con la descripción de cargo: Tareas a realizar, objetivos y margen de autonomía.	38, 39, 40, 41
	Conflicto de rol: Basada en las exigencias contradictorias que se observan en el trabajo, y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias que se tiene que hacer entra en conflicto con normas y valores personales	42, 43, 44, 45
	Recursos en su trabajo: Posibilidad de acceso a los recursos necesarios para realizar las tareas por parte de las trabajadoras y los trabajadores.	66, 67, 68, 69, 70

Compensaciones: Trata de la retribución que la trabajadora y el trabajador reciben a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.	Condiciones del medio ambiente de trabajo: Condiciones físicas en la que se desempeñan las trabajadoras y los trabajadores, el nivel de esfuerzo que realiza y los efectos que tienen en ello.	71, 72, 73, 74, 75
	Inseguridad: Relacionada con la inseguridad que sienten las trabajadoras y los trabajadores en el cargo, la temporalidad y la precariedad laboral.	76, 77, 78, 79, 80
	Satisfacción: Se refiere a la calidad del medio ambiente laboral.	81, 82, 83, 84
	Retroalimentación del desempeño: Describe la información que una trabajadora y un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.	61, 62, 63, 64, 65

5.7.2. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL).

Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL) validado por Blanco et al. (2018). El CFP-EL está dirigido a trabajadores venezolanos sin distinción de edad y sexo, tiene como objetivo evaluar el nivel de exposición de los trabajadores venezolanos a los factores psicosociales extralaborales e identificar los factores psicosociales extralaborales positivos y negativos. El CFP-EL consta de 33 ítems tipo Likert en una escala de 5 puntos que va de Siempre a Nunca, y está constituido por 8 subescalas, las mismas se pueden observar en la Tabla 3:

Tabla 3

Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL)

Dimensiones	Ítems
Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	13, 14, 15, 16

Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	21, 24, 26
Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	17, 18, 19, 20, 22
Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos	28, 29
Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	23, 25, 27
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	1, 2, 3, 4
Tareas domésticas: Representa las labores del hogar que tiene el trabajador, las cuales pueden influir en su desempeño en el trabajo.	30, 31, 32, 33

5.8. Procedimiento

5.8.1. Fase preparatoria.

Se contactó a los directores y/o coordinadores de cada escuela para solicitar su apoyo en cuanto al aporte de datos email (correos electrónicos) y horario de trabajo de cada docente de su escuela, se programó una visita para explicar los objetivos de la investigación y la importancia de asumir este estudio bajo los aspectos éticos como lo estipula el Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela (1981). Durante las reuniones con los directores y/o coordinadores se determinaron fechas aproximadas para hacer llegar la información vía emails a los docentes de cada escuela.

Debido a que esta investigación se llevó a cabo de forma online, se procedió a realizar de la siguiente manera:

- Vía emails se hizo llegar a cada docente de la población la hoja de datos sociodemográficos y dos cuestionarios: uno de Factores Psicosociales Intralaborales y otro de Factores Psicosociales Extralaborales.

5.8.2. Trabajo de campo.

La muestra en esta investigación como ya se mencionó anteriormente fue autoseleccionada tal como lo establece Hernández et al. (2006) “aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisión de una o varias personas” (p. 241). Dicho esto, se realizó lo siguiente:

- Conocer las instalaciones de cada escuela y posteriormente dirigirse vía online hacia los participantes que fueron parte de esta investigación.
- Hacer llegar a cada uno de los correos electrónicos, la carta de consentimiento y notificación de uso y confidencialidad de información.

- Una vez obtenida la autorización por parte de los docentes universitarios, se procedió a enviar los cuestionarios para que los mismos fuesen respondidos.

5.8.3. Fase de análisis.

Se elaboró una base de datos que permitió registrar las respuestas de profesores y su posterior análisis. Para los instrumentos de medición utilizados y sus dimensiones se calcularon los respectivos estadísticos descriptivos: moda, mediana, media, desviación típica, asimetría, curtosis, rango teórico y rango observado. Así mismo, se estimó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors. Los análisis de correlaciones entre los constructos se realizaron con el coeficiente de correlación Producto-Momento de Pearson. Todos los cálculos se realizaron con el programa IBM SPSS Statistics, versión 20.0.

VI. Análisis de resultados

Esta investigación se ha realizado con el propósito general de dar a conocer la relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales de los docentes universitarios pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Tal como puede apreciarse en la Tabla 4, las exigencias cuantitativas, los participantes obtuvieron un nivel medio, ya que se obtuvo una media de 2,30; valor que se desvía 1,77 puntos; y una mediana de 2 la cual representa el valor central de todas las puntuaciones. Además, el rango observado (0-7) concuerda con el rango teórico (0-8). La asimetría (0,56) es indicativa de que hay más valores agrupados hacia la izquierda de la curva, esto es, por debajo de la media, una curtosis (-0,27) y platicúrtica informando que existe poca concentración de datos en la media.

Respecto a las exigencias cognitivas, los niveles son moderados. Esto se observa a través de una media de 11,73, una desviación de 2,55 puntos y una mediana de 11. Por su parte, el rango observado (6-16) no hace un recorrido por los valores más bajos del rango teórico (0-16). La asimetría (-0,06) y la curtosis (-0,69) son negativas, es decir, los valores tienden a agruparse por encima de la media y la distribución de las puntuaciones no se concentra en la misma, generando una curva platicúrtica.

Las exigencias emocionales y de esconder emociones reporta valores moderados representados por una media de 6,42; una desviación estándar de 4,10 y un valor central de 5. Así mismo, el puntaje mínimo y máximo observado (0-18) tiene valores parecidos al rango teórico (0-20). La asimetría (0,93) informa de valores que tienden a agruparse por debajo de la media y la curtosis (0,19) evidencia que la curva presenta cierta elevación concentrando la mayoría de los datos en la media.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos del (CFP-IL)

	Moda	Mdn	M	DE	Asimetría	Curtosis	Rango teórico	Rango Observado	Núm. Ítems
Exigencias cuantitativas	2	2	2,30	1,77	0,56	-0,27	0-8	0-7	2
Exigencias cognitivas	11	11	11,73	2,55	-0,06	-0,69	0-16	6-16	4
Exigencias emocionales y de esconder emociones	5	5	6,42	4,10	0,93	0,19	0-20	0-18	5
Exigencias sensoriales	16	15	13,54	2,99	-1,53	1,75	0-16	4-16	4
Influencia en el trabajo	9	9	7,92	2,76	-0,78	0,45	0-12	0-12	3
Control sobre los tiempos de trabajo	10	11	11,57	3,69	0,23	-0,18	0-20	2-20	5
Posibilidades de desarrollo	16	15	14,58	1,59	-1,07	0,20	0-16	10-16	4
Sentido del trabajo	12	12	11,56	0,81	-1,95	3,17	0-12	9-12	3
Integración a la empresa	16	15	14,76	1,59	-1,35	1,58	0-16	9-16	4
Capacitación	6	7	7,04	3,36	-0,33	-0,75	0-12	0-12	3
Claridad de rol	16	15	14,29	2,44	-1,89	3,93	0-16	4-16	4
Conflicto de rol	7	6	6,20	3,43	0,50	0,53	0-16	0-16	4
Apoyo entre pares	28	21	20,76	6,25	-0,72	-0,80	0-28	5-28	7
Calidad de liderazgo	32	22	20,52	8,15	-0,58	-0,22	0-32	0-32	8
Retroalimentación del desempeño	15	11	10,65	6,03	-0,24	-1,03	0-20	0-20	5
Recursos en su trabajo	5	5	7,32	5,28	0,42	-0,78	0-20	0-20	5
Condiciones del medio ambiente	3	5	5,90	4,50	0,72	-0,26	0-20	0-17	5
Inseguridad	0	8	7,66	5,43	0,22	-0,94	0-20	0-20	5
Satisfacción	7	9	8,77	3,11	-0,08	0,18	0-16	0-16	4

Las exigencias sensoriales presenta valores entre moderados y altos obteniendo una media de 13,54; una desviación típica de 2,99 y una mediana de 15. Con un rango observado (4-16) que cubre un recorrido final del rango teórico (0-16). La asimetría (-1,53) refleja que los valores que tienden a agruparse por encima de la media. Mientras que la curtosis (1,75) deja apreciar cierta elevación leptocúrtica concentrando la mayoría de los valores en la media.

Por su parte, la influencia en el trabajo presenta una media de 7,92, una desviación de 2,76 y un valor central de 9 indicando valores moderados. Los valores del rango teórico (0-12) coinciden con el rango observado (0-12). De acuerdo con la asimetría (-0,78), los

puntajes se agrupan por encima de la media. La curtosis (0,45) describe una distribución de puntuaciones platocúrtica con muy poca concentración en la media.

El caso del control sobre los tiempos de trabajo indica valores moderados con una media de 11,57; una desviación estándar de 3,69 y una mediana de 11. El rango observado (2-20) se diferencia del rango teórico (0-20) en los valores iniciales. La asimetría positiva (0,23) indica una tendencia de agrupamiento de valores inferior a la media. La curtosis (-0,18) al ser negativa describe una distribución de forma ligeramente platocúrtica concentrando pocos puntajes en la media.

Las posibilidades de desarrollo reporta valores entre moderados y altos. La media para esta subdimensión es de 14,58 con desviación de 1,59 puntos y valor central de 15. El rango observado (10-16) muestra valores finales respecto al rango teórico (0-16). Respecto a la asimetría (-1,07) se observa que los puntajes se agrupan por encima de la media y a través de la curtosis (0,20) se supone una curva leptocúrtica concentrando la mayoría de los puntajes en la media.

El sentido del trabajo presenta valores altos. Su media es de 11,56; su desviación de 0,81 puntos y su valor central de 12. El mínimo y máximo observado (9-12) es diferente al mínimo y máximo teórico (0-12). La asimetría es negativa (-1,95) indicando que los valores se agrupan sobre la media y, siguiendo el valor que reporta la curtosis (3,17), una curva leptocúrtica en la cual se concentran los valores en la media.

La subdimensión integración a la empresa presenta una media de 14,76; una desviación estándar de 1,59 y una mediana de 15; lo que indica valores altos. Esto se confirma con el mínimo y máximo observado (9-16) que tiene un recorrido por los valores altos del rango teórico (0-16). Los valores se agrupan encima de la media, puesto que la asimetría es de -1,35. Por medio de la curtosis (1,58) se puede afirmar que la distribución es leptocúrtica teniendo la mayoría de los valores agrupados en la media.

Respecto a la capacitación se puede observar una media de 7,04; un desvío con respecto a la misma de 3,36; y un valor central de 7; reflejando valores moderados. El rango observado (0-12) es igual al rango teórico (0-12). La asimetría (-0,33) indicando que los valores se agrupan por encima de la media, mientras que la curtosis (-0,75) indica que la curva es platicúrtica concentrando pocos valores en la media.

La subdimensión claridad de rol presenta niveles altos evidenciados con una media de 14,29; una desviación típica de 2,44 y una mediana de 15. El rango observado (4-16) presenta valores que concuerdan con el rango teórico (0-16). La asimetría (-1,89) evidencia que los valores se agrupan por encima de la media, al tiempo que la curtosis (3,93) informa una distribución leptocúrtica concentrando la mayoría de los valores en la media.

El conflicto de rol presenta valores moderados con una media de 6,20; la desviación estándar de 3,43 y el valor central de 6. El rango observado (0-16) es igual al rango teórico (0-16). La asimetría positiva (0,50) refleja que los puntajes se agrupan sobre la media y la curtosis (0,53) es ilustra una curva ligeramente leptocúrtica evidenciando que los valores se concentran en la media.

Con respecto al apoyo entre pares tiene niveles moderados, el mismo tiene una media de 20,76; una desviación de 6,25 puntos y un valor central de 21. El rango observado (5-28) no presenta las puntuaciones iniciales del rango teórico (0-28). Mientras que la asimetría (-0,72) muestra que las puntuaciones se agrupan por encima de la media y la curtosis (-0,80) presenta una distribución platicúrtica indicando que las mismas presentan poca concentración en la media.

