



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

**DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES
EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA**

TUTORA:
ANAYDA GUTIERREZ

AUTORES:
JESÚS GUERRA
ANGÉLICA PEÑALVER

CARACAS, SEPTIEMBRE DE 2014



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

**Descripción de los Factores Psicosociales Intralaborales en una muestra de
trabajadoras y trabajadores de una universidad pública venezolana**

(Trabajo de investigación presentado ante la Escuela de Psicología, como requisito
parcial para optar al título de Licenciados en Psicología)

Tutora:

Anayda Gutiérrez

Autores:

Jesús Guerra ¹

Angélica Peñalver ²

Caracas, Septiembre de 2014

¹ Jesús Guerra, Departamento de Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: jesus.a.guerra@gmail.com

² Angélica Peñalver. Departamento de Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: angelica.penalver@gmail.com

Agradecimientos

Gracias a Dios por la vida, la salud y la oportunidad de estudiar psicología y convertir mis sueños en realidad.

A mi madre, mis hermanas y mi hermano quienes me dieron su apoyo incondicional y siempre creyeron en mí y a quienes dedico mis logros.

A nuestra tutora Anayda, por su guía, paciencia y conocimientos, a la profesora Gisela Blanco por su tiempo y experticia al apoyarnos en esta investigación y al profesor Dimas Sulbarán, mil gracias por el apoyo cordial, paciente y que fueron claves para culminar este trabajo.

A las profesoras y profesores, trabajadoras y trabajadores administrativos y obreros de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV quienes muy amablemente participaron en este trabajo, a ustedes les dedicamos este trabajo.

A mi compañera de tesis y amiga, Angélica, sin tu apoyo, tu esfuerzo y paciencia no hubiera sido posible culminar este proyecto, gracias por compartir conmigo esta experiencia.

A mi amigo incondicional y gran apoyo Heison, por su compañía, alentarme a seguir adelante, perseguir mis sueños y estudiar psicología.

A mis familias adoptivas quienes me acogieron como parte de ellas: la familia Contreras López y la familia Moreno Maldonado.

A mis amigas del aula y de la vida, quienes han sido incondicionales conmigo y son muy especiales para mí: Margiee y Carolina, gracias por inspirarme y apoyarme en todo momento.

A mis compañeras y compañeros de trabajo: Werner, Ligia, Clarelba y Zulay quienes siempre me apoyaron en toda la carrera y son parte importante de este logro.

Por último, a la Universidad Central de Venezuela, a las profesoras y profesores de la Escuela de Psicología, quienes a lo largo de esta formación son prueba de que en este país hay ganas de trabajar y formar nuevos profesionales contra viento y marea.

Jesús A. Guerra Y.

A Dios por darme salud y poner en mi camino metas y retos que durante toda la carrera, me hicieron crecer como persona y aprender cada día más.

A mi madre y familiares, que siempre están allí apoyándome y animándome para lograr los retos que me planteo.

Debo agradecer a la Profesora Anayda Gutiérrez quien fue la tutora de esta tesis, por haber despertado mi interés en un tema tan relevante e interesante, por el apoyo, disposición y orientación brindada en todo momento, y a la profesora Gisela Blanco, quien nos apoyó y brindó su asesoría compartiendo su experticia y conocimientos para poder desarrollar esta investigación.

También debo expresar mi agradecimiento al Profesor Dimas Sulbarán, quien en todo momento y con una disposición al cien por ciento estuvo brindándonos su colaboración; siendo su asesoría de vital importancia para el desarrollo de esta tesis.

Agradezco al personal Docente, Administrativo y Obrero, que amablemente aceptaron participar en este estudio, ya que ellos representan la columna vertebral de esta investigación.

A mis profesores y profesoras, que a lo largo de la carrera contribuyeron en mi formación como profesional, siempre compartiendo y brindándome herramientas de vital importancia para mi carrera.

A mis amigos quienes forman parte de mi vida y que siempre están allí, por ser un apoyo y a los que ya considero parte de mi familia, y especialmente agradezco a mi hermana elegida por la vida, mi gran amiga Jacqueline por ser quien me ha apoyado en todos los momentos y con quien he compartido aquellos maravillosos y lo que no lo son tanto, y a mi maravillosa amiga Janette con quien comparto en mi segundo hogar, la oficina, quien es mi apoyo y con quien se puedo confiar.

A mi compañero de tesis Jesús con quien trabajé de una forma extraordinaria y con quien compartí muchos momentos como compañero de clases y amigo, ya con esta investigación cerramos una etapa de nuestras vidas y de la cual me llevo recuerdos de gran valor, y dificulto que hubiese podido tener un mejor compañero de tesis.

A la Universidad Central de Venezuela por permitir mi desarrollo profesional y laboral, en la cual he crecido y pasado parte importante de mi vida.

Angélica M. Peñalver R.

Descripción de los Factores Psicosociales Intralaborales en una muestra de trabajadoras y trabajadores de una universidad pública venezolana

Jesús Guerra, Angélica Peñalver.

jesus.a.guerra@gmail.com, angelica.penalver@gmail.com;

Universidad Central de Venezuela

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo describir los factores psicosociales intralaborales, medidos en veinticuatro (24) dimensiones, a los cuales se encuentran expuestos una muestra de ochenta y un (81) trabajadoras y trabajadores integrados por docentes, personal administrativo y obrero que prestan servicios en la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, por medio de la aplicación del Cuestionario de factores psicosociales intralaborales de Blanco (2013). La investigación fue de carácter no experimental cuantitativa, de tipo transversal. Se consideraron cinco (5) variables sociodemográficas, de las cuales solamente el sexo pudo ser comparado con el constructo “factores psicosociales” y se encontró que solo hubo relación significativa entre cómo las mujeres y los hombres califican en la dimensión “apoyo social”. La dimensión “exigencias sensoriales” puntuó 81,5% en el nivel de exposición más desfavorable para la salud, mientras que las dimensiones “sentido del trabajo” e “integración a la empresa” puntuaron sobre el 90% en el nivel de exposición más favorable para la salud. Se realizó el análisis univariado de las variables sociodemográficas y dimensiones del cuestionario, así como el análisis bivariado entre sexo y las dimensiones, y la prueba “chi-cuadrado” de Pearson para determinar la existencia de relaciones significativas entre ellas.

Palabras Claves: factores psicosociales, riesgos psicosociales, salud ocupacional, exposición.

**Description of Internal Psychosocial Factors at work in a sample of workers of a
public venezuelan University**

Abstract

This research aimed to describe the psychosocial factors measured through twenty-four (24) dimensions to which a sample of eighty-one (81) workers, composed by teachers, administrative staff and operators, of the Faculty of Humanities and Education at the Universidad Central de Venezuela, is exposed, to the application of the Questionnaire of Internal Psychochosocial Factors, Blanco (2013). This quantitative study was non-experimental and cross-sectional. Out of the five (5) sociodemographic variables considered in the study, only gender could be compared to the construct "psychosocial factors" and it was found that there was only significant relationship between how women and men qualify in the dimension "social support". The dimension "sensory demands" scored 81,5% on the worth level of exposure to health, while "meaning of work" and "integration to company" scored over 90% on the best level of exposure to health. A univariate analysis was performed for each sociodemographic variable and dimension and only a bivariate analysis was done between gender and each questionnaire dimension using the Pearson's chi-squared.

Keywords: psychosocial factors, psychosocial risks, occupational health, exposure.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Agradecimientos.....	iii
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. Introducción	2
II. Marco Teórico	4
2.1. Definición.....	4
2.2. Categorización de los Factores Psicosociales.....	9
2.3. Modelos Teóricos	14
2.3.1. Modelo Demanda- Control – Apoyo Social.....	16
2.3.2. Modelo Esfuerzo-Recompensa.....	17
2.4. Identificación y evaluación de los factores psicosociales.....	18
2.5. Marco Legal.....	19
III. Planteamiento del Problema	24
IV. Objetivos	38
4.1.1. Objetivo general.....	38
4.1.2. Objetivos específicos	38
V. Método	39
5.1.1. Definición teórica	39
5.1.2. Definición operacional	39
5.2. Medida de las dimensiones.....	43
5.3. Variables seleccionadas	45
5.4. Variables extrañas no controladas	45
5.5. Tipo de Investigación.....	46
5.6. Diseño de Investigación	46

5.7. Participantes.....	47
5.7.1. Población.....	47
5.7.2. Muestra.....	47
5.8. Ambiente.....	48
5.9. Materiales	48
5.10. Procedimiento.....	49
5.10.1 Fase preparatoria:	49
5.10.2. Trabajo de campo:	49
VI. Resultados.....	50
VII. Discusión	77
VIII. Conclusiones.....	84
IX. Limitaciones y Recomendaciones	86
X. Aspectos éticos de la investigación.....	88
Referencias.....	89
Anexos	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dominios, dimensiones e ítems que componen el Cuestionario de factores psicosociales intralaborales de Blanco (2013).....	40
Tabla 2. Rangos y niveles de exposición por dimensión según el efecto en la salud.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Exigencias Cuantitativas”.	53
Figura 2. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Exigencias cognitivas”.	54
Figura 3. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Exigencias emocionales y de esconder emociones”.	55
Figura 4. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Exigencias Sensoriales”.	56
Figura 5. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Influencia en el trabajo”.	57
Figura 6. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Control sobre los tiempos de trabajo”.	58
Figura 7. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Posibilidades de desarrollo”.	59
Figura 8. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Sentido del trabajo”.	60
Figura 9. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Integración a la empresa”.	61
Figura 10. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Capacitación”.	62
Figura 11. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Claridad de rol”.	63
Figura 12. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Conflictos de rol”.	64
Figura 13. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Previsibilidad”.	65
Figura 14. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Apoyo Social”.	66
Figura 15. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Refuerzo”.	67
Figura 16. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Posibilidades de relación social”.	68
Figura 17. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Sentimiento de grupo”.	69
Figura 18. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Calidad de liderazgo”.	70
Figura 19. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Estima”.	71
Figura 20. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Retroalimentación del desempeño”.	72
Figura 21. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Recursos en el trabajo”.	73

Figura 22. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Condiciones del medio ambiente de trabajo”	74
Figura 23. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Inseguridad”.	75
Figura 24. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Satisfacción”.....	76

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado.....	96
Anexo 2. Datos sociodemográficos.	97
Anexo 3. Instrumento.....	101
Anexo 4. Resumen del nivel de exposición para la salud por dimensión indicado en porcentaje.....	108
Anexo 5. Dimensiones "Factores psicosociales"	109
Anexo 6. Índice de fiabilidad "Alfa de Cronbach" para cada dimensión y total instrumento	110
Anexo 7. Características sociodemográficas y laborales de las trabajadoras y trabajadores participantes en la investigación	111

I. Introducción

Con el pasar del tiempo y más en los últimos años, se viene desarrollando el estudio de los factores psicosociales en el mundo, esto derivado de la importancia que se le ha dado a la salud y a aquellos factores que involucran el centro de trabajo, el ambiente, las relaciones interpersonales, la actividad que en este se realiza, entre otras. Es así que las demandas que tienen las trabajadoras y trabajadores en el entorno laboral implican más que solo las exigencias relacionadas con las tareas que ejecutan, para ellas y ellos no se trata solo de responder a los objetivos organizacionales, sino que hay una responsabilidad desde el punto de vista de los empleadores y las empleadoras de corresponderles de la forma más idónea, brindándoles recursos y un ambiente de trabajo que favorezcan positivamente su salud.

En este punto se hace necesario indicar a qué aluden los factores psicosociales, los cuales han sido definidos por muchos autores lo que dificulta que sea sencillo entender a qué se refieren, ya que se pueden encontrar sinónimos o palabras equivalentes; la Organización Internacional del Trabajo (Tovalin y Rodríguez, 2011) estableció que los factores se derivan de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción, condiciones de la organización y de las capacidades del trabajador o la trabajadora, las necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo. Al emanar pueden o no ocasionar daños en la salud de los trabajadores y trabajadoras, pero dependerán de la percepción que tengan del factor.

La presente investigación se realiza con la población trabajadora del sector universitario, específicamente de la Universidad Central de Venezuela, y en la cual se contó con la participación voluntaria de parte del personal docente, administrativo y obrero, adscrito a la Facultad de Humanidades y Educación.

Se decidió llevar a cabo esta investigación debido a que los factores psicosociales intralaborales están presentes en todas las áreas de trabajo, sin importar el sector o rama de la organización, es por ello, que el objetivo que persigue este estudio es describir estos

factores en la muestra de trabajadoras y trabajadores que aceptaron participar en el estudio.

Para poder alcanzar el objetivo de la investigación se aplicó el Cuestionario de Factores Psicosociales intralaborales de Blanco (2013), para conocer, de acuerdo a las puntuaciones obtenidas por los trabajadores y trabajadoras, el nivel de exposición en el cual se encuentran.

Tomando en cuenta que la legislación en Venezuela en los últimos años ha ido incorporando el aspecto psicosocial, y se encuentran establecidos los derechos y deberes tanto de las trabajadoras y trabajadores como de las empleadoras y empleadores, para poder reducir los riesgos asociados a la actividad que se realiza, es necesario que las personas que prestan sus servicios conozcan cuales son los factores psicosociales que se encuentran en sus sitios de trabajo y cómo estos juegan un papel importante en el mantenimiento de la calidad de vida y mantenimiento de la salud de las mujeres y hombres en una relación laboral.

En el marco teórico, encontrará información que le permitirá conocer cómo son considerados los factores psicosociales en la presente investigación, así como la manera como se construye el problema y la forma de abordarlo, para posteriormente conocer cuáles fueron los resultados, hallazgos y conclusiones resultantes en este estudio respecto a los factores psicosociales intralaborales de trabajadores y trabajadoras universitarias.

Finalmente, se espera que esta investigación sea de utilidad y represente un insumo que permita abordar los aspectos psicosociales laborales que están presentes en el recinto universitario, y a los que se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras del personal docente, administrativo y obrero; esperando entonces, que a la luz de los hallazgos, discusión, limitaciones y recomendaciones propuestas, esta investigación sea replicada y nuevos estudios realizados para así enriquecer el campo de conocimiento de la psicología ocupacional en Venezuela, tomando en cuenta

poblaciones similares de otras facultades de la Universidad Central de Venezuela y diferentes recintos universitarios.

II. Marco Teórico

En el campo laboral, históricamente se ha centrado la atención en los riesgos físicos, químicos y ambientales como amenazantes para la salud, ya que esos factores son considerados como los únicos que pueden producir o causar en su mayor parte, daños inmediatos como accidentes y enfermedades laborales relacionadas con el trabajo (Moreno, 2011); en este sentido, los factores psicosociales han ido despertando el interés por la importancia que tienen, y en el caso de Venezuela ya se encuentran contemplados en la legislación.

El tema central que ocupa esta investigación son los factores psicosociales, pero para poder dejar claro cómo son tratados y considerados, se hace necesario esclarecer a qué se hace referencia, por lo que se comenzará por definirlos.

Para poder entender la definición de los aspectos psicosociales, debe estar claro a qué se refiere la palabra “Psicosocial”; Castella, Fernández, García, Lazara, Llorens, Menéndez y Salvador (2005) plantean que “Psico” es porque a través de la psique (la cual es el conjunto de actos y funciones de la mente) y “Social” porque su origen es de carácter social, y está determinado por las características de la organización del trabajo.