En cuanto a la calidad de liderazgo, los participantes obtuvieron un nivel medio con una media de 20,52; valor que se desvía 8,15 puntos y una mediana de 22. Por su parte, el rango observado (0-32) se asemeja al rango teórico (0-30). La asimetría (-0,58) indica que la mayoría de los valores se agrupan por encima de la media, y la curtosis (-0,22) informa que la curva es platicúrtica con poca concentración de valores en la media.

Respecto a la retroalimentación del desempeño, los niveles son moderados, ya que se observa a través de una media de 10,67; una desviación de 6,03 puntos y un valor central de 11. Por su parte, el rango observado (0-20) es igual al rango teórico (0-20). La asimetría (-0,28) y la curtosis (-1,03) son negativas, es decir, los valores tienden a agruparse por encima de la media y la distribución de las puntuaciones es platicúrtica con poca concentración en la media.

La subdimensión de recursos en su trabajo reporta valores de moderados representados por una media de 7,32; la desviación estándar de 5,28 y una mediana de 5. Así mismo, el puntaje mínimo y máximo observado (0-20) es semejante al rango teórico (0-20). La asimetría (0,40) informa de valores que tienden a agruparse por debajo de la media y la curtosis (-0,78) evidencia que la curva es leptocúrtica con concentración de los datos en la media.

Las condiciones del medio ambiente presenta valores entre moderados y altos obteniendo una media de 5,90; una desviación típica de 4,50; y una mediana de 5 Con un rango observado (0-1) que cubre un recorrido inicial del rango teórico (0-20). La asimetría (0,72) refleja que los valores que tienden a agruparse por debajo de la media. Mientras que la curtosis (-0,26) deja apreciar que la curva de los puntajes es platicúrtica concentrando pocos valores en la media.

Por su parte, la inseguridad presenta una media de 7,66; una desviación de 5,43 y un valor central de 8. Los valores del rango teórico (0-20) coinciden con el rango observado (0-20). De acuerdo con la asimetría (0,22), los puntajes se agrupan por debajo de la media. La curtosis (-0,94) describe una distribución de puntuaciones leptocúrtica con concentración de puntajes en la media.

El caso de la satisfacción indica un nivel moderado con una media de 8,77; una desviación estándar de 3,11 y una mediana de 9. El rango observado (0-16) es igual al rango teórico (0-16). La asimetría negativa (-0,08) indica una tendencia de agrupamiento de

valores superior a la media. La curtosis (0,18) al ser positiva describe una distribución de forma ligeramente leptocúrtica concentrando los puntajes en la media.

De acuerdo con los resultados expuestos en la Tabla 5, la subdimensión exigencias cuantitativas arrojó que un 68,4% (n = 54) de los docentes universitarios muestra un nivel intermedio de exposición para la salud, el 20,3% (n = 16) ubicados en un nivel de exposición favorable para la salud y sólo el 11,4% (n = 9) se ubicaron en el nivel de exposición desfavorable para la salud. Dichos resultados permiten observar que los docentes universitarios manifestaron sentirse en un nivel de exposición psicosocial intermedio. Esto quiere decir, que la mayoría de los docentes no perciben que su salud se vea afectada por la cantidad de trabajo que se les genera ya que consideran cuentan con el tiempo disponible para realizar sus tareas.

Por otro lado, en la subdimensión de exigencias cognitivas, el 62,0% (n = 49) de los docentes se ubicaron en el nivel intermedio de exposición para la salud, mientras que el 20,3% (n = 16) se ubicaron en el nivel de exposición desfavorable para la salud. En consecuencia, sólo el 17,7% (n = 14) se ubicaron en un nivel de exposición favorable para la salud. Se puede decir, que existe una exposición más favorable para la salud de la muestra estudiada, esto permite concluir que los docentes tienen una capacidad adecuada para tomar decisiones, memorizar y mantener el control para diversas áreas de conocimiento.

En lo que respecta a las exigencias emocionales y de esconder emociones el 70,9% (n = 56) se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud. Por otro lado, el 15,2% (n = 12) se sitúan en el nivel de exposición favorable para la salud y sólo el 13,9% (n = 11) presentaron un nivel de exposición desfavorable para la salud. Estos resultados revelan que la mayoría de los docentes no manifiestan sentirse afectados ya que son libres de expresar u ocultar sus emociones, consideran los factores emocionales de forma favorable para su salud.

Por otra parte, en las exigencias sensoriales el 83,5% (n = 66) de los docentes se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud, mientras que el 16,5% (n = 13) se ubicaron en el nivel de exposición favorable para la salud. Sin embargo, ningún docente se ubicó en el nivel de exposición desfavorable para la salud. Los resultados permiten observar que los docentes universitarios no requieren de exigencias laborales respecto a los sentidos.

Ahora bien, la influencia en el trabajo presenta al 67,1% (n = 53) de los docentes ubicados en un nivel de exposición intermedio para la salud, y sólo el 17,7% (n = 14) presentaron un nivel de exposición desfavorable para la salud. Por su parte el 15,2% (n = 12) se ubicaron en el nivel de exposición favorable para la salud. Se puede decir, que la mayoría de los docentes universitarios cuentan con un margen de autonomía, de decisión respecto al contenido y las condiciones de trabajo, lo cual es considerado de forma más favorable para la salud de estos docentes.

Tabla 5

Niveles de exposición para la salud del CFP-IL

Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL)

Dimensiones	Subdimensiones	Nivel de exposición favorable para la salud		Nivel de exposición intermedio		Nivel de exposición desfavorable para la salud	
		<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	16	20,3	54	68,4	9	11,4
	Exigencias cognitivas	14	17,7	49	62,0	16	20,3
	Exigencias emocionales y de esconder emociones	11	13,9	56	70,9	12	15,2
	Exigencias sensoriales	13	16,5	66	83,5	-	-
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	12	15,2	53	67,1	14	17,7
	Control sobre los tiempos de trabajo	15	19,0	54	68,4	10	12,7
	Posibilidades de desarrollo	-	-	68	86,1	11	13,9
	Sentido del trabajo	-	-	71	89,9	8	10,1
	Integración a la empresa	-	-	61	77,2	18	22,8
	Capacitación	12	15,2	50	63,3	17	21,5

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol	-	-	68	86,1	10	12,7
	Conflicto de rol	10	12,7	58	73,4	11	13,9
	Apoyo entre pares	16	20,3	51	64,6	12	15,2
	Calidad de liderazgo	14	17,7	52	65,8	13	16,5
Compensaciones	Retroalimentación del desempeño	13	16,5	51	64,6	15	19,0
	Recursos en su trabajo	15	19,0	50	63,3	14	17,7
	Condiciones del medio ambiente	12	15,2	54	68,4	13	16,5
	Inseguridad	22	27,8	42	53,2	15	19,0
	Satisfacción	15	19,0	53	67,1	11	13,9

En lo que se refiere al control sobre los tiempos de trabajo se obtuvo que un 68,4% (n = 54) de los docentes presentaron un nivel de exposición intermedio para la salud, por otro lado, 19,0% (n = 15) se ubican en un nivel de exposición favorable para la salud y sólo 12,7% (n = 10) se ubican en un nivel de exposición desfavorable para la salud. Los resultados manifiestan que en la mayoría de los docentes universitarios existe cierto grado de autonomía en la administración del tiempo para realizar las actividades diarias en su lugar de trabajo.

En lo que respecta a las posibilidades de desarrollo, el 86,1% (n = 68) de los docentes se ubican en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 13,9% (n = 11) en el nivel de exposición desfavorable para la salud. Sin embargo, ningún docente se ubicó en el nivel de exposición favorable para la salud. Estos resultados permiten ver que la mayoría de los docentes universitarios considera que su trabajo funciona como fuente de oportunidades de desarrollo.

En el sentido del trabajo se establece que el 89,9% (n = 71) de los docentes se disponen en el nivel de exposición favorable para la salud, sólo el 10,1% (n = 8) se ubicaron en el nivel de exposición desfavorable para la salud, y en lo que respecta al nivel de exposición favorable para la salud, no se ubicó ningún docente en dicha posición. Por lo antes expuesto, se puede decir, que 71 docentes lograron relacionar el sentido del trabajo con otros valores, además de los instrumentales.

Respecto a la integración a la empresa se establece que el 77,2% (n = 61) de los docentes manifiesta estar en un nivel psicosocial intermedio para la salud, el 22,8% (n = 18) se ubican de manera desfavorable para la salud, mientras que en el nivel de exposición favorable para la salud no se ubicó ningún docente. Los resultados antes expuestos manifiestan que la mayoría de los docentes universitarios se sienten comprometidos con los valores definidos del lugar para el cual trabajan.

En cuanto a la capacitación se observa que el 63,3% (n = 50) de los docentes se ubican en un nivel de exposición intermedio para la salud; el 21,5% (n = 17) se ubican en el nivel de exposición desfavorable para la salud y sólo el 15,2% (n = 12) se ubican en el nivel de exposición favorable para la salud. Dichos resultados pueden afirmar que la mayoría de los docentes universitarios gozan de aprendizaje, y adiestramiento por parte de la institución a la cual prestan sus servicios.

En referencia a la subdimensión claridad de rol se obtuvo que el 86,1% (n = 68) se posicionaron en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 12,7% (n = 10) se ubicaron en un nivel de exposición desfavorable para la salud, sin embargo, ningún docente se ubicó en un nivel de exposición favorable para la salud. Esto resultados nos permiten observar que la mayoría de los docentes universitarios manifestaron claridad en sus posiciones de trabajo.

Con respecto al conflicto de rol se pudo observar que el 73,4% (n = 58) de los docentes universitarios se ubicaron en el nivel de exposición intermedio para la salud, el 13,9% (n = 11) se ubican en el nivel de exposición desfavorable para la salud y sólo el 12,7% (n = 10) se ubican en un nivel de exposición favorable para la salud. Con respecto a conflicto de rol, los docentes perciben esta dimensión de forma positiva ya que no reflejan lo contrario.

En lo que se refiere al apoyo entre pares se obtuvo que el 64,6% (n = 51) de los docentes se situaron en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 20,3% (n = 16) se ubicaron en un nivel de exposición favorable para la salud, mientras que el 15,2% (n =

12) se ubicaron en un nivel de exposición desfavorable para la salud. Se puede notar que la mayoría de los docentes universitarios cuentan con el apoyo de su equipo de trabajo.

Para la calidad de liderazgo se observa que el 65,8% (n = 52) de los docentes se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 17,7% (n = 14) se situaron en un nivel de exposición favorable para la salud y sólo el 16,5% (n = 13) presentaron un nivel de exposición desfavorable para la salud. Todo lo anterior establece que la mayoría de los docentes refieren sentirse satisfechos con la calidad del liderazgo, ya que el papel de la dirección y la importancia de la calidad de esta aseguran su crecimiento personal.

Por su parte, la retroalimentación del desempeño refleja que el 64,6% (n = 51) de los docentes se ubican en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 19,0% (n = 15) se ubicaron en un nivel de exposición desfavorable para la salud, mientras que el 16,5% (n = 13) se agruparon en un nivel de exposición favorable para la salud. Se puede apreciar que la mayoría de los docentes universitarios reportan un nivel de exposición intermedio para su salud debido a que la información que obtienen por parte de sus jefes directos es efectiva y motiva su crecimiento profesional.

Para la subdimensión de recursos en su trabajo el 63,3% (n = 50) de los docentes se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 19,0% (n = 15) presentan un nivel de exposición favorable para la salud y el 17,7% (n = 14) arrojaron un nivel de exposición desfavorable para la salud. Se puede observar que los docentes cuentan con los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo.

En lo que se refiere a las condiciones del medio ambiente de trabajo se evidencia que el 68,4% (n = 54) de los docentes se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud. A su vez, el 16,5% (n = 13) se situaron en un nivel de exposición desfavorable para la salud. Sin embargo, sólo el 15,2% (n = 12) se localizaron en el nivel de exposición favorable para la salud. Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes se sienten a gusto con las condiciones en las cuales realizan su trabajo.

Se observa que en la subdimensión inseguridad el 53,2% ($n = 42$) de los docentes se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 27,8% ($n = 22$) se ubican en un nivel de exposición favorable para la salud y sólo el 19,0% ($n = 15$) se ubicaron en un nivel desfavorable para la salud. Estos resultados manifiestan que la mayoría de los docentes universitarios perciben cierto grado de inseguridad con respecto al cargo que desempeñan.

Finalmente en la subdimensión de satisfacción el 67,1% ($n = 53$) presentan un nivel de exposición intermedio para la salud, el 19,0% ($n = 15$) se ubicaron en un nivel de exposición favorable para la salud y sólo 13,9% ($n = 11$) presentaron un nivel desfavorable para la salud. Se puede observar que la mayoría de los docentes universitarios perciben un nivel de exposición intermedio para su salud, lo que genera calidad en el entorno laboral.

Tal como puede observarse en la Tabla 6, para el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, los participantes obtuvieron un nivel medio, ya que se obtuvo una media de 5,72; valor que se desvía 4,62 puntos y su puntaje central es 5. Además, el rango observado (0-16) es igual al rango teórico (0-16). La asimetría (0,64) es indicativa de que la mayoría de los valores se agrupan hacia la izquierda de la curva, esto es, por debajo de la media, y una curtosis (-0,45) platicúrtica concentrando pocos valores en la media.

Respecto a las características de la vivienda y el entorno, los niveles son entre moderados y altos. Esto se observa a través de una media de 21,44; una desviación de 5,18 puntos y una mediana de 23. Por su parte, el rango observado (4-30) no hace un recorrido por los valores extremos del rango teórico (0-32). La asimetría (-0,91) es negativa, es decir, los valores tienden a agruparse por encima de la media y la curtosis (0,70) es positiva, indicando que la distribución de las puntuaciones es leptocúrtica concentrándose la mayoría de las puntuaciones en la media.

El tiempo fuera del trabajo reporta valores de moderados evidenciados por una media de 9,54; la desviación estándar de 3,84 y el valor central de 10. Así mismo, el puntaje mínimo y máximo observado (3-16) tiene valores parecidos al rango teórico (0-16).

La asimetría (-0,05) informa de valores que tienden a agruparse por encima de la media y la curtosis (-1,05) evidencia que la curva es platicúrtica indicando que los pocos valores se concentran en la media.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos del (CFP-EL)

	Moda	Mdn	M	DE	Asimetría	Curtosis	Rango teórico	Rango Observado	Núm. Ítems
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	3	5	5,72	4,62	0,64	-0,45	0-16	0-16	4
Características de la vivienda y el entorno	24	23	21,44	5,18	-0,91	0,70	0-32	4-30	8
Tiempo fuera del trabajo	12	10	9,54	3,84	-0,05	-1,05	0-16	3-16	4
Comunicación y relaciones interpersonales	20	17	16,46	3,26	-0,69	-0,06	0-20	6-20	5
Relaciones familiares	12	11	10,80	1,56	-1,25	0,68	0-12	6-12	3
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	9	9	8,38	2,62	-0,39	-0,74	0-12	3-12	3
Situación económica del grupo familiar	3	3	3,06	2,09	0,46	-0,23	0-8	0-8	2
Tareas domésticas	8	7	6,94	4,13	0,10	-0,77	0-16	0-16	4

La comunicación y relaciones interpersonales presenta valores moderados obteniendo una media de 16,46; una desviación típica de 3,26 y un valor central de 17. Con un rango observado (6-20) que cubre un recorrido final del rango teórico (0-20). La asimetría (-0,69) refleja que los valores que tienden a agruparse por encima de la media. Mientras que la curtosis (-0,06) deja apreciar una distribución de los puntajes ligeramente platicúrtica con poca concentración en la media.

Por su parte, las relaciones familiares presenta una media de 10,80; una desviación de 1,56 y una mediana de 11; indicando valores altos. Los valores del rango observado (6-12) coinciden con los valores superiores del rango teórico (0-12). De acuerdo con la asimetría (-1,25), los puntajes se agrupan por encima de la media. La curtosis (0,68) describe una distribución de puntuaciones platicúrtica con poca concentración de los mismos en la media.

El caso de la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo indica valores moderados con una media de 8,38; una desviación estándar de 2,62 y una mediana de 9. El rango observado (3-12) se diferencia del rango teórico (0-12) en los valores iniciales. La asimetría negativa (-0,39) indica una tendencia de agrupamiento de valores superior a la media. La curtosis (-0,74) al ser negativa describe una distribución de forma platicúrtica con pocos puntajes concentrados en la media.

La situación económica del grupo familiar reporta valores moderados. La media para esta subdimensión es de 3,06 con desviación de 2,09 puntos y valor central de 3. El rango observado (0-8) es semejante al rango teórico (0-8). Respecto a la asimetría (0,46) se observa que los puntajes se agrupan por debajo de la media y a través de la curtosis (-0,23) se supone una curva ligeramente platicúrtica concentrando pocos puntajes en la media.

Las tareas domésticas presentan valores moderados. Su media es de 6,94; su desviación de 4,13 puntos y su mediana de 7. El mínimo y máximo observado (0-16) es igual al mínimo y máximo teórico (0-16). La asimetría es positiva (0,10) indicando que los valores se agrupan por debajo de la media y, siguiendo el valor que reporta la curtosis (-0,77), una curva platicúrtica, en la cual pocos puntajes se agrupan en la media.

De acuerdo con los resultados reflejados en la Tabla 7, en la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda el 57,0% (n = 45) de los docentes universitarios se ubicaron un nivel intermedio para la salud, mientras tanto el 22,8% (n = 18) se sitúan en un nivel de exposición favorable para la salud y sólo el 20,3% (n = 16) se dispusieron en un nivel de exposición desfavorable para la salud. Esto pone en evidencia que el traslado que realizan de su lugar de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa no les genera angustia.

En lo que se refiere a las características de la vivienda y el entorno el 67,1% (n = 53) de los docentes se ubican en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 17,7% (n = 14) se ubicaron en un nivel de exposición desfavorable para la salud y sólo 15,2% (n = 12) presentan un nivel de exposición favorable para la salud. En esta dimensión se puede

observar que la mayoría de los docentes universitarios se encuentran satisfechos con las características de su vivienda.

En lo que se refiere a la dimensión tiempo fuera del trabajo se observa que el 65,8% (n = 52) de los docentes se ubican en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 21,5% (n = 17) se ubicaron en un nivel de exposición desfavorable para la salud y sólo el 12,7% (n = 10) presentan un nivel de exposición favorable para la salud. Estos resultados permiten demostrar que la mayoría de los docentes tienen tiempo disponible para realizar actividades recreativas.

En la dimensión comunicación y relaciones interpersonales el 50,6% (n = 40) de los docentes se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud, el 29,1% (n = 23) se situaron en un nivel de exposición favorable para la salud y sólo el 20,3 (n = 16) se ubicaron en un nivel de exposición desfavorable para la salud. Dichos resultados muestran que en la mayor parte de los docentes universitarios existe una comunicación y relación adecuada entre los docentes con sus pares.

Tabla 7

Niveles de exposición para la salud del CFP-EL

Cuestionario de factores de psicosociales extralaborales (CFP-EL)

Dimensiones	Nivel de exposición favorable para la salud		Nivel de exposición intermedio		Nivel de exposición desfavorable para la salud	
	f	%	f	%	f	%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	18	22,8	45	57,0	16	20,3
Características de la vivienda y el entorno	12	15,2	53	67,1	14	17,7
Tiempo fuera del trabajo	10	12,7	59	74,7	10	12,7
Comunicación y relaciones interpersonales	23	29,1	40	50,6	16	20,3
Relaciones familiares	-	-	64	81,0	15	19,0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	11	13,9	57	72,2	11	13,9
Situación económica del grupo familiar	10	12,7	59	74,7	10	12,7
Tareas domésticas	13	16,5	52	65,8	14	17,7

En cuanto a las relaciones familiares el 81,0% (n = 64) de los docentes se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud y el 19,0% (n = 15) se concentró en un nivel de exposición desfavorable para la salud. Sin embargo, ninguno de los docentes se ubicó en el nivel de exposición favorable para la salud. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes universitarios mantienen relaciones efectivas con su grupo familiar.

Respecto a la influencia del entorno extralaboral sobre el entorno el 72,2% (n = 57) de los docentes se encuentran bajo un nivel de exposición intermedio para la salud, por su parte, el 13,9% (n = 11) están bajo una exposición favorable para la salud y sólo el 13,9% (n = 11) se ubican en un nivel de exposición desfavorable para la salud. Lo que significa que el influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador se encuentra en un nivel intermedio para su salud.

De acuerdo con la situación económica del grupo familiar se observa que el 74,7% (n = 59) de los docentes se ubicaron en un nivel intermedio para su salud, a su vez el 12,7% (n = 10) se posicionaron en un nivel de exposición favorable para la salud y sólo el 12,7% (n = 10) se ubicaron en un nivel de exposición desfavorable para su salud. Estos resultados indican que, la mayoría de los docentes universitarios tienen un nivel adecuado para su salud en cuanto al ingreso económico que disponen con sus familiares.

Para concluir, en la dimensión tareas domésticas se puede apreciar que el 65,8% (n = 52) de los docentes se situaron en un nivel de exposición intermedio para la salud, mientras que el 17,7% (n = 14) se disponen en un nivel de exposición desfavorable para la salud y sólo el 16,5% (n = 13) presentan un nivel de exposición favorable para la salud. Los resultados reflejan que los docentes universitarios presentan un nivel intermedio para la salud con respecto a la disponibilidad de tiempo que disponen para realizar actividades diferentes a las realizadas en el lugar de trabajo.

En la Tabla 8 se puede observar las relacionadas encontradas entre las dimensiones de los factores psicosociales intralaborales y los factores psicosociales extralaborales.

Tabla 8

Matriz de correlación entre los factores psicosociales intralaborales y los factores psicosociales extralaborales

	Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda	Características de la vivienda y de su entorno	Tiempo fuera del trabajo	Comunicación y relaciones interpersonales	Relaciones familiares	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Situación económica del grupo familiar	Tareas domésticas
Exigencias cuantitativas		-0,35**	-0,58**					0,42**
Exigencias cognitivas							0,22*	
Exigencias emocionales y de esconder emociones		-0,33**	-0,34**		-0,23*	-0,26*	0,31**	0,29**
Exigencias sensoriales								
Influencia en el trabajo								
Control sobre los tiempos de trabajo			0,33**					
Posibilidades de desarrollo		0,22*						
Sentido del trabajo				0,24*				
Integración a la empresa				0,28*				
Capacitación				0,23*			0,28*	
Claridad de rol			0,30**	0,41**	0,23*	0,22*		
Conflicto de rol					-0,27*	-0,33**		0,32**
Apoyo entre pares			0,25*	0,38**	0,28*			
Calidad de liderazgo								
Retroalimentación del desempeño					0,28*			
Recursos en su trabajo			0,32**					
Condiciones del medio ambiente de trabajo			-0,24*				0,27*	0,27*
Inseguridad	0,26*	-0,30**	-0,36**			-0,42**	0,37**	0,51**
Satisfacción		0,23*						

Entre las dimensiones “Exigencias cuantitativas” y “Características de la vivienda y de su entorno”, se halló una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r = -0,350$; $p < .0,01$). Esto indica que, al tener altas exigencias en asignaciones requeridas por su trabajo y poco tiempo para realizarlas, menor es la satisfacción que perciben los docentes en cuanto a las condiciones en las cuales viven en su hogar.

En lo que respecta a las “Exigencias cuantitativas” y “Tiempo fuera del trabajo” se obtuvo una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r = -0,581$; $p < .0,01$). Mostrando que, a mayor exigencia generada en cuanto a actividades laborales sin contar con el tiempo disponible para hacerlo, menor es el periodo de tiempo que disponen los docentes universitarios para llevar a cabo actividades recreativas.