2.1. Definición

Para poder delimitar el concepto de factores psicosociales es importante comenzar por hacer una definición inicial de lo que se entiende y comprende del estudio de lo psicosocial (Tovalín y Rodríguez, 2011).

Turnen (1997, c.p. Tovalín y Rodríguez, 2011) plantea que lo psicosocial corresponde al estudio de los aspectos sociales de la vida mental (como funciona la mente individual al percibir, evaluar, sentir, recordar, etcétera) y el papel de la percepción y de la conducta en relación con la actividad mental, estando su respuesta individual basada en su mundo perceptivo.

La influencia de la cultura y la sociedad en la formación del individuo y su subjetividad están gestados por lo psicosocial, así como en el área de trabajo lo psicosocial gesta la influencia de las condiciones laborales objetivas en los mecanismos de internalización del trabajador para dar respuesta a dichas condiciones (Tovalín y Rodríguez, 2011).

Con el pasar del tiempo la relevancia y el creciente interés en el estudio de los factores psicosociales en el entorno laboral, se han planteado una gran cantidad de conceptos que buscan explicar el efecto que tiene el trabajo sobre la subjetividad de la trabajadora o el trabajador (Tovalín y Rodríguez, 2011), por lo que se hace imperioso para facilitar su comprensión, conocer cómo a través del tiempo ha evolucionado el término y cómo es definido por algunos autores.

En el año de 1970 se inicia de manera más formal con la preocupación por el estudio de los factores psicosociales y su relación con la salud laboral, lo que ha permitido que el tema gane amplitud y con ello mayor complejidad, al igual que ambigüedad al referirse a estos factores por su imprecisión (Moreno y Báez, 2010).

En la década de 1980 la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984, c.p. Tovalín y Rodríguez, 2011) estableció la presencia de factores que surgían de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción, condiciones de la organización y de las capacidades del trabajador o la trabajadora, las necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo.

Para el año 1984 la OIT publica uno de los primeros documentos oficiales, en el cual aborda el tema de los factores psicosociales en el trabajo y se reconoce la complejidad de los mismos, dado que ellos consideran que estos representan un conjunto de percepciones y experiencias de las trabajadoras y los trabajadores, y también se constata que la problemática se remonta por lo menos al año 1974, fecha en la cual se documenta la importancia y efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la

salud de los trabajadores, en la llamada Asamblea Mundial de la Salud (Moreno y Báez, 2010).

Para el año 1986, la OIT propone como definición, que los factores psicosociales en el trabajo son aquellos que consisten, por una parte, en las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, y por la otra, en aquellas capacidades de la trabajadora y el trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual, a través de su percepción y experiencias, puede tener influencia en su salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo (Moreno y Báez, 2010).

Con la definición propuesta por la OIT se muestra la importancia que se da al trabajador real y a sus necesidades, insistiendo de igual forma en las consecuencias al descuidar tales factores y como impactan sobre la salud de las trabajadoras y los trabajadores y sobre la empresa; más adelante se crea una de la primeras listas de factores psicosociales que sigue vigente actualmente, en la cual se encuentran: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de control, los problemas de las relaciones laborales, la falta de seguridad en el trabajo, el peligro físico y el trabajo por turnos (Moreno y Báez, 2010).

A partir de la creación de las listas de factores psicosociales, es entonces cuando el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian, y tienden a intercambiarse, ya que, ambos expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente (Moreno, 2011).

En el año 1988, Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988, c.p. en Moreno y Báez, 2010) realizan un documento que es editado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el cual se expone que este tipo de factores son provenientes de la experiencia y la percepción, y que estos se encuentran influenciados por los innumerables factores que afectan al trabajador y a la trabajadora; introduciendo al tema un elemento importante

que es el doble efecto o la doble cualidad que pueden tener los factores psicosociales, planteando que pueden ser positivos o negativos.

A partir de este momento la organización en el trabajo y los factores de tipo organizacional se convierten en expresiones que son intercambiables al referirse a los factores psicosociales y a los efectos de estos sobre la salud de los trabajadores y las trabajadoras (OIT, 1998 c.p. Moreno y Báez, 2010), y estas son utilizadas para hacer referencia a los factores de tipo social que influyen su conducta y su salud (Moreno y Báez, 2010).

De acuerdo a lo planteado por Tovalin y Rodríguez (2011) el concepto predominante de factores psicosociales en el trabajo engloba aquellas condiciones que emanan del proceso y organización del trabajo y de la interiorización que el trabajador y la trabajadora hacen de la actividad que realizan, y la consecuente valoración, afrontamiento y emotividad de esa condición.

Para esclarecer un poco más el concepto de factores psicosociales, a continuación se presentan algunas definiciones planteadas por ciertos autores:

Coxd y Griffiths (1996, c.p. Moreno y Báez, 2010) definen los factores psicosociales como aquellos aspectos del trabajo, la organización, sus contextos sociales y de tipo organizacional.

Daza y Pérez (1997, c.p. Moreno y Báez, 2010) los definen como las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el contenido del trabajo, la realización de tareas, la organización y que tienen la capacidad de afectar tanto el bienestar como la salud (física, psíquica o social) del trabajador y la trabajadora y por ende al desarrollo de su trabajo.

Juárez y Camacho (2011) establecen que los factores psicosociales de trabajo son hechos sociales de la actividad laboral que cuando son combinados o interactúan de

forma dinámica con las condiciones del individuo, y que mediante mecanismos biopsicosociales patogénicos o salutogénicos del estrés influyen en el proceso de salud-enfermedad.

Por su parte Carayon, Haims y Yang (2001, c.p. Moreno y Báez, 2010) los definen como aquellas características que son percibidas del ambiente de trabajo y que tienen una connotación de tipo emocional para los trabajadores y las trabajadoras.

Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales, psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas, su número es alto y su clasificación dependerá del enfoque que se elija; de este modo, tales condiciones al ser adecuadas facilitarán el trabajo, el desarrollo de las competencias personales y los niveles de satisfacción laboral, productividad y estados de motivación en los que los trabajadores y las trabajadoras alcanzarán mayor experiencia y competencia profesional, afectando de este modo positivamente su salud (Moreno y Báez, 2010).

Hasta el momento se observa, de acuerdo a lo planteado, que desde el inicio de la preocupación por los factores psicosociales se destaca su complejidad, y los autores mencionados, en sus definiciones los consideran como: aspectos del trabajo que pueden tener impacto en su salud, condiciones presentes en la situación laboral relacionadas con el contenido del trabajo, características percibidas del ambiente de connotación emocional y que pueden ser percibidos positiva o negativamente por los trabajadores y las trabajadoras, por lo que en la presente investigación se considera, por ser una definición más precisa, la del Ministerio de la Protección Social, - Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010), ya que incorpora los aspectos antes mencionados como parte integral, siendo la definición la siguiente:

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante

percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (p. 19).

Los factores psicosociales no constituyen un riesgo por sí mismo, pero cuando los procesos que se encuentran implicados causan desequilibrio entre las capacidades personales, sociales o culturales de las trabajadoras y los trabajadores pueden llegar a serlo (Tovalín y Rodríguez, 2011), y el impacto que tiene la tarea que se realiza no afecta por igual a todas las personas, sino que varía en función de su personalidad, sus características físicas, sexo, edad, etcétera (Fernández, 2012).

Sobre la base de lo anterior, existen algunas categorizaciones que varios autores han hecho al referirse a los factores psicosociales los cuales se describen en el siguiente apartado.

2.2. Categorización de los Factores Psicosociales

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008, c.p. Moreno y Báez, 2002) plantean una categorización de los factores psicosociales y proponen una serie de indicadores organizacionales que afectan al trabajador, los cuales se dividen en factores organizacionales y factores laborales, a continuación se presentan los indicadores que incluyen en estos dos factores:

1. Factores organizacionales:

- Política y filosofía de la organización: en este indicador se incluyen los factores como la relación trabajo-familia, la gestión de los recursos humanos, la política de seguridad y salud, responsabilidad social, corporativa, y la estrategia empresarial.
- Cultura de la organización: se consideran en este indicador las políticas de relaciones laborales, la información organizacional, la supervisión y el liderazgo.

- Relaciones industriales: en este indicador se consideran el clima laboral, la representación sindical y los convenios colectivos
2. Factores laborales
- Condiciones de empleo: en este indicador se incluyen el tipo de contrato, salario y diseño de carrera que existe en la organización.
 - Diseño del puesto: se consideran en este indicador la rotación y el trabajo grupal.
 - Relaciones industriales: en este indicador se consideran el clima laboral, la representación sindical, y los convenios colectivos.
 - Calidad en el trabajo: en este indicador es considerado el uso de las habilidades personales, las demandas laborales, la autonomía y capacidad de control del trabajador, el apoyo social y la seguridad física en el trabajo.

Adicional a estas dos categorizaciones se hace necesario incorporar una tercera, que hace referencia a aquellas condiciones externas al entorno laboral y son conocidas como factores extralaborales, las cuales de acuerdo con el Moreno y Báez (2010) comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico de la trabajadora y el trabajador, y estas a su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en su salud y bienestar; estos factores incluyen los siguientes indicadores:

Factores extralaborales

- Tiempo fuera del trabajo: este indicador hace referencia al tiempo que la trabajadora y el trabajador dedica a aquellas actividades que son diferentes a las laborales, como descansar, compartir con su familia y amistades, atender responsabilidades personales o domésticas, o realizar actividades recreativas y de ocio.
- Relaciones familiares: en este indicador se consideran las propiedades que son características de las interacciones de la trabajadora y el trabajador con su núcleo familiar.

- Comunicación y relaciones interpersonales: se incluyen en este indicador las cualidades que caracterizan las comunicaciones e interacciones de la trabajadora y el trabajador con sus allegados, allegadas y amistades.
- Situación económica del grupo familiar: este indicador se refiere a la disponibilidad de medios económicos que tienen para atender sus gastos básicos la trabajadora, el trabajador y su grupo familiar.
- Características de la vivienda y de su entorno: en este indicador son consideradas las condiciones de infraestructura, ubicación y el entorno físico del lugar habitual de residencia de la trabajadora, el trabajador y su grupo familiar.
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: este indicador corresponde al influjo que tienen las exigencias de los roles familiares y personales, en el bienestar y en la actividad laboral de la trabajadora y el trabajador.
- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: en este indicador se consideran aquellas condiciones en que la trabajadora y el trabajador realiza el traslado desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa; comprende la facilidad y comodidad del transporte y la duración que tiene el recorrido.

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, son condiciones de trabajo que pueden afectar la salud del trabajador de forma positiva o negativa, ya que se encuentran presentes en todas las organizaciones, es por ello que la cultura, clima organizacional y el liderazgo pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo convirtiéndose al ser negativo en elementos de riesgo en las organizaciones (Moreno y Báez, 2010); por lo tanto los factores psicosociales no constituyen un riesgo por sí mismo, pero cuando los procesos que se encuentran implicados causan desequilibrio entre las capacidades personales, sociales o culturales de las trabajadoras y los trabajadores pueden llegar a serlo (Tovalín y Rodríguez, 2011).

Debe tenerse en consideración que las condiciones del trabajo y sus procesos derivados no constituyen en sí factores psicosociales; el impacto que tiene la tarea que realizan las trabajadoras y los trabajadores se asocia a diferentes riesgos que denotan en

el impacto negativo o positivo del trabajo en la salud de estos (Tovalín y Rodríguez, 2011); y este impacto no afecta por igual a todas las personas, sino que varía en función de su personalidad, sus características físicas, sexo, edad, etcétera (Fernández, 2012).

Cuando las exposiciones prolongadas a factores psicosociales es negativa y existe la probabilidad de que pueda ocasionar un daño en la salud del trabajador o trabajadora, es cuando se está en la presencia de riesgos psicosociales.

En la salud del trabajo cuando se hace referencia al concepto de riesgo laboral se tienen en cuenta dos acepciones principales: 1) se considera el riesgo como la presencia objetiva de un peligro dentro del sitio de trabajo (maquinaria, sustancias, elementos ambientales) que por sus características pueden o no causar un daño en la salud del trabajador o la trabajadora; y 2) considera la probabilidad de que el peligro detectado pueda, en efecto, causar algún daño en la salud de las trabajadoras y trabajadores (Tovalín y Rodríguez, 2011).

Los riesgos psicosociales tienen en la literatura varias acepciones, de las cuales se mencionan algunas a continuación con la finalidad de que se pueda apreciar de una forma más integral el concepto:

La OIT (1986, c.p. Velásquez, 2003 en Pando, Carrión y Arellano 2006) definen los riesgos psicosociales como aquellas interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales por un lado, y por otro las funciones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores que podrían ejercer a través de sus percepciones y experiencias una influencia nociva.

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras (Castella y Cols, 2005).

Por su parte, Moreno (2011) plantea que son aquellas situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar de forma importante o grave la salud de las trabajadoras y los trabajadores, tanto física, social como mentalmente, aunque en cada uno de estos puedan ser diferenciales.

En un sentido similar, Mansilla (2012) define un riesgo psicosocial laboral como el acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, y tiene que una alta probabilidad de afectar a la salud de los trabajadores y las trabajadoras y cuyas consecuencias suelen ser importantes.

En lo que respecta a los factores psicosociales y los riesgos psicosociales encontramos que las diferencias entre ambos consisten en la gravedad y globalidad de las consecuencias de los riesgos psicosociales, lo que entraña repercusiones que van desde los aspectos físicos y psicológicos hasta los mentales (Moreno 2011).

Los factores psicosociales son descriptivos, aluden a la estructura organizacional (Mintzberg, 1993, c.p. en Moreno 2011), y condiciones psicosociales del trabajo (como cultura corporativa, estilos de liderazgo, clima laboral o el diseño de los puestos de trabajo) y como tales pueden ser factores positivos o negativos (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988, c.p. en Moreno, 2011); y los riesgos son predictivos, ya que refieren a las condiciones organizacionales cuando son elementos que tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, y Berra, 2002, c.p. en Moreno 2011).

A diferencia de los factores psicosociales, los riesgos psicosociales, 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 y las trabajadoras (Giner, 2012).

En el mismo orden de ideas, debe tenerse en cuenta que al momento de estar en presencia de un riesgo psicosocial se debe proceder a hacer las evaluaciones que

correspondan para proceder a intervenir, y de este modo controlar o prevenir el riesgo y transformar en positivo los negativos, y fomentar y preservar los positivos en caso de que lo hubiere.

La evaluación del riesgo tiene como objetivo determinar si la presencia de un peligro en un contexto laboral específico representa la posibilidad de ocasionar un daño futuro en la salud de las trabajadoras y los trabajadores, y facilita la formulación de una estrategia preventiva efectiva (Tovalín y Rodríguez, 2011); al igual que permiten estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, para tomar las medidas preventivas que permitan reducirlo (Giner, 2012).

La evaluación asegura que se den soluciones apropiadas a todos los riesgos detectados, aun cuando la legislación no contemple de manera expresa soluciones particulares, por lo que es importante que se desarrollen formas eficientes para su identificación y evaluación que permitan controlarlos o eliminarlos y de esta forma contribuir en preservar la salud de los trabajadores y trabajadoras (Tovalín y Rodríguez, 2011).