Asimismo, entre la dimensión “Exigencias cuantitativas” y “Tareas domésticas” se observó una correlación moderada, positiva y directamente proporcional de ($r = 0,418$; $p < .0,01$). Esto indica que, al realizar actividades del trabajo y contar con tiempo suficiente para culminarlo, mayor es el tiempo que tienen los docentes para llevar a cabo actividades domésticas en su hogar, lo cual pudiese influir de forma positiva en su desempeño laboral.

En cuanto a las “Exigencias cognitivas” y “Situación económica del grupo familiar” hay una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r = 0,023$; $p < .0,05$). Esto revela que, al tener un buen manejo de conocimientos, mayor es el ingreso que disponen los docentes y su grupo familiar para solventar gastos básicos.

Por otro lado, entre la dimensión “Exigencias emocionales” y “Características de la vivienda y de su entorno” se observa una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r = -0,326$; $p < .0,01$). Esto deja ver que, los docentes al ocultar sus emociones en su lugar de trabajo, menor son las comodidades que tienen los docentes en su vivienda.

Entre la dimensión “Exigencias emocionales” y “Tiempo fuera del trabajo” se encontró una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r = -0,34$; $p < .0,01$). Esto

indica que, los docentes se ven en la necesidad de mantener ocultas sus emociones, lo cual disminuye la disponibilidad de tiempo con la que cuentan para llevar a cabo actividades fuera de su área de trabajo.

También entre la dimensión “Exigencias emocionales” y “Relaciones familiares” se obtuvo una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r = -0,228$; $p < .05$). Esto indica que los docentes tienden a esconder su estado emocional. Esta situación reduce la interacción que pudiesen tener para compartir con sus familiares.

Sobre la dimensión “Exigencias emocionales” e “Influencia del entorno extralaboral sobre el entorno de trabajo” se encontró una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r = -0,255$; $p < .05$). Esto indica los docentes ocultan sus emociones, causando trabajo prolongando y sin probabilidad de realizar pausas.

A su vez, la dimensión “Exigencias emocionales” y “Situación económica del grupo familiar” presenta una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r = 0,314$; $p < .01$). Esto refleja que los docentes al poder mostrar sus emociones sin ningún impedimento, mayor es el ingreso que dispone el núcleo familiar de los docentes.

Cabe agregar que, entre la dimensión “Exigencias emocionales” y “Tareas domésticas” existe una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r = 0,294$; $p < .01$). Los resultados indican que, a mayor expresión de emociones, mayor es el tiempo que disponen los docentes para realizar tareas de su hogar.

Entre la dimensión “Control sobre los tiempos de trabajo” y “Tiempo fuera del trabajo” se observa una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r = 0,327$; $p < .01$). Indicando que, a mayor autonomía en la administración de sus tiempos, mayor es la disponibilidad de tiempo que disponen los docentes para actividades recreativas.

Entre “Posibilidades de desarrollo” y “Características de la vivienda y de su entorno” se encontró una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r = 0,224$; $p < .05$). Esto refleja que, a mayor fuente de oportunidades en cuanto al desarrollo de

habilidades y conocimientos otorgados por la institución en la cual laboran, mayor son las condiciones de vivienda que disponen los docentes.

Seguidamente, entre la dimensión “Sentido del trabajo” y “Comunicación y relaciones interpersonales” presentan una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,237$; $p < .0,05$). Esto indica que, a mayor relación entre actividades del trabajo y valores personales, mayor es la comunicación que fluye entre los docentes y sus pares.

Entre la dimensión “Integración a la empresa y comunicación y relaciones interpersonales” hay una relación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,279$; $p < . 0,05$). Esto quiere decir, que a mayor integración sienten los docentes con la institución para la cual laboran, mayor es la comunicación y relación que tienen con sus pares.

Es conveniente señalar que la relación entre la dimensión “Capacitación” y “Comunicación y relaciones interpersonales” se encuentra una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r=0,227$; $p < .0,05$). Lo que demuestra que, a mayor aprendizaje que se ofrece a los docentes, mayor es la comunicación y relación que establecen los docentes con sus amigos y familiares.

Por un lado, entre la dimensión “Capacitación” y “Situación económica del grupo familiar” se observa una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,275$; $p < .0,05$). Indica que a mayor programa de entrenamiento que se imparta a los docentes por parte de la institución para la cual trabajan, mayor son los ingresos que obtiene el grupo familiar.

Como consecuencia de la relación entre la dimensión “Claridad de rol” y “Tiempo fuera del trabajo” se observa una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,301$; $p < .0,01$). Refleja que, a mayor claridad de posición, actividades a desempeñar, mayor es el tiempo disponible que tienen los docentes para realizar actividades fuera de su entorno laboral, así como también para compartir con sus amigos, familiares, etc.

Por otro lado, la relación entre las dimensiones “Claridad de rol” y “Comunicación y relaciones interpersonales” tienen una correlación moderada, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,413$; $p < .0,01$). Esto indica que, a mayor claridad de rol sobre su descripción de cargo, mayor es la comunicación y relación que mantienen los docentes.

Adicionalmente, entre la dimensión “Claridad de rol” y “Relaciones familiares” existe una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,229$; $p < .0,05$). Esto manifiesta que, a mayor claridad de rol, mayor es la relación que disponen los docentes con su núcleo familiar.

Finalmente, entre la dimensión “Claridad de rol” e “Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” se encontró una correlación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,221$; $p < .0,05$). Se puede apreciar que, a mayor claridad de rol, mayor es la pausa que se genera mientras se lleva a cabo actividades laborales.

“Conflicto de rol y “Relaciones familiares” presenta una relación baja, negativa, e inversamente proporcional de ($r= -2,67$; $p < .0,05$). Lo que indica que, al presentar altas exigencias contradictorias entre valores éticos y personales, menor es la comunicación que mantienen los docentes con sus familiares.

“Conflicto de rol e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” refleja una relación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r= -0,330$; $p < .0,01$). Esto indica que, al tener altas exigencias por encima de sus capacidades y no estar directamente relacionadas con el ejercicio de su cargo, yendo en contra de principios éticos, menor son los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

“Conflicto de rol y tareas domésticas” ambos factores presentan una relación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,323$; $p < .0,01$). Reflejando que, a mayor conflicto de contradicción entre procesos internos del cargo, mayor es el tiempo que disponen los docentes para realizar actividades en su hogar.

“Apoyo entre pares y relaciones familiares” presentan una relación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,280$; $p < .0,05$). Lo cual indica que, a mayor relación entre los docentes y sus compañeros de trabajo, mayor es el tiempo que disponen para compartir con sus familiares.

En las dimensiones “Apoyo entre pares y tiempo fuera del trabajo” se encontró una relación baja, positiva, y directamente proporcional de ($r= 0,248$; $p < .0,05$). Lo cual establece que, al recibir apoyo por parte de sus compañeros de trabajo, mayor es la disponibilidad de tiempo que disponen para llevar a cabo actividades fuera del entorno laboral.

Por su parte “Apoyo entre pares y comunicaciones y relaciones interpersonales” se encontró una relación baja, positiva, y directamente proporcional de ($r= 0,378$; $p < .0,01$). Reflejando que a mayor ayuda que reciben los docentes de su equipo de trabajo, mayor es la comunicación y relación que tienen con sus familiares.

“Retroalimentación del desempeño y relaciones familiares” se observó una relación baja, positiva, y directamente proporcional de ($r= 0,282$; $p < .0,05$). Lo cual indica que, al recibir continuamente información por parte de sus jefes directos acerca del trabajo que realizan, mayor es el tiempo que dedican a su familia.

“Recursos en su trabajo y “Tiempo fuera del trabajo” manifiestan una relación baja, positiva, y directamente proporcional de ($r=0,3,17$; $p < .0,01$). Lo cual establece que, a mayores recursos disponibles en su lugar de trabajo, mayor es el tiempo que disponen para realizar actividades fuera de su trabajo.

“Condiciones del medio ambiente de trabajo y tiempo fuera del trabajo” la relación encontrada entre las dos variables fue baja, negativa e inversamente proporcional de ($r= - 0,242$; $p < .0,05$). Refiere que, al tener condiciones físicas no adecuadas para los docentes, menor es el tiempo que disponen para realizar actividades fuera de su entorno laboral.

“Condiciones del medio ambiente de trabajo y situación económica del grupo familiar”. Se encontró una relación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,266$; $p < .0,05$). Indica que, al tener condiciones adecuadas en su lugar de trabajo, mayor es la situación económica de los docentes y su grupo familiar.

“Condiciones del medio ambiente de trabajo y tareas domésticas” se encontró una relación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,272$; $p < .0,05$). Esto quiere decir que, mientras más efectivas y adecuadas sean las condiciones físicas en las cuales los docentes se desenvuelven en su lugar de trabajo, mayor es el tiempo que se genera para que realicen actividades en su lugar de vivienda.

“Inseguridad” y “Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” presentan una relación baja positiva y directamente proporcional de ($r= 0,264$; $p < .0,05$). Esto refiere que los docentes al contar con estabilidad laboral mantienen un bienestar interno, lo que genera tranquilidad y a su vez se sienten satisfechos con los medios de transporte que utilizan para llegar a su hogar.

“Inseguridad” y “Características de la vivienda y de su entorno” se encontró una relación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r= -0,298$; $p < .0,01$). Esto revela que, al no contar con seguridad sobre su estabilidad laboral, se generan menos oportunidades para mejorar las condiciones de su vivienda.

“Inseguridad” y “Tiempo fuera del trabajo” se encontró una relación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r= -0,362$; $p < .0,01$). Refleja que a mayor inseguridad sobre las condiciones y términos en la que se determina su trabajo, menor es el tiempo que generan para actividades recreativas.

“Inseguridad” e “Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” se consiguió una relación baja, negativa e inversamente proporcional de ($r= -0,420$; $p < .0,01$). Esto indica que, al tener dudas sobre su estatus laboral, menor son las exigencias de roles familiares y personales en el bienestar de los docentes.

“Inseguridad” y “Situación económica del grupo familiar” se presenta una relación baja, positiva y directamente proporcional de ($r=0,368$; $p < .0,01$). Los docentes al sentir confianza sobre su condición laboral, aumenta su grado de economía y de su grupo familiar.

“Inseguridad” y Tareas domésticas” se observa una relación moderada, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,509$; $p < .0,01$). Indicando que los docentes se sienten a gusto y seguros de su estabilidad laboral, lo cual les genera tranquilidad y espacio disponible para colaborar y realizar actividades del hogar.

“Satisfacción y características de la vivienda y de su entorno” se encontró una relación baja, positiva y directamente proporcional de ($r= 0,230$; $p < .0,05$). Esto indica que, a mayor calidad del ambiente laboral, mayor es la condición que poseen los docentes para dedicar a la infraestructura de su hogar.

Como se pudo observar la mayoría de los docentes universitarios en este estudio evidenciaron un nivel de exposición intermedio para la salud, lo cual evidencia un estado de alerta ya que, si estos factores no son considerados a tiempo, pueden afectar de manera negativa la salud estos trabajadores.

VII. Discusión

Esta investigación se centró en determinar la relación entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales de los docentes universitarios pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Con respecto a los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, se encontró que la mayoría de las dimensiones que conforman dichos constructos, se ubican en un nivel de exposición psicosocial intermedio para la salud de los docentes universitarios consultados. Cabe destacar que para el momento de la búsqueda de investigaciones que llevaran a cabo análisis de factores psicosociales intralaborales y factores psicosociales extralaborales en una muestra igual o similar a la estudiada, no se hallaron estudios que consideraran relación entre las variables antes mencionadas, las mismas son analizadas con otros constructos, y no en conjunto como se llevó a cabo en esta investigación, lo cual lo convierte en un estudio novedoso y particular para el desarrollo y profundización de factores psicosociales intralaborales y factores psicosociales extralaborales en el país.