2.3. Modelos Teóricos

Se puede observar que según Pando, Carrión y Arellano (2006) existe una gran variedad de definiciones de factores psicosociales, lo cual se debe a los diversos modelos sobre las cuales se encuentran basadas. En esta investigación se abordan aquellos que se consideran han tenido un mayor impacto, entre las que encontramos por lo menos tres enfoques explicativos, los cuales se centran en:

1. Las condiciones dadas por las interacciones propias entre los trabajadores y la organización administrativa del trabajo.
2. Modelos explicativos que tienden a unirse de alguna manera con los paradigmas del estrés, equiparando los factores psicosociales del trabajo con los llamados estresores.

3. Modelos explicativos de los factores psicosociales que se encuentran 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 encontramos apenas un reflejo a nivel grupal o individual de dichos factores.

El lo que respecta a los riesgos psicosociales han sido formuladas diversas teorías, de acuerdo a Castella y Cols (2005) solo dos han aportado pruebas válidas a través de estudios con población de trabajadoras y trabajadores sanos y enfermos; estas teorías son, la formulada por Karasek, Jhonson y May conocida como “demanda-control-apoyo social” y la formulada por Siegrist conocida como “esfuerzo-recompensa”.

Los modelos mencionados son modelos teóricos sobre los cuales se soporta el Cuestionario de factores psicosociales intralaborales de Blanco (2013), que es el instrumento base aplicado en la investigación, por lo que para conocer en qué consisten, se describen a continuación:

Antes de explicar los modelos es importante mencionar que el tema de los factores psicosociales se encuentra ligado al concepto de estrés de manera amplia en la literatura; este último cuando es negativo es entendido en el modelo como la respuesta de desadaptación que es propia del organismo, y que se deriva de las condiciones que sobrepasan a la persona (Juárez y Camacho, 2011). Sin embargo, la visión psicosocial no se reduce solo al fenómeno de estrés, ya que de acuerdo con Kagan y Levi (1975, c.p. Juárez y Camacho, 2011) el estrés es solo un efecto que ocurre en una parte del proceso.

En este mismo orden de ideas, es necesario indicar que el estrés es definido por Levi (2000, c.p. Juárez y Camacho, 2011) como el conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y de comportamiento que responden a ciertos aspectos percibidos por la persona como adversos o nocivos respecto al contenido, la organización o el entorno de trabajo; ya que esta definición es utilizada con frecuencia para caracterizar el mecanismo mediador entre la enfermedad y los factores psicosociales (Juárez y

Camacho, 2011), debe quedar claro a qué se hace referencia en los modelos cuando se habla de estrés para que no se generen confusiones.

Una vez aclarado a que se refiere cuando se habla de estrés, se continuará con explicar en qué consisten los modelos teóricos.

2.3.1. Modelo Demanda- Control – Apoyo Social

A principios de los ochentas Robert Karasek, trata de explicar la relación entre los factores psicosociales y la salud en función de las demandas psicológicas del trabajo generadoras de estrés, y asociadas a enfermedades cardiovasculares, por lo que plantea el modelo “demanda-control” (Karasek, 1998 c.p. Pando, Carrión y Arellano 2006).

La OIT (1998, c.p. Pando, Carrión y Arellano, 2006) presenta el modelo de Karasek centrado en: 1) las reacciones de tensión psicológica más negativas como la fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física, que se producen cuando son altas las exigencias psicológicas del puesto de trabajo, y es escasa la toma de decisiones que el trabajador y la trabajadora tienen; 2) cuando el control sobre el trabajo es elevado al igual que las demandas psicológicas, pero no son abrumadoras, los efectos sobre el comportamiento que se predicen son el aprendizaje y el crecimiento.

A finales de los ochentas, Jhonson y May introdujeron al modelo de Karasek la dimensión apoyo social, la cual actúa, según estos autores, como un modelador del efecto de la tensión o estrés laboral el cual es generado por la relación demanda-control y considerado únicamente en dos direcciones, el apoyo proveniente de supervisoras, supervisores, compañeras y compañeros de trabajo (Pando, Carrión y Arellano, 2006).

Este modelo plantea que las demandas de trabajo se encuentran determinadas por aquellas exigencias que son de carácter psicológico y que sufre el trabajador y la trabajadora como consecuencia de su desempeño en actividades de carácter laboral, en cuanto al control postula que incluye los recursos u oportunidades que el centro de

trabajo pone a su disposición para que el trabajador y la trabajadora puedan desarrollar sus habilidades, contar con autonomía, administrar su tiempo, o participar en la toma de decisiones (Pando, Carrión y Arellano 2006).

El modelo sugiere que los niveles de estrés crecen cuando se produce una conjunción de altos niveles de exigencias con un bajo control en las tareas del trabajo, siendo importante el apoyo social como un factor relevante frente al estrés (Alvarado, Marchetti, Villalon, Hirmas y Pastorino, 2009).

El modelo fue desarrollado en relación con entornos de trabajo en el que los estresores son crónicos, e inicialmente no suponen una amenaza y que son el producto de complejas decisiones en materia de organización (es por ello que el control del estresor resulta muy importante); además, se encuentra basado en las características psicosociales del trabajo y predice el riesgo que existe de que las trabajadoras y los trabajadores padezcan enfermedades relacionadas con el estrés, y puede contribuir con el análisis y comprensión de la salud y la seguridad en el ambiente de trabajo (Sauter, Murphy, Hurrell y Levi, 1998).

2.3.2. Modelo Esfuerzo-Recompensa

El modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist plantea que aquellas experiencias estresantes son consecuencia de situaciones amenazantes a la “continuidad de roles sociales esenciales”; en esta teoría los estresores ocupan el lugar de factores psicosociales y su efecto sobre la salud se explica en que tanto la persona cuenta con el control sobre su propio futuro laboral y personal (Pando, Carrión y Arellano 2006); este modelo propone que los niveles de estrés crecen cuando se produce la condición de alto esfuerzo y bajas recompensas (Alvarado, Marchetti, Villalon, Hirmas y Pastorino, 2009).

Los daños a la salud se explican en la relación entre el esfuerzo que el trabajo demanda y aquellas recompensas que este proporciona a largo plazo, pero sobretodo, la seguridad o control que la persona puede tener, es decir, al existir un elevado nivel de

esfuerzo y un bajo control de las recompensas se constituye a largo plazo, una situación de riesgo para la salud del trabajador (Pando, Carrión y Arellano 2006).

El modelo, según Pando, Carrión y Arellano (2006) considera los siguientes aspectos: ir contra reloj en la ejecución del trabajo, cantidad o nivel de responsabilidad, verse obligado a trabajar fuera de horario constantemente, tener un trabajo muy exigente; en cuanto a recompensa considera la estima (si se recibe respeto merecido de superiores, compañeras y compañeros, si se cuenta con apoyo adecuado en situaciones difíciles y si se recibe trato justo), la gratificación monetaria (si se considera adecuado el ingreso recibido en relación con el trabajo que se realiza) y el control de estatus (perspectivas de promoción, vivencia de cambios no deseados, estabilidad laboral entre otros factores).

Según lo expuesto por Jaén (2010) la relevancia que tienen estos enfoques reside en la validez predictiva que tienen, ya que a través de ellos se ha comprobado la relación que existe entre la dimensión de entorno laboral (demandas-control-recompensa) y problemas de salud que impactan el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores y que se caracterizan por altas demandas, un bajo control y/o esfuerzos, con bajos niveles de recompensas, que constituyen factores de riesgo para enfermedades cardiovasculares entre otras (depresión, fatiga y trastornos musculoesqueléticos) que impactan en la calidad de vida de los trabajadores.

2.4. Identificación y evaluación de los factores psicosociales

La identificación de factores psicosociales en el sitio de trabajo, son una parte integral y necesaria del proceso de evaluación e identificación de estos para poder cumplir con lo establecido en la legislación y evitar que la exposición prolongada afecte negativamente el desempeño laboral y la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Mansilla (2012) plantea que para poder llevar a cabo una identificación correcta de los factores psicosociales es necesario tener un buen conocimiento de la organización, su estructura, distribución general de cargas de trabajo, distribución demográfica de la

población de trabajadoras y trabajadores, procesos disciplinarios, absentismo, adaptaciones de puestos, las rotaciones de puesto, resultados de la productividad, etcétera.

El proceso de identificación de los factores psicosociales debe seguir dos abordajes (Mansilla, 2012), por un lado, un abordaje global el cual incluye a todos aquellos que son conocidos por tener mayor probabilidad de producir efectos dañinos, y cuyas medidas de control pueden determinarse de inmediato; y por el otro lado, un abordaje específico que considera aquellos que requieren una intervención más detallada.

De acuerdo con Mansilla (2012) es conveniente que la identificación y evaluación de factores psicosociales se realice con la metodología de valoración y calificación que sea adecuada, para poder prevenir que los factores puedan convertirse en riesgos psicosociales para la salud de las trabajadoras y los trabajadores, lo cual dependerá de la de la exposición prolongada a los factores.

Por lo antes expuesto, la identificación acertada y adecuada de los factores psicosociales permitirá la prevención oportuna de que estos se conviertan en efectos adversos o negativos para la salud de las trabajadoras y los trabajadores, además que, más allá de la obligación legal, los factores psicosociales también pueden impactar de forma positiva en la calidad y rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.

2.5. Marco Legal

El tema de los factores psicosociales en Venezuela por su relevancia e importancia han sido considerados en su normativa legal, por lo que es necesario mostrar en este apartado los artículos y las leyes a los cuales se hace referencia en su legislación.

El basamento jurídico venezolano, tal como lo plantean Feldman y Blanco (2012) tiene sustento en los artículos 86 y 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, los cuales plantean por un lado:

Artículo 86 (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999):

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social (...).

El Artículo 87 (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999):

“(...) Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. [Por lo cual] El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

En consecuencia, como lo mencionan Feldman y Blanco (2012, p. 76) respecto a los Artículos 86 y 87 citados previamente “se desprende que es una garantía de rango constitucional, la protección de las ciudadanas y los ciudadanos contra los riesgos laborales y enfermedades”, que van en concordancia con lo establecido la Ley del plan de patria (2013), en su objetivo 2.2.1.6. “Asegurar el desarrollo físico, cognitivo, moral y un ambiente seguro y saludable de trabajo, en condiciones laborales y de seguridad social gratificantes”.

Además, Feldman y Blanco (2012, p.76) plantean que, con el espíritu de protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, se promulga la Ley

Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005), en la cual:

Se desarrolla la normativa legal en materia de salud y seguridad en el trabajo; relacionada con la salud integral de las trabajadoras y trabajadores (...) cuyo propósito es garantizar el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de las personas en su entorno laboral.

La LOPCYMAT (2005) establece en su Artículo 70, que la enfermedad ocupacional se define como:

Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifieste por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes (...)

De acuerdo a lo planteado por Feldman y Blanco (2012) en cuanto a las funciones y responsabilidades del Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran:

Entre sus funciones tienen el promover y mantener el nivel más elevado de bienestar físico, mental y social de la población laboral, así como identificar, evaluar y controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores. Es decir, también es una responsabilidad de estos servicios atender aquellos aspectos del entorno laboral que puedan afectar la salud integral de la población expuesta, lo cual se circunscribe no solo a brindar asistencia a la persona con alguna sintomatología sino que en primer lugar se deben desarrollar acciones destinadas

a prevenir e intervenir en el medio ambiente laboral, sobre aquellos agentes potencialmente capaces de producir afecciones de carácter psicosocial (p. 76)

Por otra parte, no corresponde solo a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo resguardar la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores, los empleadores y las empleadoras también tienen sus deberes establecidos en la legislación, en el Artículo 56, numeral 5, de la LOPCYMAT (2005), se plantea que estos últimos tienen el deber de:

Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

Sobre la base de los artículos establecidos en la legislación venezolana que se han mencionado, hasta el momento se hace evidente que el deber y responsabilidad de mantener la integridad física, mental y psicológica de las trabajadoras y los trabajadores, no recae solo en los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo; los empleadores y las empleadoras principalmente deben propiciar y mantener condiciones y ambientes saludables de trabajo, para evitar que estos puedan tener repercusiones y ocasionar daños en la vida de las trabajadoras y los trabajadores.

Con relación a la relevancia del estudio de los factores psicosociales, es necesario también situar la presente investigación en lo establecido en la LOPCYMAT (2005) en los artículos 69 y 70 que según Feldman y Blanco (2012, p.76), definen los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y sus causas como agentes causales “aquellas condiciones del ambiente de trabajo de orden psicosocial y emocional, que determinen la

aparición de trastornos o desequilibrios de carácter mental, temporales o permanentes, o bien que predispongan a la ocurrencia de accidentes de trabajo”.

En el mismo orden de ideas, para comprender y conocer el contexto laboral de las trabajadoras y trabajadores universitarios quienes son la población objeto de estudio en esta investigación, es importante también insertar ciertos conceptos que permitan mostrar una visión más clara de las características de las relaciones laborales de este sector público laboralmente activo.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su Art. 109 “El estado reconocerá la autonomía universitaria como principio y jerarquía (...). Las Universidades autónomas se darán sus normas de gobiernos, funcionamiento y la administración eficiente de su patrimonio bajo el control y vigilancia que a tales efectos establezca la ley (...)”.

En concordancia con el artículo anterior, la Ley de Universidades (1970) establece en su Artículo 9, que las universidades autónomas disponen de autonomía organizativa, académica, administrativa, económica y financiera. En su Art. 6 establece: “El recinto de las Universidades es inviolable. Su vigilancia y el mantenimiento del orden son de la competencia y responsabilidad de las autoridades universitarias; no podrá ser allanado sino para impedir la consumación de un delito o para cumplir las decisiones de los Tribunales de Justicia. (...)”.

Debe mencionarse que si bien las universidades se rigen por sus propias normas autónomas, disponen de autonomía organizativa, académica, administrativa, económica y financiera, debe tenerse en consideración que existen leyes como la Constitución de la República, la LOPCYMAT, la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT) (de aplicabilidad para el personal obrero) que son de cumplimiento y aplicación obligatoria.

III. Planteamiento del Problema

El trabajo constituye un aspecto social fundamental en la vida de las personas, es por ello, que debe tenerse en cuenta el impacto en la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores que ejercen las condiciones y medio ambiente en que se llevan a cabo esas actividades.

Las dinámicas organizacionales y la complejidad de las relaciones laborales que se plantean hoy día en el mundo, requiere de los profesionales de la salud entre ellos los psicólogos, que en pro de resguardar el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores, hagan un seguimiento muy cercano de las diferentes variables que pudieran incidir y afectar la salud de ellos.

Para comprender la problemática que gira alrededor de las universidades públicas venezolanas, es necesario comprender inicialmente las características que hacen particular a este sector.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) define la gratuidad de la educación en las instituciones públicas en todos los niveles, desde el maternal hasta el pregrado universitario; en este sentido, las universidades públicas venezolanas, los términos de las relaciones laborales, sus infraestructuras y recursos dependen del Estado, sin embargo, la administración, en el caso de las universidades autónomas, recae en las autoridades designadas por los miembros de sus comunidades, lo cual influye en las condiciones y medio ambiente de trabajo para las trabajadoras y los trabajadores, demandando en ellos esfuerzos adaptativos que en algunos casos, podrían contribuir en que ciertos factores psicosociales puedan tener algún impacto en su salud.

En esta misma línea, Morales (2009) refiere en su ensayo sobre la universidad venezolana, que en los últimos tiempos, esta ha estado inmersa en una crisis de concepción referida al sentido y función que tiene como institución ante la sociedad y que en resumen, se traduce en una crisis de pensamiento, funcionamiento, financiamiento,

crecimiento e identidad, aunados a una crisis derivada de la burocratización y partidización de las universidades.

Las razones políticas, económicas o sociales que han promovido la crisis que experimentan las instituciones de educación superior pública no son el objeto de esta investigación, sin embargo, sí lo es ahondar en cómo la percepción de los factores psicosociales en el trabajo es percibido por las trabajadoras y los trabajadores que hacen vida en este sector de importancia para la formación de nuevos talentos y profesionales que impulsan el aparato productivo nacional.

Por esta razón, Ros y Grad (1991) plantean que la importancia de las funciones sociales y psicológicas y las características que las personas atribuyen al puesto de trabajo, aunado al ambiente en el que se desarrollan, influyen en la satisfacción del trabajo; es por ello, que es necesario evaluar la influencia que los factores psicosociales tienen en la salud y el desempeño de las trabajadoras y los trabajadores.

Como lo mencionan Tovalín y Rodríguez (s.f., c.p. Juárez y Camacho, 2011), 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 las trabajadoras y los trabajadores.

Es así, que en 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).

Saraz (2006), Karasek y Theorell (1990, c.p. Feldman y Blanco, 2012) plantean que investigaciones realizadas en diversos países muestran una gran cantidad de

información sobre cómo puede ser afectada la salud de los trabajadores debido a las condiciones psicosociales en el trabajo.

Una investigación reciente que considera los efectos para la salud y la relación con factores psicosociales es la realizada por Rosario, Rovira, Rodríguez, Rivera, Fernández, López, Segarra, Torres, Burgos, González, Ortiz, Padilla y Torres (2013) la cual examinó la relación entre salud cardiovascular, bienestar psicológico, bienestar físico y factores de riesgo psicosociales en una muestra de 660 personas empleadas en diferentes organizaciones en Puerto Rico, que trabajaban al menos 20 horas a la semana. Los resultados obtenidos sugieren que existe una relación entre los factores de riesgo psicosociales, la salud cardiovascular y el bienestar psicológico y físico. Los investigadores encontraron también, que los síntomas físicos y el desprestigio personal parece predecir la salud cardiovascular; mientras que el acoso psicológico, las limitaciones organizacionales, la carga de trabajo, la incivilidad y la autonomía laboral predicen los niveles de ansiedad; y por último, la incivilidad laboral y el entorpecimiento del progreso parecen predecir los niveles de depresión.

En este sentido, se hallaron también otras investigaciones que se centran en los efectos de los factores psicosociales en el desarrollo de enfermedades físicas y sobre este aspecto, Bongers, De Winter, Kompier y Hildebrandt (1993) estudiaron la asociación entre los factores psicosociales laborales y las enfermedades musculoesqueléticas, a través de una revisión de la literatura epidemiológica, concluyendo que el trabajo monótono, la alta demanda de trabajo y la presión del tiempo están relacionados con síntomas de problemas musculoesqueléticos. Los datos recabados por ellos, sugirieron que el bajo control en el trabajo y la falta de apoyo social de las compañeras y compañeros de trabajo se correlacionan positivamente con dichos problemas y el estrés percibido podría actuar como intermediario en este proceso.

Como se ha planteado marco teórico, el constructo “factores psicosociales” ha evolucionado en los últimos años, incorporando variables que hacen más compleja y útil su consideración.

Considerando lo expuesto previamente, se encontró en la investigación de Contreras, Barbosa, Juárez, y Uribe (2010) la incorporación de las variables liderazgo y clima organizacional y los riesgos psicosociales, en la cual, los investigadores se plantearon observar la relación entre las variables sociodemográficas, el estilo de liderazgo y el clima organizacional, observando en sus hallazgos que dichas variables ejercen una influencia sobre la percepción del riesgo psicosocial de las trabajadoras y los trabajadores del sector salud.

Sobre este aspecto, Gil-Monte (2012) menciona que los cambios que han ocurrido en las últimas décadas con relación a los procesos laborales y el diseño del trabajo “son de carácter sociodemográfico, económico, político y tecnológico” (p. 237) y de estos se han originado nuevos riesgos psicosociales que afectan la salud y la calidad de vida laboral, por ello, al evaluar los factores psicosociales presentes en la muestra de trabajadoras y trabajadores del sector universitario se podría obtener información acerca de la percepción de los riesgos psicosociales relacionado con las características propias de cada grupo de participantes de la muestra.

En este mismo orden de ideas, se hallaron investigaciones centradas en los efectos psicológicos para la salud de las trabajadoras y los trabajadores, considerando también los factores psicosociales.

Entre ellas, se encontró la investigación realizada por Kolstad, Hansen, Kærgaard, Thomsen, Kaerlev, Mikkelsen, Grynderup, Mors, Rugulies, Kristensen, Andersen y Bonde (2010), la cual fue realizada en una muestra de 4291 trabajadores daneses en el año 2007 y cuyo objeto fue estudiar si la relación estrés laboral-depresión reflejaba características causales del ambiente de trabajo o bien existía sesgo en la información. Los investigadores hallaron que el sesgo infla las asociaciones entre la variable tensión laboral (*Job Strain*) y la aparición de la depresión. En consecuencia, siendo el estudio de los factores de psicosociales en el trabajo, un fenómeno grupal, es necesario iniciar este tipo de investigación con el objeto de definir los factores psicosociales presentes en trabajadoras y trabajadores de diferentes niveles organizacionales, en empresas,

instituciones u organismos públicos y privados para que sirvan de modelo para otros estudios y se pueda dilucidar la pregunta si existe o no sesgo entre las relaciones observadas.

Por otro lado, Moreno y Toro (2010) se centraron en examinar la asociación entre factores psicosociales y el riesgo de sufrir sintomatología depresiva, explorando las variables demanda psicológica, control en el trabajo, desbalance esfuerzo recompensa, distrés, consumo de medicamentos y sintomatología depresiva, reportando que sus resultados “son coincidentes con estudios que revelan relaciones entre factores psicosociales del trabajo y salud mental” (p. 7) sugiriendo la necesidad de estudios similares en otras muestras de poblaciones de trabajadoras y trabajadores.

Asimismo, Ansoleaga, Vézina y Montaña (2014) evaluaron la sintomatología depresiva, asociada a factores de riesgo psicosocial laboral según una muestra aleatoria de 3010 trabajadores de Chile, mediante los modelos demanda-control y desequilibrio esfuerzo-recompensas. En el estudio se determinó que la prevalencia de sintomatología depresiva y la exposición a factores de riesgo psicosocial laboral es mayor en mujeres que en hombres; también se encontró que mujeres expuestas a la falta de apoyo social y bajas recompensas, y hombres expuestos a demandas psicológicas y desequilibrio esfuerzos-recompensas, tienen mayor probabilidad de presentar sintomatología depresiva al compararse con los no expuestos.

Sin embargo, otros investigadores han considerado estudiar los factores psicosociales versus los efectos físicos y psicológicos; es así que Gómez-Ortiz y Moreno (2009) identificaron la prevalencia de los factores psicosociales en una muestra de 251 maestros, hallando relaciones significativas entre la tensión laboral y el desbalance esfuerzo-recompensa con la salud mental, pero no con la presión arterial en el grupo completo.

En otra investigación, llevada a cabo por Peña, Ramos y Martínez-Losa (s.f.), se evaluaron los riesgos psicosociales en una muestra conformada por 788 trabajadores,

encontrando que existe una relación inversamente proporcional entre salud y tensión, correspondiendo un peor estado de salud a los participantes situados en el grupo de alta tensión y viceversa; también, los investigadores observaron, que cuando hay un mayor nivel de apoyo social de los compañeros y supervisores los factores de salud son elevados; sin embargo, encontraron que las personas expuestas a situaciones de alta tensión y que tienen bajos niveles de apoyo social, obtenían las peores puntuaciones en los factores de salud valorados, y los que sí contaban con este apoyo obtenían los valores más elevados; pero, para situaciones como la situación de baja tensión, se obtuvieron puntuaciones peores para la salud cuando se percibía bajo nivel de apoyo. Con respecto al género, en el estudio se observó que las mujeres perciben un mayor desequilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas recibidas. Finalmente, en cuanto a los centros de trabajo, hallaron respecto a los niveles de tensión laboral, que el personal de oficina percibió un desequilibrio entre esfuerzos y recompensas, mientras que el personal que corresponde a un perfil de producción lo percibió como de alta tensión pero bien recompensado.

Dada la importancia que tiene la relación de los factores psicosociales y sus consecuencias negativas para la salud de las trabajadoras y trabajadores, Peiró (2003), estudió las implicaciones del sistema de trabajo para el análisis y prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en las empresas, y en sus conclusiones destacó que hay que prestar atención a los riesgos psicosociales que pudieran emerger de los trabajos de servicio y que el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de las trabajadoras y trabajadores es un derecho que hay que garantizar.

Con relación al grupo específico de trabajadoras y trabajadores de universidades públicas venezolanas, se ha ubicado un conjunto de investigaciones que se han dedicado a estudiar especialmente los efectos del estrés, del *burnout* y los efectos del agotamiento emocional en muestras de trabajadores universitarios y docentes, sin embargo, no se encontraron investigaciones publicadas que traten de cerca la evaluación de factores psicosociales en Venezuela en muestras similares.

Por un lado, se encontró la investigación de Castillo y Escalona (2009) la cual se centró en estudiar bajo un enfoque ergonómico de puestos de trabajo, una muestra de 28 sujetos pertenecientes al personal administrativo de una universidad pública venezolana; hallaron que debido a las malas condiciones de la infraestructura, problemas relacionados a la organización del trabajo y falta de recursos, las trabajadoras son susceptibles a ser víctimas de trastornos musculoesqueléticos, accidentes laborales por peligros químicos o biológicos, trastornos de la voz y altas exigencias ergonómicas y psicosociales, recomendando así realizar cambios en las condiciones de trabajo e incorporar la visión de género para mejorar las condiciones de las mujeres en el trabajo.

Como se ha visto entonces, en la investigación previamente expuesta, no se trata directamente los factores psicosociales en el trabajo y su influencia en la salud de las trabajadoras, no obstante, en otra investigación realizada en docentes de una facultad de ciencias de la salud de una universidad pública venezolana, Borges, Ruiz, Rangel y González (2010) se centraron en determinar la frecuencia del síndrome de *burnout* e identificar los riesgos laborales y su asociación con las diferentes áreas de este síndrome en los trabajadores. Entre sus hallazgos destacan que el agotamiento emocional es el que afecta mayormente a los docentes y el trabajar en otros sitios distintos al recinto universitario se comporta como un factor protector para el agotamiento emocional en ellos y por otra parte, indican que la mala infraestructura y condiciones de trabajo, además de bajos salarios y burocracia administrativa, fueron identificados como los principales problemas en este grupo de trabajadores universitarios. Como datos pertinentes a los fines de este trabajo, en el estudio mencionado refieren que existe controversia con respecto a si la antigüedad se comporta como un factor protector o no frente al *burnout* y concluyen que no existe relación entre la antigüedad y el agotamiento emocional como componentes de este síndrome.

Por otra parte, se encontró otro trabajo conducido por Oramas, Almirall y Fernández (2007) el cual tuvo como objetivo determinar la prevalencia del estrés laboral percibido por docentes venezolanos, la afectación por el síndrome de *burnout* y la presencia de síntomas de estrés en dicha población, encontraron que la edad y el estrés

laboral percibido por el docente, constituyen los mejores predictores para el agotamiento emocional, mientras que viendo la despersonalización como componente del *burnout*, el estrés laboral percibido y el sexo de los docentes son los mejores predictores de este, informaron también que los factores laborales que provocan mayor estrés fueron volumen de trabajo, factores relacionados con los alumnos, salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo, sus resultados les confirmaron el carácter emocional del síndrome, su origen laboral y las manifestaciones fisiológicas del mismo.

Se ubicó también otra investigación enfocada en el estrés en docentes de tres universidades públicas venezolanas, realizado por Sánchez y Maldonado (2003) en la cual participaron un total de 429 docentes y en sus conclusiones resaltaron que como situaciones estresoras con mayor puntaje para ellos fueron la situación económica e incertidumbre política del país, no terminar a tiempo las tareas asignadas e incumplir compromisos académicos, enfatizando igualmente las consecuencias disfuncionales, generadoras de desequilibrio y potencialmente peligrosas entre manifestaciones fisiológicas como: tensión muscular en el cuello, dolor de cabeza, irritabilidad, cambios de ánimos y agotamiento general.

Y dentro de la misma línea de investigación, se refiere otro estudio también enfocado en docentes universitarios, realizado por Sánchez y Mantilla (2005) y cuyo objetivo fue estudiar las situaciones generadoras de los niveles de estrés en ese grupo de profesionales pertenecientes a tres universidades venezolanas, se observó que en esta investigación un agente causal del estrés es la situación económica y la incertidumbre del país, como también la relación que existe entre la demanda que los docentes hacen a sí mismos para cumplir a tiempo con sus compromisos en el tiempo previsto, lo cual influye en el estrés.

Es así, debido a la falta de información relacionada a los factores psicosociales y el estudio de esta variable en trabajadoras y trabajadores universitarios en Venezuela, que se hace necesario mencionar cómo ha sido abordado por otros investigadores en

diferentes latitudes, el estudio de estos factores y sus efectos en la salud en muestras similares.

Fuera de nuestras fronteras, Gutiérrez, Barón, Gea, Nogareda, Montalbán, Orell, Maeso y García-Rodríguez (2009) realizaron una investigación cuyo objetivo fue identificar y analizar las características psicosociales propias del trabajador de la Universidad de Málaga y detectar indicadores precoces de situaciones de riesgo psicosocial. Los factores estudiados fueron: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales. La muestra estuvo compuesta por 192 participantes entre el personal docente e investigador, administrativo y de servicios. Los resultados obtenidos en este estudio indicaron que tanto el personal docente e investigador como el personal administrativo y de servicio perciben una carga mental por encima del riesgo moderado; en cuanto a la autonomía temporal, contenido del trabajo e interés por el trabajador, el personal docente e investigador obtuvo mejores resultados que el personal administrativo y de servicio; los hallazgos sugieren que la carga mental es el principal riesgo de consideración para todo el colectivo y que la percepción que el personal docente e investigador tiene sobre cómo controlar su tiempo y trabajo, desarrolla sus capacidades; así como el interés que perciben los docentes es mejor que la del personal administrativo y de servicio.

Por otra parte, González y Pérez (2009) abordaron el fenómeno de la precarización del trabajo docente y sus implicaciones en la salud física y mental de los trabajadores universitarios, tomando en consideración las investigaciones que para la fecha se tuvieron en cuenta sobre el *burnout* y otros padecimientos en México. Los investigadores entre sus conclusiones indicaron que la organización del trabajo universitario se ha visto afectado por los cambios ocurridos en los últimos 20 años, ocasionando una mayor carga psicológica en los docentes y que la diversificación de las exigencias docentes responde a la necesidad de la competitividad y el reconocimiento del medio académico. Por ello, es importante contrastar este hallazgo que plantean los autores con relación a la necesidad de reconocimiento y la percepción de las exigencias,

que en la presente investigación, podrían relacionarse con las demandas de exigencias emocionales, cognitivas, sensoriales, el refuerzo, la satisfacción, o bien otras variables asociadas que, a la luz de los resultados obtenidos, podrían estudiarse.