En este estudio las subdimensiones de los factores psicosociales intralaborales que se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial intermedio para la salud de los docentes fueron: “Exigencias cuantitativas”, “Exigencias cognitivas”, “Calidad de liderazgo”, “Retroalimentación del desempeño”, “Claridad de rol”, “Capacitación”, “Posibilidades de desarrollo”, y “Control sobre los tiempos de trabajo”, lo cual indica que estos docentes presentan niveles de exposición psicosocial de alerta y deben ser considerados, ya que pudiesen convertirse en factores psicosociales negativos o nocivos para la salud. Estos resultados son similares a los estudiados por Aristizabal, Valencia y Velez (2016) quienes también observaron que los factores ya mencionados, se ubicaron en un nivel intermedio para la salud de los docentes consultados por ellos, por lo cual establecen que dichas categorías ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos a mediano y largo plazo.

Los factores “Exigencias cuantitativas” y “Exigencias emocionales y de esconder emociones” se situaron en un nivel intermedio para la salud de los docentes consultados en esta investigación. Estos resultados se apoyan con un estudio realizado en Venezuela con una muestra de trabajadores de una institución privada, donde Cardozo, Contreras y Navas (2016) concluyeron que de los factores psicosociales que han sido descritos en las diferentes teorías, en cuanto a su dimensión exigencias psicológicas en el trabajo; no se pudo evidenciar que las cuantitativas y emocionales sean un factor desfavorable o de riesgo psicosocial de peso, ya que la distribución de tareas es adecuada y se tiene tiempo para llevarlo al día, de allí que no se sientan exigidos emocionalmente por los problemas derivados del trabajo, ni tienen dificultades para olvidarlos.

Por otra parte, se encontró que la dimensión “Exigencias cognitivas” evidenció un nivel de exposición intermedio para la salud de los docentes. Estos resultados difieren de los encontrados por Guerra y Peñalver (2014) quienes observaron que la muestra estudiada por ellos presenta un nivel de exposición más desfavorable para la salud, lo cual indica que los trabajadores deben ejecutar un esfuerzo cognitivo excesivo. Asimismo, refieren que es mayor el número de dimensiones que se encuentran en un nivel de exposición más favorable, siendo las más representativas “Sentido del trabajo” e “Integración a la empresa” y el factor que destacó en el nivel más desfavorable para la salud fue las “exigencias sensoriales”.

En lo respectivo a “Posibilidades de desarrollo” e “Integración a la empresa” en este estudio se encontró que la mayoría de los docentes presentan un nivel de exposición intermedio. Estos hallazgos difieren a los encontrados en una investigación llevada a cabo por Cardozo et al. (2016) donde concluyeron que estos factores son un riesgo psicosocial favorable ya que los trabajadores tienen margen de decisión y algo de autonomía, ya que pueden influenciar en la cantidad de trabajo que se le asigna y opinar sobre el orden en que ejecutan sus tareas, así como cuando toma un descanso. También, toma la iniciativa y tiene la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, lo cual favorece su desempeño y les brinda la posibilidad de demostrar su eficacia personal. Además, se sienten comprometidos

e identificados con su trabajo, encontrándole sentido a sus tareas y expresando sentido de pertenencia con la empresa.

En línea con la misma investigación, Cardozo et al. (2016) en relación con la dimensión “Apoyo social y calidad de liderazgo”, se puede decir que es un factor psicosocial protector para la salud ya que los trabajadores no se sienten presionados por conflictos de roles, tienen información que les permite prever el futuro, así como también cuentan con el apoyo social de los compañeros y superiores, buenas posibilidades de relación social y se muestran satisfechos con la calidad de liderazgo. Estos hallazgos son similares a los encontrados en esta investigación.

En relación con la dimensión “Apoyo entre pares” los resultados de esta investigación reflejan un nivel de exposición intermedio para la salud de los docentes. Esto se pudo corroborar con un estudio llevado a cabo por Cornejo (2009) quien también estudió este factor en una muestra de docentes y explica que los profesores perciben moderado apoyo por parte de sus compañeros, dentro de dicho estudio; se encontró que los docentes sienten que el apoyo social que les brindan sus colegas es significativamente más alto que el recibido por parte de la dirección del establecimiento. Respecto a la calidad de la relación con superiores, también se presentan niveles de riesgo medio en profesores de los tres tipos de establecimientos, siendo los docentes municipales quienes perciben menor apoyo por parte de sus superiores. Lo anterior se afirma en un estudio realizado por Parra (2003) (c.p. Cornejo 2009); sobre las condiciones de trabajo y salud de docentes en Chile, donde se menciona que las relaciones entre los colegas tienden a ser más satisfactorias que con las autoridades superiores de los establecimientos.

Las “Exigencias emocionales y de esconder emociones” al igual que las “Condiciones del medio ambiente de trabajo” se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud de los docentes estudiados. Estos hallazgos son congruentes con los estudiados, por, Kolstad, Hansen, Thomsen, Kaergaard, Thomsen, Kaerlev, Mikkelsen, Grynderup, Mors, Rugulies, Kristensen, Andersen, & Bonde (2010) quienes al estudiar si las características causales del ambiente de trabajo se relacionaban con el estrés laboral y la depresión,

encontraron que el sesgo incrementa las asociaciones entre la tensión laboral y la aparición de la depresión. Ahora bien, al revisar los resultados obtenidos en las dimensiones “Exigencias emocionales y de esconder emociones” y las “Condiciones del medio ambiente de trabajo” se encontró que ambas dimensiones, se ubican en un nivel psicosocial intermedio para la salud de los docentes, por lo cual, al entender el sesgo como la valoración hecha por los docentes involucrados en este estudio en las dimensiones antes referidas, la exposición de estos factores al no ser atendidas pudiesen convertirse en un factor desfavorable para su salud, lo cual favorece los hallazgos encontrados por Borges, Ruiz, Rangel y González (2010) quienes observaron que el agotamiento emocional es el factor que mayormente afecta a los docentes venezolanos a quienes evaluaron.

Cabe resaltar que distintas investigaciones realizadas en poblaciones diferentes a la llevada a cabo en este estudio arrojaron en su mayoría resultados que difieren de los encontrados en esta investigación.

En cuanto a las “Exigencias cuantitativas” en este estudio se evidenció que los docentes consultados presentaron un nivel de exposición intermedio. Estos resultados difieren a los encontrados por Sánchez (2009) encontró que las exigencias en el entorno de trabajo, al igual que las desigualdades de género, producen insatisfacción laboral, desmotivación por jefaturas que no reconocen la labor que se ejecuta. Con respecto a las “Exigencias cognitivas” Sánchez (2009) observó que tanto hombres como mujeres están expuestos a sufrir lesiones por la carga mental a la que son sometidos/as durante su jornada laboral.

Por otro lado, Cacia y Sicard (2018) llevaron a cabo un estudio en una muestra de trabajadores multi-ocupacionales de la Gran Caracas, donde encontraron que los trabajadores presentaron niveles moderados a altos en las dimensiones (regulación, desarrollo, organización y entorno material, y organización entorno social) de la variable condiciones de medio ambiente de trabajo, significando que valoran aspectos de su centro de trabajo, tales como, organización general del trabajo, oportunidades para la formación continua, recursos materiales y técnicos, y compañerismo de manera moderada a alta. Lo anterior, concuerda con lo hallado por Justiniani (2015), quien en su investigación encontró

que los trabajadores venezolanos de la construcción se encuentran satisfechos con sus condiciones y medio ambiente de trabajo. Estos resultados son similares a los encontrados en este estudio.

En lo que respecta a los factores psicosociales intralaborales en su dimensión “Exigencias cuantitativas” en este estudio los docentes presentaron un nivel de exposición psicosocial intermedio para la salud, el cual estuvo representado por el 68,4% (54 docentes), este resultado se pudo evidenciar con el encontrado por Bencomo y Gómez (2018) quienes también encontraron en una muestra de trabajadores venezolanos multi-ocupacionales, un nivel de exposición intermedio para la salud en la misma dimensión representada por el 42,7% (337 trabajadores), lo cual sugiere atención con respecto a los aspectos negativos para detectar e intervenir sobre ellos oportunamente.

Ahora bien, el resultado obtenido por Hernández (2015) encontró en su investigación realizada con una muestra de trabajadores venezolanos pertenecientes al sector salud que la mayoría de los trabajadores percibieron un nivel de exposición intermedio, específicamente en las dimensiones: exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, lo cual concuerda con los hallazgos encontrados para este estudio, ya que las dimensiones antes mencionadas también se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud de los docentes estudiados.

En base a “Exigencias emocionales y de esconder emociones” se encontró que la mayoría de los docentes estudiados en la presente investigación presentaron un nivel de exposición intermedio para la salud. Caso contrario al estudio de Bencomo y Gómez (2018) quienes encontraron que dicho factor se ubicó en un nivel de exposición más favorable para la muestra estudiada por ellos.

Siguiendo con las “exigencias sensoriales”, la mayoría de los docentes tomados en cuenta para este estudio se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial intermedio para la salud, lo cual indica que para estos trabajadores desenvolverse en sus funciones implica un uso moderado o intermedio de sus sentidos, sin embargo, esto no afecta de manera

negativa la salud del trabajador. Estos resultados difieren a los encontrados por Hernández (2015) en su investigación sobre los factores psicosociales en trabajadores de un centro del sector salud, donde encontró para la dimensión exigencias sensoriales un nivel de exposición psicosocial más desfavorable. De igual manera, la investigación realizada por Blanco y Sandra (2013) en una muestra multi-ocupacional (compuesta por docentes, médicos y personal de salud, administradores y abogados) encontró que los trabajadores percibieron como factores negativos las exigencias cognitivas y a las exigencias sensoriales.

La mayoría de las dimensiones de los factores psicosociales intralaborales llevados a cabo en este estudio, se ubicaron en un nivel de exposición intermedio para la salud de los docentes. Estos hallazgos son similares a los encontrados por Guillen y Morales (2016) en una muestra de trabajadores multi-ocupacionales quienes obtuvieron en sus resultados que es mayor el número de dimensiones de los factores psicosociales intralaborales que se ubican en un nivel de exposición intermedio- favorable para la salud, éstas son: Exigencias cognitivas, exigencias sensoriales, influencia en el trabajo, capacitación, control sobre los tiempos de trabajo, posibilidades de desarrollo, apoyo entre pares, calidad de liderazgo, inseguridad y satisfacción. Además, ocho dimensiones de los factores psicosociales intralaborales están ubicadas en un nivel de exposición intermedio- desfavorable para la salud de los trabajadores de la muestra estudiada, siendo éstas: Exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, integración a la empresa, sentido del trabajo, claridad de rol, conflicto de rol, retroalimentación del desempeño y condiciones del medio ambiente de trabajo. Por su parte, sólo una dimensión, recursos en su trabajo, se ubicó en un nivel de exposición psicosocial intermedio.

Con respecto a la “integración a la empresa” el nivel de exposición presentado en este estudio fue intermedio. Lo cual establece que los docentes no perciben de forma negativa las implicaciones y participación que tienen en su institución. Estos resultados son similares a los encontrados por Bencomo y Gómez (2015) quienes encontraron que este factor se comporta entre favorable e intermedio. En cuanto al “apoyo entre pares” los resultados de la presente investigación se ubican en un nivel intermedio. Caso contrario al de Bencomo y

Gómez (2015) quienes hallaron que dicho factor se ubica en un nivel favorable para la salud. Meneses, (s/f) en su investigación sobre los factores psicosociales laborales y su relación con factores socio-demográficos en profesionales de salud de una empresa del sector privado, encontró que a mayor edad del trabajador, mayor es el control de éste sobre su tiempo de trabajo, y mayor es la percepción de integración a la empresa y apoyo entre pares.

En cuanto a la dimensión “Capacitación” los resultados de esta investigación refieren que estos se encuentran en un nivel intermedio para la salud de los docentes. Asimismo, como lo señala Gutiérrez (2017) en su investigación sobre los factores psicosociales laborales en un grupo de trabajadores de la minería venezolana, la formación y otros aspectos como la participación, gestión del tiempo y cohesión de grupo, al ser inadecuados ocasionan grandes afecciones en la salud del trabajador.