Otra investigación realizada en México realizada por Cerecero, Hernández, Aguirre, Valdés y Huitrón (2009) tuvo como objetivo evaluar la asociación entre el estilo de vida con el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares en trabajadores universitarios, encontrando que juega un papel importante la actividad física moderada-vigorosa como factor del estilo de vida y se asocia con un menor riesgo de sufrir enfermedad cardiovascular. Si bien, esta investigación no se centra en evaluar el estilo de vida de las trabajadoras y los trabajadores, existen elementos en los datos sociodemográficos que podrían dar cuenta acerca de ciertas condiciones, que sumadas a los elementos propios de los factores psicosociales serían consideradas en riesgo potencial de afectar la salud de los participantes de esta investigación.

Continuando en el marco general que refiere a las trabajadoras y los trabajadores universitarios como conjunto, Rubio y Navarro (2007) se centraron en evaluar los factores psicosociales en la Universidad de Sevilla, para la identificación de niveles del estrés laboral, los desencadenantes relativos a la organización del trabajo y las variables demográficas y laborales que influyen en la probabilidad que las trabajadoras y trabajadores sufran consecuencias relacionadas a este riesgo psicosocial. Los resultados reportados por estos investigadores señalan que existió una alta prevalencia de estrés laboral y de *burnout*, entre 14 y 13 %, respectivamente, y que la falta de recursos, el conflicto, la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de rol y la superespecialización fueron los determinantes en dichos hallazgos; por otra parte, las variables: estado civil, el número de hijos, el sector en el que se trabaja y la experiencia tuvieron influencia en la posibilidad de sufrir estrés laboral y *burnout*.

En consecuencia, la investigación previamente expuesta, aporta elementos que podrían enriquecer la discusión sobre las características de la muestra de trabajadoras y trabajadores universitarios que han participado en este estudio, y las implicaciones que la

valoración de los factores psicosociales, en sus distintas dimensiones, puede tener en cuanto a los niveles de riesgos de afectar la salud de ellos.

Por otra parte, al revisar los resultados y conclusiones del trabajo realizado por Ramírez y Zurita (2010), quienes se plantearon determinar las variables asociadas al desarrollo del *burnout* en trabajadoras y trabajadores en centros educativos municipalizados de la ciudad de Arica, ellos encontraron entre sus resultados que, con respecto a la visión del trabajo realizado, los que presentan una visión más positiva del trabajo que realizan, bien como carrera o vocación, tienen un menor número de sujetos que presentan *burnout*, mientras que quienes lo consideran solo como un trabajo, exhiben una mayor incidencia del síndrome o se encuentran en riesgo de padecerlo. Otro hallazgo importante de destacar en esta investigación, es que el ingreso económico tendría una función moduladora frente a la aparición del *burnout*, al disminuirse las tensiones asociadas a los gastos de los evaluados.

En contraposición al enfoque holístico observado en las investigaciones previamente expuestas, Vernaza-Pinzón y Sierra-Torres (2005) realizaron un estudio observacional que tuvo como objetivo establecer la frecuencia de las lesiones musculoesqueléticas en trabajadores administrativos y su posible asociación con factores de riesgo ergonómico. La muestra consistió en 145 trabajadores de la Universidad del Cauca en Popayán, Colombia y utilizaron dos instrumentos, un cuestionario para el análisis de síntomas músculo-esqueléticos y un formato para el análisis del puesto de trabajo. El estudio reveló que existe una asociación entre la exposición a factores de riesgo biomecánico y la presencia de lesiones musculoesqueléticas, destacando que posturas de trabajo forzadas significan mayor riesgo.

Si bien, la investigación que precede se centra en la ergonomía, es oportuno tomar en cuenta los resultados de dicho estudio, en cuanto que la evaluación de los factores psicosociales implica la evaluación de factores relacionados al ambiente físico de trabajo como condiciones del medio ambiente de trabajo y, por otra parte, refiere al

personal administrativo, cuyo trabajo, al igual que los participantes de este proyecto, podría inferirse se desarrolla en oficinas.

Sobre el personal docente, Guerrero (2003) se basó en el estudio de una muestra de 257 docentes de la Universidad de Extremadura y su objetivo fue detectar si se podía establecer diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones de *burnout* y las diferentes estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes que sufren diferentes grados de *burnout*, encontrando que el profesorado que sufre un alto grado de agotamiento emocional emplean estrategias pasivas de afrontamiento como: desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas, desconexión conductual y aceptación, mientras que los que presentan un alto grado de logro personal, emplean estrategias activas de afrontamiento como: planificación, búsqueda de apoyo instrumental, reinterpretación positiva, refrenar el afrontamiento y búsqueda de apoyo social.

Adicionalmente se ha encontrado otra investigación que se relaciona con profesores universitarios, la cual fue desarrollada por Verdugo, Guzmán, Moy, Melda y González (2007) y tuvo como objetivo evaluar los factores que modifican la calidad de vida en profesores universitarios. Este estudio fue de tipo transversal y tomó una muestra de 189 docentes, considerando las variables sexo, salario, estatus laboral y estado de salud para analizar dichos factores. Los resultados arrojaron diferencias significativas en el grupo de sujetos cuya percepción del padecimiento se categorizó como moderado a grave en diversas subescalas, destacando que hubo solo diferencias en cuanto al sexo, solo en la subescala de satisfacción comunitaria. Los investigadores concluyeron que independientemente del sexo, salario o estatus laboral de las profesoras y profesores universitarios, el principal factor que incide en la cantidad de rubros que comprenden la calidad de vida, es la salud.

Considerando la importancia de los recursos propios del personal docente para el ejercicio de su rol, Cantor y Muñoz (2009) se centraron en realizar un estudio descriptivo transversal con 38 docentes y en 25 salones de una universidad pública de Bogotá, en una relación docente-salón de 2:1, cuyo objetivo fue caracterizar la salud vocal de estos

docentes y las condiciones acústicas de los espacios físicos en los que se realizan las actividades académicas. Los investigadores evidenciaron la alteración vocal en un porcentaje importante de docentes y una deficiente acústica en las aulas analizadas en las tres facultades parte del estudio, en consecuencia, recomendaron la necesidad de continuar con investigaciones que profundicen en el tema e incluyan a docentes universitarios. Esta investigación fue considerada en el presente estudio por la relación que guardan con las condiciones del medio ambiente de trabajo.

Tomando la recomendación hecha por los autores del estudio previo, si bien, la presente investigación se centra en la descripción de los factores psicosociales en una muestra de trabajadoras y trabajadores universitarios y no en analizar las condiciones físicas de los centros de trabajo, podría ser de utilidad a la luz de los resultados, considerar esta última variable como fuente de malestar en las dimensiones que se relacionan con la percepción del ambiente y los recursos que poseen los docentes para el cumplimiento de sus funciones.

Por último, en otra investigación relacionada con docentes, cuyo objetivo fue conocer la posible presencia del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en relación a las variables sexo, estado civil, práctica del deporte, problemas de salud y condición docente, fue la realizada por Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huerta (2005) en un grupo de 274 docentes pertenecientes a diversas áreas de especialidad de la Universidad Nacional Mayor de San Marco en Perú. Los resultados obtenidos indicaron que los docentes presentaron evidencias del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial, no existiendo diferencias en las etapas del *burnout* en relación a las variables sexo, estado civil y práctica de deporte; pero sí se encontraron diferencias significativas en las etapas del *burnout* en relación a las variables problemas de salud y condición docente, al igual que se detectó que a mayor tiempo de servicio y a mayor tiempo en la profesión, existe menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa, además que los docentes que tienen problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.

Como se pudo observar, en las investigaciones encontradas y reflejadas no se evidencian estudios realizados en Venezuela que se enfoquen en los factores psicosociales, su descripción y sus efectos en la población trabajadora del sector universitario, es por esto que se realiza esta investigación que contempla al personal docente, administrativo y obrero.

Por consiguiente, esta investigación pretende ser un punto de partida en el ámbito del estudio, la descripción y la influencia de los factores psicosociales en la población de trabajadoras y trabajadores universitarios, enfocándose, más que en una parte del personal, como lo ha sido los docentes, que ha sido hasta ahora el grupo mayor estudiado, no solo en Venezuela, sino como ha sido referido en otras investigaciones y es por ello que la propuesta es realizar la presente investigación integrando tanto al personal docente, administrativo y obrero de una universidad pública venezolana.

Por último, considerando entonces que el modelo de relación laboral en la cual se encuentran inmersas las trabajadoras y los trabajadores de las universidades públicas representan un insumo importante para esta investigación y que los factores psicosociales intralaborales es una variable poco estudiada en Venezuela surge la siguiente pregunta ¿Cómo se caracterizan los factores psicosociales en un grupo de trabajadoras y trabajadores de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV?.

IV. Objetivos

4.1.1. Objetivo general

Describir los factores psicosociales intralaborales a los cuales se encuentran expuestos una muestra de trabajadoras y trabajadores de la Universidad Central de Venezuela, adscritos a la Facultad de Humanidades y Educación (FHE-UCV).

4.1.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores psicosociales negativos presentes en el grupo de trabajadoras y trabajadores de la FHE-UCV.
- Describir los factores psicosociales positivos en el grupo de trabajadoras y trabajadores de la FHE-UCV.
- Identificar las relaciones significativas entre las diversas variables sociodemográficas con los factores psicosociales en la muestra de trabajadoras y trabajadores de la FHE-UCV.

V. Método

5.1. Análisis de Variables

Factores psicosociales intralaborales

5.1.1. Definición teórica

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Ministerio de la Protección Social, - Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010, p. 19).

5.1.2. Definición operacional

Es la sumatoria de los puntajes obtenidos en las dimensiones descritas en el Cuestionario de factores psicosociales intralaborales de Blanco (2013) con una escala Likert de cinco (5) puntos.

El cuestionario es aplicable en la evaluación de riesgos en empresas y micro empresas con más de 30 trabajadores; consta de 105 preguntas, las cuales conforman 24 dimensiones y 4 dominios como se puede observar en la Tabla 1 y el cual posee una fiabilidad de 0.90 según Blanco (2013):

Tabla 1

Dominios, dimensiones e ítems que componen el Cuestionario de factores psicosociales intralaborales de Blanco (2013)

Dominios	Dimensiones	Ítems
Exigencias Psicológicas del trabajo: refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo, siendo de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.	Exigencias cuantitativas: relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.	1,2,3,4,5
	Exigencias cognitivas: se basa en la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, el control de muchas cosas a la vez y manejar conocimientos.	6, 7, 8, 9
	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 otras personas, y ante quienes se puede mostrar comprensión y compasión; se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde por razones profesionales.	10, 11, 12, 13, 14, 15
	Exigencias sensoriales: son las exigencias laborales respecto al sentido, que en realidad representan una parte importante de las exigencias que se imponen cuando se está trabajando.	16, 17, 18, 19
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo refiere al margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo.	20, 21, 22, 23
	Control sobre los tiempos de trabajo: identifica el margen de autonomía de los trabajadores y las trabajadoras sobre el tiempo de trabajo y de descanso.	24, 25, 26, 27, 28
	Posibilidades de desarrollo: evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona.	29, 30, 31, 32

Tabla 1. (Continuación)

Dominios, dimensiones e ítems que componen el Cuestionario de factores psicosociales intralaborales de Blanco (2013)

Dominios	Dimensiones	Ítems
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Sentido del trabajo: consiste en poder relacionar el sentido del trabajo con otros valores o fines, además de los instrumentales.	33, 34, 35
	Integración a la empresa: se concentra en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí.	36, 37, 38, 39
	Capacitación: se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda a la trabajadora y trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	40, 41, 42
Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo: indica la interacción que la trabajadora y el trabajador establece con otras personas en el contexto laboral; y la calidad de liderazgo alude a la relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.	Claridad de Rol: tiene que ver con la definición del puesto de trabajo: tareas a realizar, objetivos y margen de autonomía.	43, 44, 45, 46
	Conflicto de Rol: se basa en las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias que se tiene que hacer entra en conflicto con las normas y valores personales.	47, 48, 49, 50
	Previsibilidad: Se refiere al hecho de que las personas necesitan disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarse a los cambios que puedan afectar su vida.	51, 52,

Tabla 1. (Continuación)

Dominios, dimensiones e ítems que componen el Cuestionario de factores psicosociales intralaborales de Blanco (2013)

Dominios	Dimensiones	Ítems
Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo	Apoyo Social: consiste en el hecho de que las trabajadoras y los trabajadores reciban el tipo de ayuda que se necesita en el momento adecuado, tanto de las compañeras y compañeros de trabajo como de los y las superiores.	53, 54, 55, 56, 57, 58
	Refuerzo: trata sobre la recepción de mensajes de retorno de compañeras y compañeros y superiores sobre cómo se trabaja.	59, 60
	Posibilidades de relación social: tiene que ver con el concepto de redes sociales, altamente relacionado con la salud, y la necesidad de relación social que constituye una de las características esenciales de la naturaleza humana.	61, 62
	Sentimiento de grupo: se relaciona con la calidad de las relaciones sociales, lo que representa el componente emocional del apoyo social.	63, 64, 65, 66
	Calidad de liderazgo: trata del papel de la dirección y la importancia de la calidad de ésta para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores.	67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74
Compensaciones: trata de la retribución que la trabajadora y el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.	Estima: refiere al respeto y reconocimiento, al apoyo adecuado y al trato justo.	75, 76, 77, 78
	Retroalimentación del desempeño: describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.	79, 80, 81, 82, 83

Tabla 1. (Continuación)

Dominios, dimensiones e ítems que componen el Cuestionario de factores psicosociales intralaborales de Blanco (2013)

Dominios	Dimensiones	Ítems
Compensaciones	Recursos en su trabajo: se refiere a la posibilidad de acceso a los recursos necesarios para realizar las tareas por parte de las trabajadoras y los trabajadores	84, 85, 86, 87, 88
	Condiciones del medio ambiente de trabajo: son las condiciones físicas en la cual se desempeñan las trabajadoras y los trabajadores, el nivel de esfuerzo que realizan y los efectos que tienen en ellos.	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96
	Inseguridad: se encuentra relacionado con la inseguridad que sienten los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, la temporalidad y, la precariedad laboral.	97, 98, 99, 100, 101
	Satisfacción: refiere a la calidad del medio ambiente laboral.	102, 103, 104, 105

5.2. Medida de las dimensiones

La puntuación obtenida de la sumatoria de cada ítem que componen las diferentes dimensiones del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales realizado por Blanco (2013) y la interpretación de los rangos de puntajes: “A mayor puntaje, mayor efecto negativo” o “A menor puntaje, mayor efecto negativo”, permite indicar el nivel de exposición para la salud del grupo de trabajadoras y trabajadores que participaron en la investigación.

Según la misma autora, se consideran tres niveles de exposición a los factores psicosociales, a saber: Exposición más favorable para la salud (color verde), Exposición psicosocial intermedia (color amarillo) y Exposición más desfavorable para la salud

(color rojo). Los rangos y su interpretación dependen de cada dimensión y los criterios son presentados en la Tabla 2 que se incluyen a continuación:

Tabla 2.

Rangos y niveles de exposición por dimensión según el efecto en la salud.

Dominio	Dimensiones	Exposición más favorable para la salud	Exposición psicosocial intermedia	Exposición más desfavorable para la salud
Exigencias psicológicas	1 Exigencias cuantitativas ¹	0- 6,67	6,68-13,33	13,34-20
	2 Exigencias cognitivas ¹	0-5,33	5,34- 10,67	10,68-16
	3 Exigencias emocionales y de esconder emociones ¹	0-8	8,1-16	16,1-24
	4 Exigencias sensoriales ¹	0-5,33	5,34- 10,67	10,68-16
Trabajo activo y de desarrollo de habilidades	5 Influencia en el trabajo ²	10,68-16	5,34- 10,67	0-5,33
	6 Control sobre los tiempos de trabajo ²	13,34-20	6,68-13,33	0-6,67
	7 Posibilidades de desarrollo ²	10,68-16	5,34- 10,67	0-5,33
	8 Sentido del trabajo ²	8,1-12	4,1-8	0-4
	9 Integración a la empresa ²	10,68-16	5,34- 10,67	0-5,33
	10 Capacitación ²	8,1-12	4,1-8	0-4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	11 Claridad de rol ²	10,68-16	5,34- 10,67	0-5,33
	12 Conflictos de rol ¹	0-5,33	5,34- 10,67	10,68-16
	13 Previsibilidad ²	5,34-8	2,68-5,33	0-2,67
	14 Apoyo social ¹	0-8	8,1-16	16,1-24
	15 Refuerzo ²	5,34-8	2,68-5,33	0-2,67
	16 Posibilidades de relación social ²	5,34-8	2,68-5,33	0-2,67
	17 Sentimiento de grupo ²	10,68-16	5,34- 10,67	0-5,33
	18 Calidad de liderazgo ²	21,34-32	10,68-21,33	0-10,67
Compensaciones	19 Estima ²	10,68-16	5,34- 10,67	0-5,33
	20 Retroalimentación del desempeño ²	13,34-20	6,68-13,33	0-6,67
	21 Recursos en su trabajo ²	13,34-20	6,68-13,33	0-6,67
	22 Condiciones del medio ambiente de trabajo ¹	0-10,67	10,68-21,33	21,34-32
	23 Inseguridad ¹	0-6,67	6,68-13,33	13,34-20
	24 Satisfacción ²	10,68-16	5,34- 10,67	0-5,33

Nota: ¹ sumatoria de cada ítem que compone a la dimensión, a mayor puntaje, mayor efecto negativo.

² sumatoria de cada ítem que compone a la dimensión, a menor puntaje, mayor efecto negativo, según Blanco (2013)

5.3. Variables seleccionadas

- Sexo.
- Edad.
- Nivel de instrucción.
- Tiempo en la organización.
- Tipo de personal.

5.4. Variables extrañas no controladas

En el transcurso de la investigación se consideran un conjunto de variables extrañas que pudieran afectar los resultados, entre ellos:

- Ambiente: durante el proceso de aplicación de los cuestionarios, el ambiente debería cumplir con los requerimientos necesarios para realizar la investigación.
- Sinceridad de los participantes: si los sujetos son o no sinceros en el proceso de llenado del cuestionario.
- Motivación de los participantes a colaborar: esta variable está íntimamente relacionada con la anterior, si los sujetos varían en su motivación para colaborar, podría variar también en su sinceridad, y los resultados obtenidos pudiesen afectar la descripción global de los factores psicosociales en la muestra participante de la investigación.
- Fatiga: Los sujetos que se vean afectados por la fatiga quizás no presenten adecuada atención durante el llenado del cuestionario.
- Hambre: Al igual que la variable fatiga, el hambre podría afectar en los participantes, sus respuestas y motivación de participar en las diferentes fases de la investigación.

- Efecto de deseabilidad social: podría determinar que los sujetos manifiesten una actitud a responder en un sentido que favorezca la creencia relacionada a estereotipos sociales sobre los aspectos evaluados.

La idea es poder controlar estas variables con el fin de minimizar el impacto que ellas puedan tener sobre los resultados.

5.5. Tipo de Investigación

La presente investigación es no experimental cuantitativa. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que este tipo de investigación se refiere a “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149), por su parte Kerlinger y Lee (2002) destaca sobre las investigaciones no experimentales que en estas las inferencias que realiza el investigador sobre la relación entre las variables las realiza sin intervención directa

5.6. Diseño de Investigación

En cuanto al alcance, se ha planteado una investigación transeccional o transversal, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) son “investigaciones que recopilan datos en un solo momento, en un tiempo único (...) su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado” (p.151) en tal sentido, se considera apropiado escoger un diseño transeccional descriptivo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) son estudios esencialmente descriptivos que indagan sobre la incidencia de una o más variables en un tiempo único.

5.7. Participantes

5.7.1. Población

La población corresponde a trabajadoras y trabajadores venezolanos, que poseen relación de dependencia laboral con la Universidad Central de Venezuela, en la Facultad de Humanidades y Educación, en Caracas, Venezuela, la cual se encuentra conformada por:

- Personal docente: 621 profesoras y profesores.
- Personal administrativo: 205 trabajadoras y trabajadores.
- Personal obrero: 39 trabajadoras y trabajadores.

En este sentido, la población corresponde a un total de 903 trabajadoras y trabajadores adscritos a la Facultad de Humanidades y Educación, Caracas. Es importante destacar que el total de docentes incluye contratos a tiempo determinado e indeterminado.

5.7.2. Muestra

La muestra consistió en trabajadoras y trabajadores del personal: Docente, Administrativo y Obrero que trabajan a una dedicación de tiempo completo y que aceptaron voluntariamente participar en la investigación, independientemente del sexo; se hizo entrega de trescientos cuestionarios y se contó con la colaboración de un 27% de participantes, equivalentes a un total de ochenta y un (81) individuos con una edad promedio de 43 años y una desviación típica de aproximadamente 9 años, teniendo sin embargo, el 75% de la muestra una edad superior a los 39 años de edad, una antigüedad (tiempo en la organización) promedio de 14,98 años y desviación típica 7,11 años, observándose que el 50% de los sujetos tienen una antigüedad entre 13 y 18 años de edad y el 73.9% del grupo tiene estudios universitarios. Por otra parte, con relación al tipo de personal, la muestra estuvo conformada por 35% de personal docente, 53% del personal administrativo y 12 % de personal obrero.

Con respecto a las características de la muestra, esta es no probabilística o dirigida, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.176) “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación”.

De este modo, como es una condición necesaria para esta investigación que todos las trabajadoras y trabajadores presten servicio tiempo completo, es decir, las encuestadas y encuestados pertenecientes al personal docente, administrativo y obrero que cumplieran con una dedicación distinta fueron descartados.

5.8. Ambiente

La investigación se realizó haciendo entrega del cuestionario, en las aulas de clases y oficinas de la Facultad de Humanidades y Educación, Caracas, Municipio Libertador del Distrito Capital.

5.9. Materiales

Para la realización de la investigación se utilizaron los siguientes materiales:

- Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales de Blanco (2013).
- Hojas de datos sociodemográficos.
- Hoja de autorización de consentimiento y notificación a los participantes del uso y confidencialidad de la información suministrada.
- Bolígrafos negros y azules.
- Computadores personales.
- Impresoras.

5.10. Procedimiento

5.10.1 Fase preparatoria:

Dada las características de la población y el conocimiento de los espacios físicos donde las trabajadoras y los trabajadores, entre ellos, el personal Docente, Administrativo y Obrero realizan sus actividades, el tipo de investigación y el carácter no probabilístico de la muestra, se procedió como sigue:

1. Impresión de 300 ejemplares de: Consentimiento escrito y notificación de uso y confidencialidad de la información, Hojas de datos sociodemográficos y Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales de Blanco (2013).
2. Codificación de los cuestionarios, en números arábigos que van del 1 al 300.
3. Adquisición de tablillas y bolígrafos negros y azules, sin que esto último refiera un uso particular o distinguo de la población.

5.10.2. Trabajo de campo:

Como ha sido mencionado previamente y considerando también que la muestra es autoseleccionada, se procedió:

1. Recorrer los espacios donde prestan servicios las trabajadoras y trabajadores de la Facultad de Humanidades y Educación, en diferentes horarios y entregar los ejemplares codificados.
2. En los casos en que las trabajadoras y trabajadores decidieron recibir los instrumentos y manifestaron devolverlos posteriormente, se procedió a realizar una cita con estos para recoger los cuestionarios.

VI. Resultados

Posterior a la recolección de los cuestionarios, se procedió como sigue:

1. Aplicar el criterio “Personal con dedicación a tiempo completo” y descartar los instrumentos que no correspondían a este grupo.

2. Vaciar los datos sociodemográficos y respuestas al Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales de Blanco (2013) en el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales, versión 17.0, en inglés *Statistics Program for Social Science* (SPSS 17.0).

3. Transformar en la misma variable los puntajes correspondientes a los ítems: 3, 4, 61, 77, 89, 90, 94, siendo 0=4; 1=3; 2=2; 3=1; 4=0.

4. Definir las veinticuatro dimensiones correspondientes al Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales de Blanco (2013).

5. Definir, para cada dimensión, los niveles de exposición para la salud en las trabajadoras y los trabajadores, ver (Tabla 2, página 44).

6. Realizar el análisis univariado, por cada variable sociodemográfica, excluir los casos cuyo nivel de representación sea menor o igual al 5% y aquellos cuyas diferencias entre grupos no permitan realizar comparaciones, esto con el fin de evitar que los datos no representativos sean fuente de error en el cálculo de la prueba “chi cuadrado” de Pearson entre estas y las diferentes dimensiones que componen el constructo “factores psicosociales”.

7. Obtener los niveles de exposición a la salud para las trabajadoras y los trabajadores por dimensión.

8. Realizar el análisis univariado por dimensión, excluyendo los casos reportados en los diferentes niveles de exposición a la salud para las trabajadoras y los trabajadores, cuyo nivel de representación sea menor o igual al 5%, esto con el fin de evitar que los datos no representativos sean fuente de error en el cálculo de la prueba “chi cuadrado” de Pearson entre estas y las diferentes variables seleccionadas.

9. Realizar el análisis bivariado entre las variables seleccionadas, que apliquen para la prueba “chi cuadrado” de Pearson, y las diferentes dimensiones que componen el constructo “Factores psicosociales”.

Sexo:

Como se ha mencionado, la muestra contó con la participación de 81 sujetos, compuestos por 38 trabajadoras (46,91%) y 43 trabajadores (53,09%). La distribución de esta muestra permite que se realice el contraste de esta variable con las diferentes dimensiones que componen el constructo “Factores psicosociales”, por consiguiente, será referido para cada dimensión los resultados de la aplicación de la prueba “chi cuadrado” para determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre el sexo y cada dimensión descrita.

Edad:

Con el objeto de agrupar a los participantes, por criterio de los investigadores, se definieron tres (3) rangos, el primero entre 23 y 35 años de edad, el segundo, entre 36 y 45 años de edad y el tercero, para mayores a 45 años de edad, distribuidos como sigue: 9,87%, 48,15% y 41,98%, respectivamente, sin embargo, se encontró que no se puede determinar la existencia de relaciones significativas entre los rangos de edades y las dimensiones del constructo factores psicosociales por medio de la prueba “chi cuadrado” de Pearson, ya que, al ser la media del grupo de 44 años de edad con una desviación típica de 9 años aproximadamente, la diferencias entre los individuos no permiten hacer comparaciones intergrupales.

Nivel de instrucción:

Similar situación se observó con respecto a la distribución en el nivel de instrucción de los participantes que fue detallado en la descripción de la muestra. A pesar de que el criterio de exclusión de los participantes por grupos menores o iguales al 5%

fue puesto en práctica, las diferencias en proporción entre los grupos: Bachillerato incompleto, Bachillerato completo, Técnico superior completo, Universitario completo, Universitario incompleto, Postgrado completo y Postgrado incompleto, no permite el cálculo del valor de la prueba de “chi cuadrado” de Pearson sin evitar la alta fuente de error, por lo que las diferencias significativas que pudiesen hallarse no representan resultados reales de las relaciones entre la variable nivel de instrucción y los factores psicosociales considerados en esta investigación.

Tiempo en la organización:

La distribución de tiempo en la organización (antigüedad) en la muestra de trabajadoras y trabajadores fue agrupada en los siguientes rangos y porcentajes: 0-5 años de antigüedad (7,41%), 6-10 años de antigüedad (14,81%), 11-15 años de antigüedad (34,57%), 16-20 años de antigüedad (25,93%), 21-25 años de antigüedad (13,58%) y por último, con una antigüedad mayor a 25 años (3,70%). Dado que las distribuciones no permiten hacer una comparación entre los rangos de la variable sin evitar que el error afecte los resultados de la prueba “chi cuadrado” de Pearson, los hallazgos sobre la existencia o no de relaciones significativas entre el tiempo en la organización y los factores psicosociales no pueden ser atribuidos a la variable seleccionada.

Tipo de personal:

Como se podrá ver en el anexo 7 (página 111), la muestra estuvo compuesta por veintiocho (28) docentes, hombres y mujeres, quienes representan el 34,57% del total de los participantes en esta investigación, cuarenta y tres (43) trabajadoras y trabajadores parte del personal administrativo quienes conforman el 53,09% del total de participantes y diez (10) trabajadores del personal obrero, todos del sexo masculino, representando el 12,34% restante.

Debido a la distribución del tipo de personal no es posible realizar el contraste entre el personal docente, administrativo y obrero ya que las diferencias numéricas entre

cada grupo no permite calcular un valor en la prueba “chi cuadrado” de Pearson sin atribuir como fuente de error el tamaño de cada grupo y sus proporciones.

Por consiguiente, en lo sucesivo, solo se presentarán los resultados correspondiente a cada dimensión del constructo factores psicosociales intralaborales y los resultados del cálculo de la prueba “chi cuadrado” de Pearson para determinar si hubo relaciones significativas entre la variable sexo y las diferentes dimensiones.

Dominio “Exigencias Psicológicas del trabajo”

Como se ha mencionado en los apartados referentes a la definición de las variables, en este caso, el dominio “Exigencias psicológicas del trabajo” está conformada por las siguientes dimensiones: Exigencias cuantitativas, Exigencias cognitivas, Exigencias emocionales y de esconder emociones y Exigencias sensoriales.

Es así, que se presentan a continuación los resultados obtenidos para cada una de ellas.

Exigencias cuantitativas:

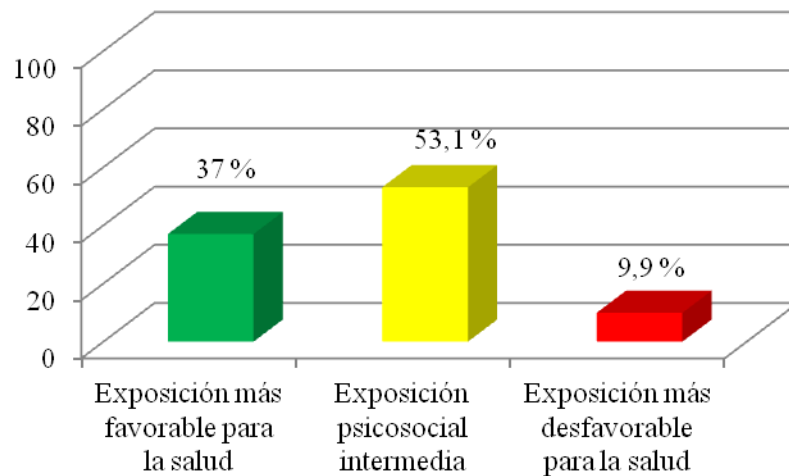


Figura 1. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Exigencias Cuantitativas”.