En cuanto a la “calidad de liderazgo” y la “retroalimentación del desempeño” la investigación ubica a los docentes de la muestra en un nivel intermedio para la salud. Estos resultados son similares a los arrojados por Bencomo y Gómez (2015) quienes también encontraron que los trabajadores estudiados por ellos se encuentran en un nivel de exposición intermedio. Esta autora refiere en su investigación que 13 dimensiones pertenecientes a los factores psicosociales intralaborales se ubicaron en el nivel de exposición intermedio, lo cual es similar a los resultados obtenidos por la presente investigación.

Para la dimensión “Control sobre los tiempos de trabajo” y “Tiempo fuera del trabajo” se pudo evidenciar que la mayoría de los docentes presentan un nivel de exposición intermedio para la salud. Estos resultados son similares a los expuestos por González y Araque (2017), quienes encontraron en una muestra de trabajadoras informales, que el trabajo informal involucra la concepción de trabajar con una flexibilidad de tiempo, que les permite realizar diversas actividades, tanto en el ámbito laboral como en el personal, sin descuidar ninguna de las dos esferas. Asimismo, indican que otra de las características encontradas en su investigación implica que ser trabajadora en salones de belleza, se refiere

a la autonomía en la práctica del oficio, concibiendo el trabajo como independiente, en donde ellas determinan sus condiciones.

Sobre los factores “Tiempo fuera del trabajo”, “Comunicación y relaciones interpersonales”, “Situación económica del grupo familiar”, “Características de la vivienda y de su entorno”, “Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” se ubicaron en un nivel psicosocial intermedio para la salud de los docentes universitarios. Estos hallazgos son similares por los estudiados por Aristizabal et al. (2016), quienes encontraron que los factores psicosociales extralaborales que se ubicaron con un nivel de riesgo medio fueron: tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda y desplazamiento vivienda. Concluyen que estos factores deben atenderse a tiempo para mantenerlos como protectores de la salud.

Por su parte las dimensiones “Relaciones familiares, “Situación económica del grupo familiar” e “Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo” en este estudio se ubicaron en un nivel intermedio para la salud de los docentes universitarios. Lo mismo se pudo corroborar en un estudio llevado a cabo por Valencia (2016) quien tomó como muestra guardias de seguridad, dichos participantes no evidenciaron como factores desfavorables o de riesgo los factores antes descritos; siendo unas condiciones que pueden resultar protectoras; ya que develan apoyo y buenas relaciones en su núcleo familiar, consiguen satisfacer sus necesidades básicas y no hay mayor influencia de sus roles familiares y personales sobre su actividad laboral.

En cuanto a las exigencias emocionales, no se encontró ninguna relación con las dimensiones de los factores psicosociales extralaborales. Resultados contrarios a los hallados por Hernández (2015) en su investigación sobre factores psicosociales en trabajadores de un centro del sector salud, donde encontró para la dimensión exigencias sensoriales un nivel de exposición psicosocial más desfavorable. De igual manera, la investigación realizada por Blanco y Sandrea (2013) en una muestra multi-ocupacional (compuesta por docentes, médicos, y personal de salud, administradores y abogados)

encontró que los trabajadores percibieron como factores negativos o riesgo psicosocial a las exigencias cognitivas y a las exigencias sensoriales.

Respecto a calidad de liderazgo para este estudio tampoco se encontró ninguna relación con las dimensiones de los factores psicosociales extralaborales. Tales resultados, son contrarios a los encontrados por Parra (2013) en trabajadores del área administrativa, donde la calidad de liderazgo resulto ser la dimensión con más nivel desfavorable para la salud.

Ahora bien, dando respuesta al objetivo general de esta investigación, se pudo determinar que los docentes universitarios que integran la muestra de estudio, para el momento de la evaluación arrojaron resultados variables favorables y desfavorables. Sin embargo, la mayoría de ellos se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial intermedio para la salud, lo cual indica que aun cuando no se evidenciaron altos niveles de exposición desfavorables, pueden llegar a serlos si los mismos no se promocionan para mantener la salud de estos trabajadores.

VII. Conclusiones

- En este estudio se pudo evidenciar que los factores psicosociales intralaborales y factores psicosociales extralaborales se relacionan entre en si en la mayoría de sus dimensiones. Los resultados permitieron observar que para el momento de la evaluación los docentes universitarios de la Facultad de Humanidades y Educación pertenecientes a la Universidad Central de Venezuela no se perciben afectados bien sea por su entorno de trabajo ó por sus condiciones de vida, sin embargo, se manifestaron indicadores que debe ser tomados en cuenta, ya que estos factores pudiesen convertirse en nocivos o desfavorables para la salud y bienestar de los docentes consultados.
- Los factores psicosociales intralaborales que presentaron niveles favorables para la salud fueron: exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, exigencias emocionales y de esconder emociones, exigencias sensoriales, influencia en el trabajo, control sobre los tiempos de trabajo, capacitación, conflicto de rol apoyo entre pares, calidad de liderazgo, retroalimentación del desempeño, recursos en su trabajo, condiciones del medio ambiente, inseguridad y satisfacción, solo 4 subdimensiones (posibilidad de desarrollo, sentido del trabajo, integración a la empresa y claridad de rol) no se ubicaron en dicho nivel. Mientras que para el nivel de exposición intermedio se lograron presentar todas las dimensiones correspondientes a los factores psicosociales intralaborales. En lo que respecta al nivel de exposición desfavorable para la salud se presentaron todos, excepto exigencias sensoriales.
- Para las dimensiones del factor psicosocial extralaboral se obtuvo niveles de exposición intermedio para la salud en todas las subdimensiones correspondientes a dicho factor. Con relación al nivel de exposición desfavorable para la salud, se posicionaron: desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo, características de la vivienda y el entorno, tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, relaciones familiares, influencia del

entorno extralaboral sobre el trabajo, situación económica del grupo familiar, y tareas domésticas. Sólo se encontró que el factor relaciones familiares para el nivel de exposición favorable para la salud no tuvo ninguna puntuación por parte de los docentes estudiados.

VIII. Limitaciones y recomendaciones

Al ser una muestra no probabilística y autoseleccionada, la población de docentes universitarios fue limitada. Cabe acotar que uno de los criterios para participar en esta investigación fue que dichos docentes pertenecieran a la categoría tiempo completo y dedicación exclusiva, lo cual hizo que la muestra fuese reducida.

Es relevante mencionar, que este estudio fue llevado a cabo en un momento crítico para la estabilidad del país, lo cual afectaba a todas las instituciones públicas y privadas, y, por ende, la Universidad Central de Venezuela no estaba exenta a paros, suspensión de actividades, entre otros, razones por las cuales, el desarrollo de la cotidianidad académica no ocurría en condiciones normales en cuanto a horarios de clases, para ese momento existía una flexibilidad académica, donde cada profesor y estudiante podía decidir si asistía o no a las aulas de clases, esto de cierto modo retrasó el acercamiento a cada una de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación, y asimismo la aplicación de los cuestionarios.

En base a lo anterior, la aplicación de los cuestionarios se tuvo que realizar de forma online, y las respuestas de los docentes no fueron enviadas con la rapidez con la cual se esperaba. Los aspectos antes mencionados deben ser tomados en cuentas en investigaciones posteriores a esta.

Para próximos estudios debe considerarse al momento de llevar a cabo el procesamiento estadístico, calcular medianas y cuartiles ya que arrojan niveles de exposición de forma variable y el resultado puede ser más óptimo.

Se recomienda aplicar los factores psicosociales intra y extralaborales, a los docentes con la modalidad “medio tiempo”.

Vale mencionar que en Venezuela y en otros países, no se encontraron investigaciones con muestras de docentes universitarios, donde se correlacionaran ambos constructos como

se hizo en este estudio. Estos factores han sido estudiados con otras variables. Tomando en consideración lo antes expuesto, se recomienda continuar con investigaciones en este campo.

Referencias

- Aguirre, Z., y Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre medicina*, 17(1), 14-24. Recuperado de http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_02.pdf.
- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos*, 11(3), 367-385. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99312516006>
- Almirall, P. (2007). El paradigma dinámico en la salud ocupacional. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8 (2), 59-68. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol8_2_07/rst07207.html.
- Almirall, P., Gernet, I., Rebeyrat, J., Levi, L., Matrajt, M., Sznelwar, L., y Uchida, S. (2005). Subjetividad y Trabajo. *Subjetividad y Cultura* (23), 7-58. Obtenido de <http://subjetividadycultura.org.mx/2012/11/subjetividad-y-trabajo/?format=pdf>
- Aristizabal, A; Valencia, C; y Velez, N. (2016). *Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales*. (Tesis de Especialización, Universidad de Manizales: Colombia). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2963>
- Becerra, D., y Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales sobre que riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la promoción de la salud*, 17(1), 18-132. Recuperado de www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v17n1/v17n1a09.pdf
- Bencomo, L., y Gómez, D. (2018). *Capital psicológico, Engagement y Factores Psicosociales Intralaborales en una muestra Multi-ocupacional de trabajadores venezolanos*. (Tesis de pregrado no publicada. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela: Caracas).
- Betancourt, O. (2009). *Enfoque Alternativo de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. IESS. 1 (1), 3-16. Recuperado de <http://www.amsafe.org.ar/formacion/images/2014->

ComiteMixto/Modulo1/Betancourt_OscarEnfoque_alternativo_de_la_salud_y_seguridad_en_el_trabajo.pdf.

- Blanco, G., y Feldman, L. (2017). *Factores Psicosociales Laborales y sus efectos: Haciendo visible lo invisible*. Caracas: Araca.
- Blanco, G., Gutierrez, A., La Cruz., A., y Rodriguez, V. (2018). Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales. Universidad Central de Venezuela.
- Blanco, G., y Sandrea, E. (2013). *Factores psicosociales laborales en un grupo de trabajadores venezolanos del sector servicios*. Caracas: Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, Universidad Central de Venezuela.
- Botero, C. (noviembre, 2012). Riesgo psicosocial intralaboral y bornout en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*. 28(48). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860002>
- Borges, A., Ruiz, M., Rangel, R., y Gonzalez, P. (2010). Síndrome de bornout en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y salud*, 10 (1), 1-9. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375740250002>
- Briceño, R. (2000). Bienestar, salud pública y cambio social. En Briceño- León, R., De Souza, M, y Coimbra, C. (Coords.). *Salud y equidad: una mirada desde las ciencias sociales* (pp. 15-24). Río de Janeiro: Fiocruz.
- Caceres, N., Campillay, J., Cvitanic, C., y Bargsted, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6(1), 050-075. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43974247700>
- Cacua, A., y Sicard, A. (2018). *El clima organizacional y la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general*. (Tesis de pregrado no publicada. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela: Caracas).
- Carayon, P., Smith, M., y Haims, M. (2001). Work Organization and Psychosocial Work Factors: Definitions. En W. Karwowski, *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (págs. 1612-1616). Obtenido de <https://goo.gl/5ujW02>

- Carlin, M. (2014). El síndrome de Burnout: Comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro. España. Obtenido de <https://goo.gl/zL1ycx>
- Cardozo, J; Contreras, R; y Navas, P. (2016). *Riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa del sector automotriz ubicada en Valencia estado Carabobo* (Tesis de pregrado publicada, Facultad de Ciencias Economicas y Sociales, Escuela de Relaciones Industriales: Bárbula). Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/4275>
- Cladellas, R., y Castelló, A. (2011). Percepcion del estado de salud y estrés, de profesorado universitario, en relacion con la franja horaria de docencia. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. 9(1), 217-240. Recuperado de http://investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/23/espanol/Art_23_508.pdf
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educación y Sociedad*, 30 (107), 409-426. Recuperado de www.scielo.br/pdf/es/v30n107/06.pdf
- Cortés, J. (2007). Técnicas de prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene del Trabajo (Novena ed.). Obtenido de <https://goo.gl/wyW5IE>
- Delgadillo, L. (2011). Factores psicosociales. Una crítica a su definición. En Juárez, A. y Camacho, A. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos.
- Dejours, C. (2009). No hay trabajo neutral para nuestra salud mental. (B. Chulvi, Entrevistador). Madrid, España: ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo.
- El-Sahili, L. (2010). Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial. Obtenido de <https://goo.gl/PnNN2q>
- Federación de Psicólogos de Venezuela. (1981). Código de Etica Profesional del Psicólogo de Venezuela. Caracas: Servicio de Publicaciones, Escuela de Psicología-UCV
- Feldman, L., y Blanco, G. (2012). Una aproximacion al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Revista Salud trabajo*, 20 (1), 75-92. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v20n1/art07.pdf>