De acuerdo a la información obtenida en la figura 1, el 53,10% de la muestra de trabajadoras y trabajadores que participaron en esta investigación, presentaron un nivel de exposición psicosocial intermedio, mientras que el 37% se encuentra en un nivel de exposición más favorable para la salud en cuanto a la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. En consecuencia, se observó que solo el 9,9% se encuentran en un nivel de exposición más desfavorable para la salud.

Al analizar los resultados, se observa que el 53% de la muestra de trabajadoras y trabajadores se concentran en un nivel de exposición psicosocial intermedio, lo que refiere, que la valoración que asignan se relaciona a un nivel de exigencias superiores sobre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para ejecutarlo y por otra parte, los niveles de exposición para el grupo que puntúa por encima de este nivel, las demandas son mayores, representando así un factor desfavorable para la salud de las trabajadoras y trabajadores en ese rango.

En cuanto al cruce entre las variables sexo y exigencias cuantitativas, se encontró que la prueba de “chi cuadrado” de Pearson arrojó un valor de 2,976, con un grado de libertad de 2 y un nivel de significación de 0,226, lo cual indica que no existe una relación significativa en como las trabajadoras y los trabajadores reportan un nivel de exposición para la salud entre favorable y desfavorable en esta dimensión.

Exigencias cognitivas:

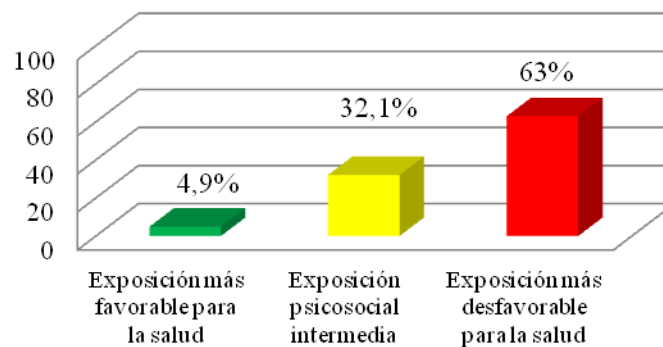


Figura 2. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Exigencias cognitivas”.

Al observar la figura 2, los resultados obtenidos para esta dimensión, indican que el 63% de las trabajadoras y trabajadores puntúa en un nivel de exposición más desfavorable para la salud, seguido por un 32,10% del personal que se encuentran en un nivel de exposición psicosocial intermedio. Por otra parte, se reporta, que hubo trabajadoras y trabajadores equivalentes al 4,9% que refieren un nivel de exigencias cognitivas más favorables para la salud.

Los datos indican que en este grupo de participantes predomina, en primer lugar, la exposición a factores psicosociales más desfavorable para la salud, seguido por un nivel de exposición psicosocial intermedio. Se toma en cuenta la descripción del nivel de exposición más favorable para la salud, sin embargo, se excluye este reporte al momento de aplicar la prueba “chi cuadrado” de Pearson para correlacionar la variable sexo con la dimensión en referencia, ya que los sujetos no representan al menos un 5 % de la muestra en ese rango.

Por consiguiente, al revisar los resultados de la prueba “chi cuadrado” de Pearson, el valor obtenido fue de 0.7, con un grado de libertad de 1 y una significación de 0,792, por lo cual se descarta que existe relación en cómo las mujeres y los hombres perciben las exigencias cognitivas.

Exigencias emocionales y de esconder emociones:

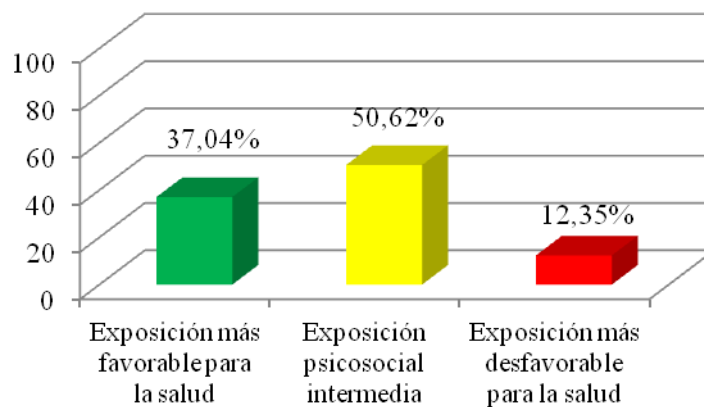


Figura 3. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Exigencias emocionales y de esconder emociones”.

Con relación a las demandas emocionales y la necesidad de esconder emociones, la Figura 3 permite observar que el 50,62% de trabajadoras y trabajadores presentan un nivel de exposición psicosocial intermedio, mientras que el 37,04% de los participantes se ubicaron en un nivel de exposición más favorable para la salud y en un número menor, el 12,35% las exigencias emocionales y la necesidad de esconder sus emociones son superiores a las adecuadas, ubicando a este grupo en un nivel de exposición más desfavorable para la salud.

En cuanto a las diferencias de sexo y las puntuaciones obtenidas en esta dimensión, los resultados de la prueba “chi cuadrado” de Pearson, indican que con un valor de 0.847, dos grados de libertad y un nivel de significación de 0,655 no existe una relación estadísticamente significativa en cómo responde los miembros de ambos géneros.

Exigencias sensoriales:

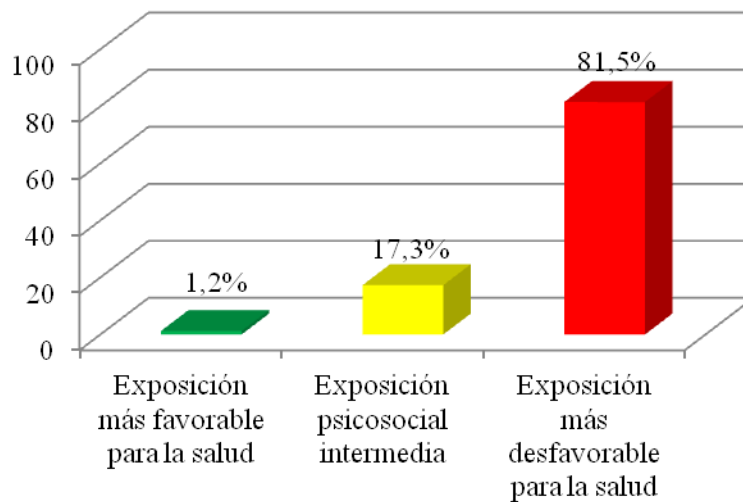


Figura 4. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Exigencias Sensoriales”.

Sobre el nivel de exigencias sensoriales, se observa en los resultados referidos en la figura 4 que el 81,5% de la muestra está expuesto a un nivel de exigencias laborales respecto a sus sentidos, que los ubican en alto riesgo de afectar la salud de las

trabajadoras y los trabajadores y el 17,3% se encuentran en un nivel de exposición psicosocial intermedio, mientras que solo el 1,2 %, o bien, un solo sujeto puntuó en un nivel de exposición más favorable para la salud.

Considerando que es necesario la conformación de un grupo mínimo del 5%, se excluye en la aplicación de la prueba “chi cuadrado” de Pearson al sujeto en el nivel más favorable y se encuentra que, el valor de esta prueba es de 0,633, un grado de libertad de 1 y un nivel de significación de 0,426 que indica que no se puede atribuir diferencias en las puntuaciones que las mujeres y los hombres asignan para cada pregunta de esta dimensión.

Dominio “Trabajo activo y de desarrollo de habilidades”

Este dominio está conformado por las dimensiones: Influencia en el trabajo, Control sobre los tiempos de trabajo, Posibilidades de desarrollo, Sentido del trabajo, Integración a la empresa y Capacitación.

A continuación se presentan los resultados para cada una de las dimensiones mencionadas.

Influencia en el trabajo:

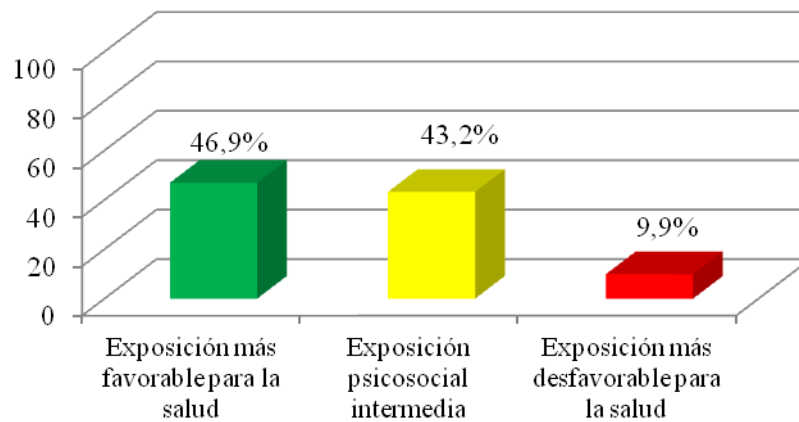


Figura 5. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Influencia en el trabajo”.

En cuanto a la figura 5 se observa que el 46,9% de las trabajadoras y los trabajadores tienen un grado de influencia en el margen de decisión y la autonomía respecto a las condiciones y contenido del trabajo que son favorable para la salud, mientras que el 43,2% se ubica en un nivel de exposición psicosocial intermedio y solo el 9,9% en un nivel de exposición más desfavorable para la salud con relación a estos aspectos de la dimensión.

El valor obtenido en la prueba “chi cuadrado” de Pearson entre esta dimensión y la variable sexo fue de 2,907, con un grado de libertad de 2 y una significación de 0,234, por lo cual no se encuentra que exista una diferencia significativa entre las mujeres y los hombres, su influencia y el nivel de exposición para la salud en los grupos.

Control sobre los tiempos de trabajo:

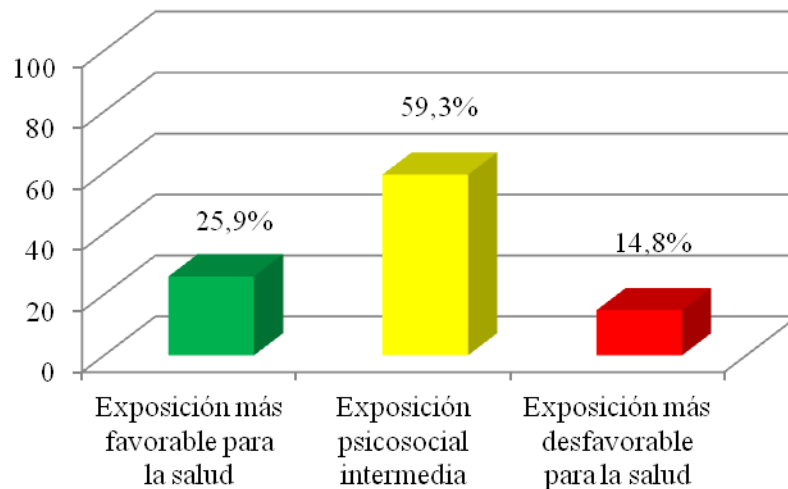


Figura 6. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Control sobre los tiempos de trabajo”.

Se puede observar en la figura 6 que con relación a esta variable, el margen de autonomía de las trabajadoras y los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y de descanso, está resultando en un 59,3% de individuos que están en un nivel de exposición psicosocial intermedio, mientras que el 25,9% de la muestra se encuentran en un nivel de

exposición más favorable para la salud y por otra parte, el 14,8% se encuentran en un nivel de exposición más desfavorable para la salud.

Con relación a la prueba “chi cuadrado” de Pearson, se obtuvo un valor de 0,73, un grado de libertad de 2 y una significación de 0,964, lo cual significa que no hay una relación significativa entre la variable sexo y esta dimensión.

Posibilidades de desarrollo:

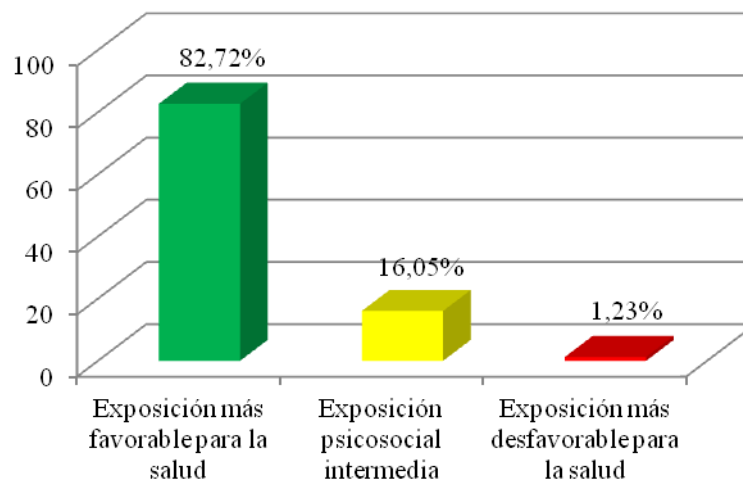


Figura 7. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Posibilidades de desarrollo”.

En cuanto a la evaluación que las trabajadoras y los trabajadores hacen acerca de las fuentes de desarrollo de habilidades y conocimientos, se observa en la figura 7 que el 82,72% reporta un nivel de exposición favorable para la salud y un 16,05% de los encuestados y encuestadas se encuentran en un rango de exposición psicosocial intermedio. Se reporta solo un caso, el 1,23% en un nivel de exposición más desfavorable para la salud.

Para realizar la prueba de “chi cuadrado” de Pearson se excluyó el caso que no representó un grupo mayor o igual al 5% de sujetos y se obtuvo un valor de 1,459, con un

grado de libertad de 1 y un grado de significación de 0,227, lo cual indica que no existe una relación significativa entre el sexo y la variable posibilidades de desarrollo.

Sentido del trabajo:

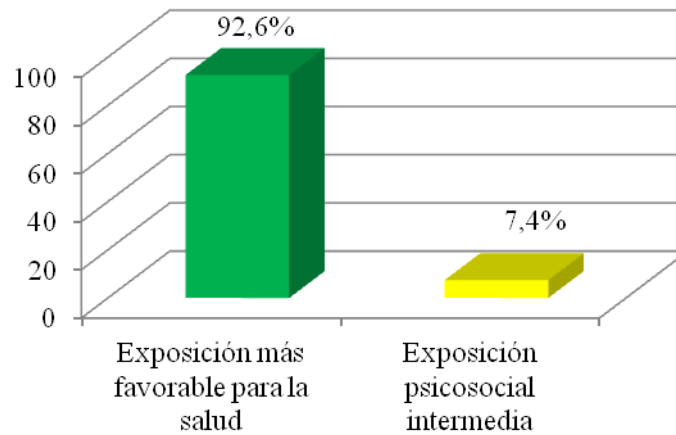


Figura 8. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Sentido del trabajo”.