- Fernández, B. (2012). *Factores de Riesgo Psicosocial*. Universidad Internacional de la Rioja, la Rioja: España.
- Giner, C. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Anales de derecho*, 30, 254-296. Recuperado de revistas.um.es/analesderecho/article/download/162161/143361
- Gómez, G. (2011). Acercamientos conceptuales sobre salud mental, distrés, procesos psicosociales y enajenación. En Juárez, A. y Camacho, A. Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos Editor.
- Gómez, C., y Ponce, L. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia Avances de la Disciplina*, 4(2), 113-129. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2972/297224090008.pdf>.
- Gómez, V., Perilia, L., y Hermosa, A. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 4(1), 185-201. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80438019012>
- Gonzalez, T., y Araque, C. (2017). *Una aproximación fenomenológica a la experiencia de las mujeres trabajadoras del sector informal*. (Tesis de pregrado no publicada. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela: Caracas).
- Guerra, J., y Peñalver, A. (2014). *Descripción de los factores psicosociales intralaborales en una muestra de trabajadoras y trabajadores de una universidad Pública Venezolana*. (Tesis de pregrado no publicada. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela: Caracas).
- Guillen, D., y Morales, H. (2016). *Relación entre bienestar laboral general, factores psicosociales intralaborales y disposición a fluir en el trabajo en una muestra multi-ocupacional venezolana*. (Tesis de pregrado no publicada. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela: Caracas).

- Gutiérrez, A. (2017). Identificación de factores psicosociales laborales en un grupo de trabajadores de la minería venezolana. En Blanco, G. y Feldman, L. (2017). Factores psicosociales laborales y sus efectos, haciendo visible lo invisible, (pp. 77-98). Caracas: Araca.
- Hernandez, R. (2015). *Factores psicosociales laborales: analisis en un centro de diagnostico e investigacion del sector salud*. Caracas: Universidad Central de Venezuela, Centro de Salud Ocupacional "Emigdio Cañizales Guedez".
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGrawHill.
- Hurtado, B. (2017). *Niveles de exposicion a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de enfermeria de Cataluña*. (Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona). Recuperado de <http://hdl.handle.net/2445/112098>
- Jiménez, A., Mendiburo, N., y Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242011000200011
- Juárez, A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud* 1 (9), 57-64. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=14290109
- Juarez, A., y Camacho, A. (2011). Prólogo. En Juarez, A. & Camacho, A. *Reflexiones teorico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. Mexico: Universidad Autonoma de Morelos & Juan Pablos.
- Justiniani, J. (2015). *Relación entre Condiciones de Trabajo, Bienestar Psicológico y Disposición a Fluir en el Trabajo en trabajadores de la construcción*. (Tesis de pregrado no publicada. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela: Caracas).
- Kolstad, H., Hansen, A., Thomsen, J., Kaergaard, A., Thomsen, J., Kaerlev, L., Mikkelsen, S., Grynderup, M., Mors, O., Rugulies, R., Kristensen, A., Andersen, J. & Bonde, J. (2010). Job strain and the risk of depression: is reporting biased?. *Revista American*

- Journa of Epidemioogy. 173 (1), 94-102. Recuperado de <https://academic.oup.com/aje/article/173/1/94/127595>
- Knight, P. (2006). El profesorado de educación superior: Formación para la excelencia (Segunda ed.). Obtenido de <https://goo.gl/mnq25h>
- La Cruz, A., Gutierrez, A., Blanco, G., y Rodriguez, V. (2017). Validacion de un instrumento para evaluar factores psicosociales intralaborales en una muestra de trabajadores venezolanos. *Salud trab* 25(2), 110-130.
- Llaneza, F. (2009). Ergonomía y Psicosociología aplicada: Manual para la formación del especialista (Décima segunda ed.). Obtenido de <https://goo.gl/d5Ckmr>
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta oficial, 6.076, Mayo 7 2012.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT. (2005). Gaceta Oficial, 38.236, Julio 26, 2005
- Luceño, L., Martín, J., Jaén, M., y Díaz, E. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *EduPsykhé*, 4(1), 19-42. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800125.pdf>
- Maluenga, K., y Narváez, M. (2015). *Factores Psicosociales Intralaborales, Bienestar Psicológico, y Sentido del Humor en Conductores de una Universidad Pública*. (Tesis de pregrado no publicada. Escuela de psicología, Universidad Central de Venezuela: Caracas).
- Mansilla, F. (2012). *Manual de Riesgos psicosociales en el trabajo*. España: Académica española.
- Marin, M. y Pico, M. (2004). Fundamentos de la Salud Ocupacional. Manizales, Colombia: Universidad de Caldas.
- Matabanchoy, S. (junio, 2012). Salud en el trabajo. *Univ.Salud*. 15(1). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008
- Meneses, G. (s/f). Factores psicosociales laborales y su relación con factores socio-demográficos en profesionales de salud en una empresa de sector privado.

- Ministerio de la Protección Social, - Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010). Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Molina, D. (2011). *Conciliación trabajo-familia: Una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo* (Magister en psicología, Universidad Católica de Pereira). Recuperada de <http://hdl.handle.net/10785/1228>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19. Recuperado de scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Moreno, B., y Báez, L. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Múnera, M., Sáenz, M., y Cardona, D. (diciembre, 2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. *CES Medicina*. 27(2). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v27n2/v27n2a04.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo Naturaleza, incidencia y prevención*: Ginebra.
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677224.pdf>
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre trabajo el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Revista Cuad. Adm*, 20(34), 139-160. Recuperado de www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf

- Pando, M., Carrión, M., y Arellano, G. (2006). Los factores psicosociales en el trabajo. En Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo. México: Universidad de Guadalajara.
- Parra, M. (2003). *Conceptos Básicos en Salud Laboral*. Chile, Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Parra, N., y Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad publica de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5 (1), 59-73.
- Peiró, J. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En Torregrosa, J. (Ed.), *Juventud trabajo y desempleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Quintero, J y Caldas, J. (2016). *Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y Síndrome de Burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales* (Tesis de grado, Universidad de Manizales). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2827>
- Rodríguez, A., Cifre, E., & Salanova, M. (2008). Technoflow among Spanish and Swedish Students: A Confirmatory Factor Multigroup Analysis. *Anales de Psicología*, 42-48.
- Rodríguez, S. (2015). *Satisfacción laboral e intención de abandonar la institución en docentes a tiempo completo de la FHE de la UCV*. (Tesis de grado no publicada. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela: Caracas).
- Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, H., y Ramírez, J. (junio,2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Salud Ocupacional*. 4(2). Recuperado de <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/111>
- Romero, C., Ucros, M., Echeverría, A., y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.2208>

- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una perspectiva desde la psicología positiva. En C. Vasquez y G. Hervás (ed.). *Psicología positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M.; Martínez, I., y Llorens, S. (2014). *Psicología Organizacional Positiva*. En F. Palaci (Coord.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, pp. 340-376.
- Sandoval, J. (2011). Factores psicosociales: Ambigüedades conceptuales y consecuencias interventorias. En Juárez, A. y Camacho, A. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos Editor.
- Sanchez, L. (2015) *Presencia de los factores psicosociales, estrés laboral y sintomatología musculoesquelética en los trabajadores de una empresa de fabricación y distribución de silenciadores para vehículos, ubicada en Valencia Estado Carabobo*. Universidad de Carabobo. (Tesis doctoral). Recuperada de <http://hdl.handle.net/123456789/2550>
- Sánchez, O. (2009). Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Revenf*, 17, 1-9. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/448/44812828002.pdf>.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. (2008). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Byblos.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health effects of high- effort/low- reward conditions. *Journal of Occupational health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Tovalín, H., y Rodríguez, M. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros del trabajo. En Juárez, A., y Camacho, A. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos Editor.

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. Obtenido de <https://goo.gl/0QYVeF>

Valencia, Y. (2016). *Síndrome de quemarse por el trabajo y su relación con los factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de la ciudad de Buenaventura* (Tesis doctora, Facultad de Salud). Recuperado de <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/340>

Velásquez, O., y Bedoya, E. (2011). *Relación de los riesgos psicosociales intra y extra laborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid* (Tesis de maestría). Universidad de Manizales, Facultad de Psicología: Medellín. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/995/1/Vel%C3%A1squez_Arboleda_Oscar_Hern%C3%A1n_2011.pdf

Venezuela. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales - INPSASEL. (2017). Boletín Epidemiológico 2014-2016. Extraído el 05 de Septiembre de 2017, de la siguiente dirección electrónica: carlys.carvallo@inpsasel.gob.ve

Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*. 14,197-201.

Anexos

Anexo 1

Carta de presentación a cada escuela

Caracas, mayo de 2017

Ofic.: _____

CIUDADANO:

Prof.

Coordinador Académico de la escuela...

Presente.-

Reciba un cordial saludo, extensivo al equipo que le acompaña.

Es grato dirigirnos a usted, en la ocasión de informarles que somos estudiantes de Licenciatura en Psicología, de la Escuela de Psicología, de la Universidad Central de Venezuela, y en correspondencia con nuestro trabajo de grado nos encontramos realizando una investigación en el área de salud y trabajo denominada: “**Factores Psicosociales Intralaborales y Extralaborales en un grupo de Docentes Universitarios**”. En este sentido, acudo ante usted con el fin de solicitar su valioso apoyo y me pueda favorecer los canales de contactos (correo electrónico) de los docentes que se encuentran bajo su coordinación y cumplen con los criterios (tiempo completo y dedicación exclusiva) de investigación, para así poder entrar en contacto con ellos y solicitarles su valioso apoyo y colaboración, de manera que pueda cumplir cabalmente con la investigación en curso.

Sin más que agregar y en espera de su anuencia y apoyo a la presente solicitud, quedo a usted, a sus gratas órdenes.

Atte.

Br. Lisbeth Rodríguez

lis.rodriguez2015@gmail.com

Tutor (a): Carmen Liliana Cubillos

cubilloslpsi@yahoo.es

Anexo 2

Carta de consentimiento informado dirigido a la población seleccionada

Buenos días estimado/a PROFESOR (a)

Es grato dirigirnos a usted, en la ocasión de informarles que somos estudiantes de pregrado de la Escuela de Psicología, de la Universidad Central de Venezuela, y en correspondencia con nuestro trabajo de grado nos encontramos realizando una investigación en el área de Trabajo y Salud denominado: “**Factores Psicosociales Intralaborales y Extralaborales en un grupo de docentes universitarios**”. Para la cual, según los criterios de escogencia de la muestra fueron seleccionados los docentes a dedicación exclusiva y tiempo completo de cada escuela de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.

En este sentido, acudimos ante usted con el fin de solicitar su valioso apoyo y colaboración para ser parte de nuestra muestra de estudio, es importante señalar que los datos recopilados tendrán un uso estrictamente académico y la confidencialidad de sus respuestas está garantizada por el anonimato del cuestionario.

Al confirmar su voluntad de pertenecer a este estudio, le anexamos un enlace del cuestionario al cual necesitamos de respuesta, el mismo contiene 4 secciones: consentimiento informado, datos generales, tercer y cuarto paso referido a los Factores Psicosociales (CFP-IL y CFP-EL) a los cuales deberá dar respuestas en su totalidad.

Enlace: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf3EsOvjc4tk_eNZQXpF2vj2TThZwq9xpzzTEPSUF4ELHaz9w/viewform

Agradecemos de antemano la atención prestada y esperamos pueda apoyarnos en el desarrollo de la investigación, porque nos interesa conocer cuáles son las condiciones de trabajo intra y extra laborales que pueden estar afectando la salud de los docentes de nuestra facultad y proponer medidas para el desarrollo de su bienestar como trabajadores.

El éxito de esta investigación depende de su participación, es por ello por lo que le agradecemos su atención y apoyo.

Sin más que agregar y en espera de su anuencia a la presente solicitud, quedamos de usted, a sus gratas órdenes.

Atte.

Br. Lisbeth Rodríguez
lis.rodriguez2015@gmail.com

Tutor (a): Carmen Liliana Cubillos
cubilloslpsi@yahoo.es

Anexo 3

Hoja de datos sociodemográficos

DATOS GENERALES

Las siguientes son preguntas que se refieren a información general de usted y su ocupación. Por favor, seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela con una "X" o escríbala en el espacio correspondiente

1. Sexo:

Femenino	
Masculino	

2. Edad:

--	--

3. Último nivel de estudios que alcanzó:

Universitario completo	
Postgrado incompleto	
Postgrado completo	

4. Estado Civil:

--	--

5. Tiempo en su ocupación actual:

5. Donde trabaja actualmente:

Unidad de Producción Social	
Ambas/Mixta	

6. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa u organización actual?

Personal fijo	
Contrato temporal	

7. Tipo de Vivienda

Quinta o casa quinta	
Casa	
Apartamento en edificio	
Apartamento en quinta, casa quinta o casa	
Casa de vecindad	
Rancho	
Refugio	
Vivienda indígena	
Otra	

8. Su vivienda es:

Propia pagada totalmente	
Propia pagándose	
Alquilada	
Prestada	
Cedida	
Otra forma	

9. ¿Cuántas personas residen actualmente en su vivienda?	
-----------------------------------------------------------------	--

10. Número de hijos	
----------------------------	--

11. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)	
-------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 4

Cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL)

Cuestionario de Factores Psicosociales Intra-Laborales

- CFP-IL -

A continuación se le presenta una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren. No existen respuestas correctas ni incorrectas. **Se le agradece que conteste con la mayor sinceridad posible.**

Lea cuidadosamente cada planteamiento y conteste encerrando, con un círculo, la casilla que corresponda con la opción que mejor describa su situación.

Ejemplo

Si usted en el siguiente planteamiento **siempre** debe trabajar sin pausas por la cantidad de trabajo que tiene, entonces, deberá encerrar con un círculo la casilla que describe su situación, que en este caso es Siempre.

		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
1	Por la cantidad de trabajo que tiene, debe trabajar sin pausas	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No trate de pensar lo que es bueno o malo, ni intente impresionar al examinador con sus respuestas.

Si tiene dudas en relación con algún planteamiento, solicite ayuda al examinador.

		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
1	Tiene tiempo para llevar al día su trabajo	0	1	2	3	4
2	Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo	0	1	2	3	4
3	Su trabajo requiere memorizar muchas cosas	4	3	2	1	0
4	Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida	4	3	2	1	0
5	Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles	4	3	2	1	0
6	Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos	4	3	2	1	0
7	Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	4	3	2	1	0
8	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	4	3	2	1	0
9	En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente	4	3	2	1	0
10	Su trabajo requiere que esconda sus emociones	4	3	2	1	0
11	Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	4	3	2	1	0
12	Su trabajo requiere mucha concentración	4	3	2	1	0
13	Su trabajo requiere mirar con detalle	4	3	2	1	0
14	Su trabajo requiere alto nivel de precisión	4	3	2	1	0
15	Su trabajo requiere atención constante	4	3	2	1	0
16	Tiene influencia en las decisiones que afectan su trabajo	4	3	2	1	0
17	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna	4	3	2	1	0
18	Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas	4	3	2	1	0
19	Puede decidir cuándo hacer un descanso	4	3	2	1	0
20	Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere	4	3	2	1	0
21	Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	4	3	2	1	0

		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
22	Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?	4	3	2	1	0
23	Puede decidir la velocidad a la que trabaja	4	3	2	1	0
24	Su trabajo requiere que tenga iniciativa	4	3	2	1	0
25	Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas	4	3	2	1	0
26	La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos	4	3	2	1	0
27	Su trabajo es variado	4	3	2	1	0
28	Las tareas que realiza le parecen importantes	4	3	2	1	0
29	Se siente comprometido con su ocupación	4	3	2	1	0
30	Tienen sentido sus tareas	4	3	2	1	0
31	Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	4	3	2	1	0
32	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	4	3	2	1	0
33	Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	4	3	2	1	0
34	Siente que la empresa o institución es importante para Ud.	4	3	2	1	0
35	La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	4	3	2	1	0
36	Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	4	3	2	1	0
37	Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	4	3	2	1	0
38	Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo	4	3	2	1	0
39	Su trabajo tiene objetivos claros	4	3	2	1	0
40	Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad	4	3	2	1	0
41	Sabe exactamente que se espera de Ud. en el trabajo	4	3	2	1	0

		4	3	2	1	0
		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
42	En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no	4	3	2	1	0
43	Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo	4	3	2	1	0
44	Realiza tareas que considera deberían hacerse de otra forma	4	3	2	1	0
45	Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias	4	3	2	1	0
46	Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros	4	3	2	1	0
47	Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?	4	3	2	1	0
48	Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?	4	3	2	1	0
49	Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo	4	3	2	1	0
50	Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	4	3	2	1	0
51	En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	4	3	2	1	0
52	Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	4	3	2	1	0
53	Sus jefes inmediatos: Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional	4	3	2	1	0
54	Sus jefes inmediatos: Planifican bien el trabajo	4	3	2	1	0
55	Sus jefes inmediatos: Resuelven bien los conflictos	4	3	2	1	0
56	Sus jefes inmediatos: Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	4	3	2	1	0
57	Sus jefes inmediatos: Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	4	3	2	1	0
58	Sus jefes inmediatos: Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	4	3	2	1	0
59	Sus jefes inmediatos: Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	4	3	2	1	0

60	Sus jefes inmediatos: Están interesados en su salud y bienestar	4	3	2	1	0
61	Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	4	3	2	1	0
62	Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	4	3	2	1	0
63	La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	4	3	2	1	0
		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
64	La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	4	3	2	1	0
65	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	4	3	2	1	0
66	En su trabajo: Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo	4	3	2	1	0
67	En su trabajo: Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	4	3	2	1	0
68	En su trabajo: Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	4	3	2	1	0
69	En su trabajo: Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	4	3	2	1	0
70	En su trabajo: La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	4	3	2	1	0
71	Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.	4	3	2	1	0
72	El trabajo le exige esfuerzo físico.	4	3	2	1	0
73	Tiene problemas de salud derivado de las condiciones o procesos peligrosos a las que está expuesto en el ambiente de trabajo (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación)	4	3	2	1	0
74	El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio	4	3	2	1	0
75	La actividad laboral que realiza afecta su salud	4	3	2	1	0

		Muy Preocupado (a)	Bastante Preocupado (a)	Más o menos Preocupado (a)	Poco Preocupado (a)	Nada Preocupado (a)
76	En estos momentos está preocupado (a): Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado	4	3	2	1	0
77	En estos momentos está preocupado (a): Por si le cambian de tareas contra su voluntad	4	3	2	1	0
78	En estos momentos está preocupado (a): Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad	4	3	2	1	0
79	En estos momentos está preocupado (a): Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)	4	3	2	1	0
80	En estos momentos está preocupado (a): Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales	4	3	2	1	0
		Muy Satisfecho (a)	Bastante Satisfecho (a)	Más o menos Satisfecho (a)	Poco Satisfecho (a)	Nada Satisfecho (a)
81	Está satisfecho (a) con: ...sus perspectivas laborales	4	3	2	1	0
82	Está satisfecho (a) con: ... las condiciones del medio ambiente de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)	4	3	2	1	0
83	Está satisfecho (a) con: ... el grado en que se emplean sus capacidades	4	3	2	1	0
84	Está satisfecho (a) con: ... su trabajo, tomándolo todo en consideración	4	3	2	1	0

Revise el cuestionario para cerciorarse de que respondió a todos los planteamientos

Sólo para uso del examinador:

Sub-dimensión	PB	PT
Exigencias cuantitativas		
Exigencias cognitivas		
Exigencias emocionales y de esconder emociones		
Exigencias sensoriales		
Influencia en el trabajo		
Capacitación		
Control sobre los tiempos de trabajo		
Posibilidades de desarrollo		
Sentido del trabajo		
Integración a la empresa		

Sub-dimensión	PB	PT
Claridad de rol		
Conflicto de rol		
Apoyo entre pares		
Calidad de liderazgo		
Retroalimentación del desempeño		
Recursos en su trabajo		
Condiciones del medio ambiente de trabajo		
Inseguridad		
Satisfacción		

Anexo 5

Cuestionario de factores psicosociales extralaborales (CFP-EL)

Cuestionario de Factores Psicosociales Extra-Laborales

- CFP-EL -

A continuación se le presenta una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren. No existen respuestas correctas ni incorrectas. **Se le agradece que conteste con la mayor sinceridad posible.**

Lea cuidadosamente cada planteamiento y conteste encerrando, con un círculo, la casilla que corresponda con la opción que mejor describa su situación.

Ejemplo

Si usted en el siguiente planteamiento **siempre** es el responsable de los gastos de su casa, entonces, deberá encerrar con un círculo la casilla que describe su situación, que en este caso es Siempre.

		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
1	Soy el responsable de los gastos en mi casa	4	3	2	1	0

No trate de pensar lo que es bueno o malo, ni intente impresionar al examinador con sus respuestas.

Si tiene dudas en relación con algún planteamiento, solicite ayuda al examinador.

		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
1	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo	0	1	2	3	4
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	4	3	2	1	0
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	4	3	2	1	0
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	0	1	2	3	4
5	La zona donde vivo es segura	4	3	2	1	0
6	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro de salud donde me atienden	4	3	2	1	0
7	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones	4	3	2	1	0
8	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte	4	3	2	1	0
9	Las condiciones de mi vivienda son dignas	4	3	2	1	0
10	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	4	3	2	1	0
11	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	4	3	2	1	0
12	En la zona donde vivo existe presencia policial	4	3	2	1	0
13	Me queda tiempo para actividades de recreación	4	3	2	1	0
14	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	4	3	2	1	0
15	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	4	3	2	1	0
16	Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos	4	3	2	1	0
17	Tengo buena comunicación con las personas cercanas	4	3	2	1	0
18	Las relaciones con mis amigos son buenas	4	3	2	1	0
19	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	4	3	2	1	0

		Siempre	Muchas Veces	A Veces	Sólo Algunas veces	Nunca
20	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	4	3	2	1	0
21	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	4	3	2	1	0
22	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	4	3	2	1	0
23	Mis problemas personales o familiares afectan mi desempeño laboral	0	1	2	3	4
24	La relación con mi familia cercana es cordial	4	3	2	1	0
25	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	0	1	2	3	4
26	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	4	3	2	1	0
27	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones con las y los otros en el trabajo	0	1	2	3	4
28	Tengo otros compromisos económicos que afectan el presupuesto familiar	4	3	2	1	0
29	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	4	3	2	1	0
30	Soy la o el responsable principal de las tareas familiares y domésticas.	4	3	2	1	0
31	Si algún día falta a la casa ¿Las tareas domésticas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
32	Cuando está en el trabajo ¿Piensa en las tareas domésticas?	4	3	2	1	0
33	Hay momentos en los que necesita estar en el trabajo y en la casa a la vez	4	3	2	1	0

Revise el cuestionario para cerciorarse de que respondió a todos los planteamientos

Sólo para uso del examinador:

Dimensión	PB	PT
Tiempo fuera del trabajo		
Relaciones familiares		
Comunicación y relaciones interpersonales		
Situación económica del grupo familiar		
Características de la vivienda y de su entorno		
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda		
Tareas domésticas		