En esta dimensión se observa en la figura 8 que solo se reportaron dos niveles de exposición. Los resultados indican que el 92,6% de las trabajadoras y los trabajadores se ubicaron en el nivel de exposición más favorable para la salud y el 7,4% de este grupo, en el nivel de exposición psicosocial intermedio con respecto al como los individuos relacionan el sentido del trabajo con otros valores o fines (además de los instrumentales).

Al contrastar la variable sexo y esta dimensión, el valor obtenido en la prueba “chi cuadrado” de Pearson fue de 0,2, un grado de libertad de 1 y una significación de 0,875%, lo que indica que no hubo una relación significativa entre el sexo y la dimensión sentido del trabajo.

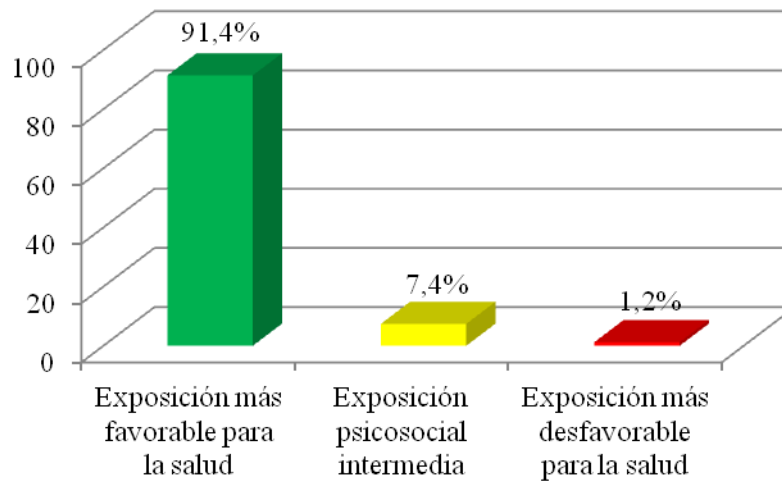
Integración a la empresa:

Figura 9. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Integración a la empresa”.

En cuanto al nivel de integración que tienen las trabajadoras y los trabajadores con la Facultad de Humanidades y Educación, se observa en la Figura 9 que el 91,4% reporta un nivel de exposición más favorable para la salud y un 7,04 % de la muestra se encuentran en un rango de exposición psicosocial intermedia. Se encontró un caso equivalente al 1,2% que se ubica en un nivel de exposición más desfavorable para la salud y es excluido este resultado en el cálculo de la prueba estadística para determinar la relación entre la variable sexo y la dimensión.

Es así, que la prueba de “chi cuadrado” de Pearson arrojó un valor de 3,588 con un grado de libertad de 1 y un nivel de significación 0,058, lo cual indica que no existe una relación significativa entre el sexo y la dimensión integración a la empresa.

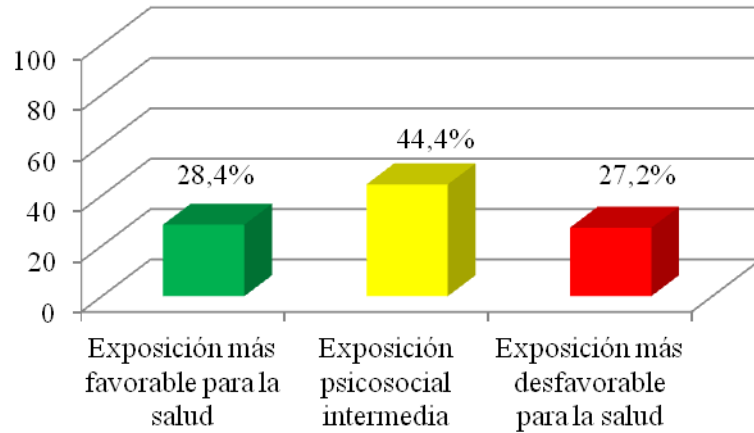
Capacitación:

Figura 10. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Capacitación”.

En esta variable, se observa en la figura 10, que el 44,4% de los participantes se ubican en un nivel de exposición psicosocial intermedio acerca de las inducciones, entrenamientos y formación que le provee la institución. En otro sentido, se observa que el 28,4% del personal se encuentra en un nivel de exposición más favorable para la salud y el 27,2% en un nivel de exposición más desfavorable.

Por su parte, el cálculo de la prueba “chi cuadrado” de Pearson entre la variable sexo y esta dimensión, arrojó un valor de 3,054, con un grado de libertad de 2 y un nivel de significación de 0,217, por lo cual no existe una relación significativa entre la valoración que hacen las mujeres y los hombres de la capacitación ofrecida por la universidad.

Dominio “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”

Este dominio está conformado por las siguientes dimensiones: Claridad de rol, Conflictos de rol, Previsibilidad, Apoyo social, Refuerzo, Posibilidades de relación social, Sentimiento de grupo y Calidad de liderazgo.

Se comparte a continuación los resultados obtenidos para cada una de las dimensiones mencionadas en el párrafo anterior.

Claridad de rol:

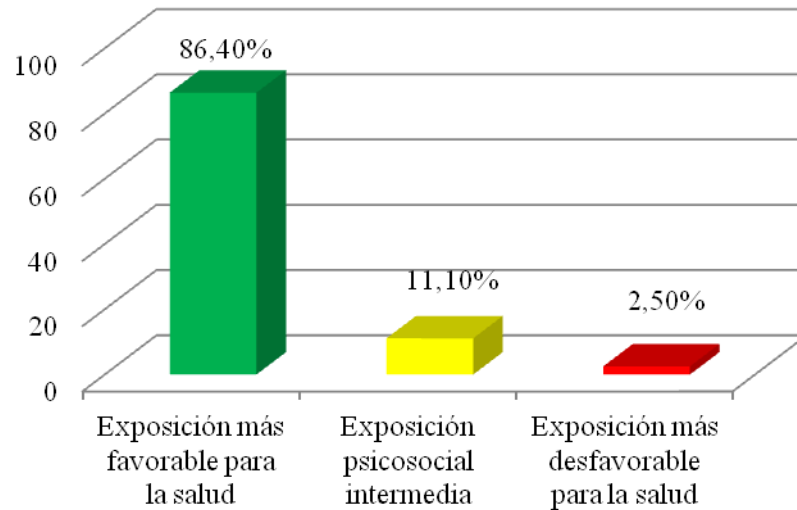


Figura 11. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Claridad de rol”.

Con relación a esta variable, la cual mide que las trabajadoras y los trabajadores tengan claro el rol y funciones a desempeñar por ellos; es así que se observa en la figura 11, que el 86,4% de la muestra se encuentra en el nivel de exposición más favorable para la salud, mientras que el 11,10% se encuentra en un nivel de exposición psicosocial intermedio y solo dos sujetos, quienes representan un 2,50% del total de participantes, se encuentran en un nivel de exposición más desfavorable para la salud; estos sujetos no se consideran en el cálculo de la relación entre la variable sexo y la dimensión.

En cuanto al cálculo de la prueba “chi cuadrado” de Pearson entre la variable claridad de rol y el sexo, este arrojó un valor de 0,23, con un grado de libertad y una significación del 0,879, lo cual indica que no existe una relación estadísticamente

significativa entre las mujeres y los hombres y el nivel de exposición para la salud en cuanto a la claridad de rol.

Conflicto de rol:

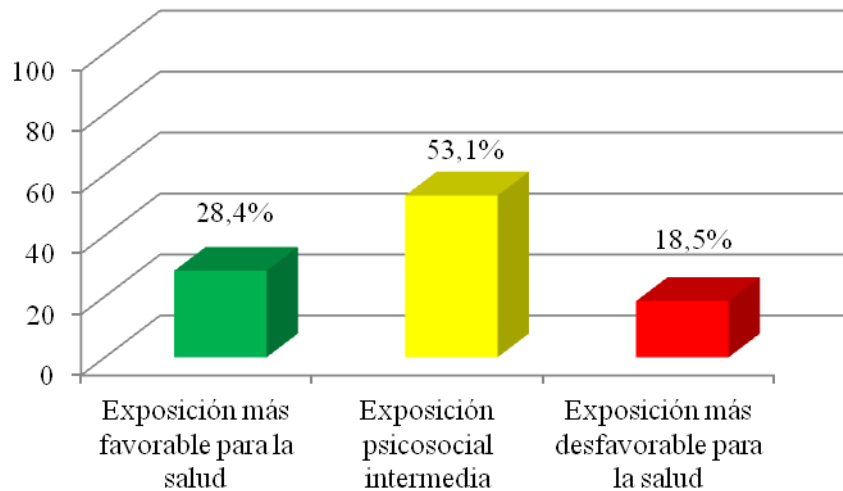


Figura 12. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Conflictos de rol”.

De acuerdo a los datos recabados en la figura 12, el 53,1% de las trabajadoras y los trabajadores se encuentran en el nivel de exposición psicosocial intermedia, mientras que el 28,4% de ellos se ubica en un nivel de exposición más favorable para la salud. Por otra parte, se observa que 18,5% de los participantes se encuentran expuestos a un nivel más desfavorable para la salud en cuanto a exigencias contradictorias, las cuales entran en conflicto con sus normas y valores personales.

Por otra parte, la prueba “chi cuadrado” de Pearson tuvo un valor de 1,73, con 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,917, lo cual refiere que no hay una relación significativa entre las respuestas de las trabajadoras y los trabajadores en esta dimensión.

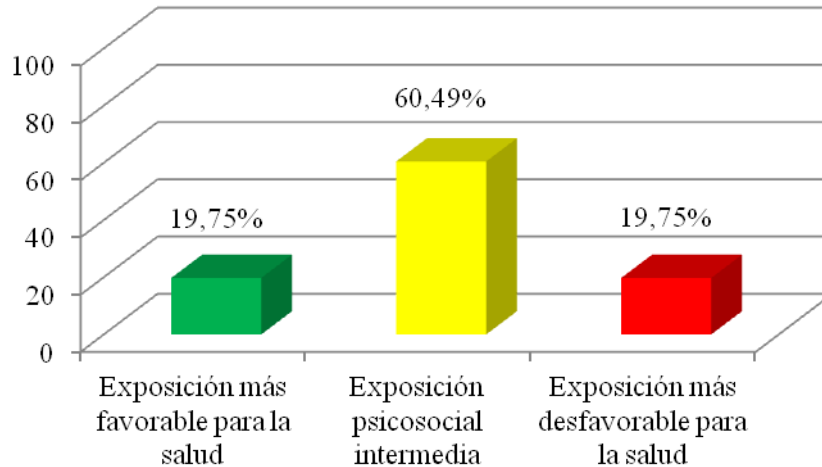
Previsibilidad:

Figura 13. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Previsibilidad”.

De acuerdo a la información reflejada en la figura 13 el 60,49% de los trabajadores y trabajadoras se ubicaron en el nivel de exposición psicosocial intermedio, estando el resto de los participantes concentrados en la misma proporción con un 19,75% tanto en el nivel de exposición más favorable para la salud como en el nivel de exposición más desfavorable para la salud, en relación al hecho de que puedan disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarse a aquellos cambios que puedan afectar sus vidas y a cómo son reportados por estos los niveles de exposición para la salud.

Se observó al relacionar esta dimensión con la variable sexo, que la prueba “chi cuadrado” de Pearson arrojó un valor de 0,126 con dos 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,939, lo cual indica que no existe una relación significativa en como las trabajadoras y los trabajadores reportan el nivel de exposición para la salud y el hecho de que puedan adaptarse a los cambios que puedan afectar sus vidas si disponen de toda la información necesaria para poder hacer bien su trabajo.

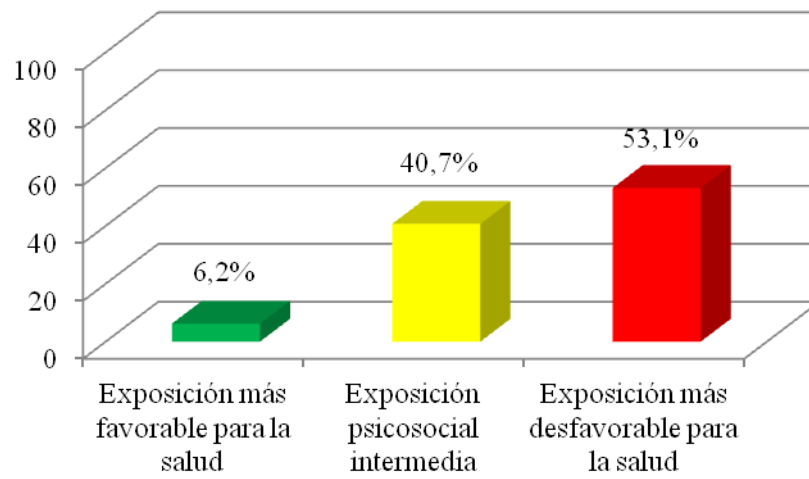
Apoyo social:

Figura 14. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Apoyo Social”.

Los resultados mostrados en la figura 14 evidencian que en esta dimensión los participantes se ubicaron en los niveles de exposición más desfavorable para la salud con un 53,1%, en el nivel de exposición psicosocial intermedio con un 40,7%, quedando el 6,2% de los participantes en el nivel de exposición más favorable para la salud en cuanto a la ayuda que estos necesitan recibir el momento adecuado para poder realizar sus tareas.

Al relacionar la variable sexo con esta dimensión y al aplicar la prueba “chi cuadrado” de Pearson, los resultados obtenidos arrojaron un valor de 6,127, con 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,047, lo cual indica que existen diferencias significativas en relación con los niveles de exposición en los cuales se encuentran ubicados los trabajadores y trabajadoras y la ayuda de la cual necesitan disponer en el momento adecuado tanto de sus compañeros y compañeras de trabajo como de sus supervisores y supervisoras para realizar su trabajo.

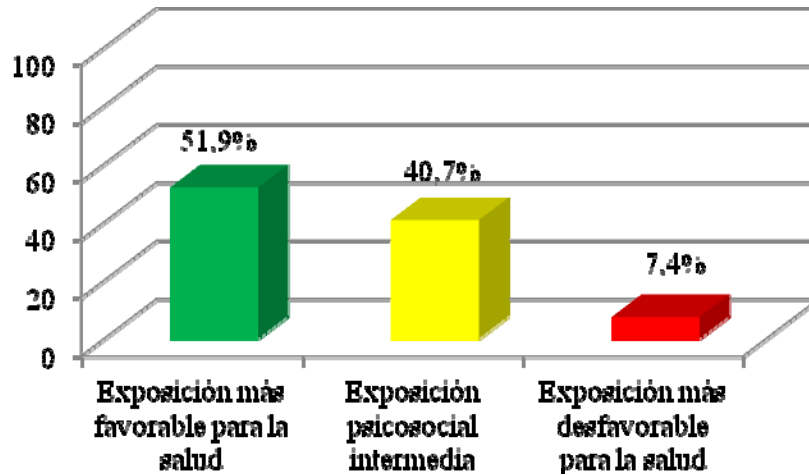
Refuerzo:

Figura 15. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Refuerzo”.

Según los resultados mostrados en la figura 15 en la dimensión refuerzo, el 51,9% de las trabajadoras y los trabajadores se encuentran ubicados en el nivel de exposición más favorable para la salud y el 40,7% en el nivel de exposición psicosocial intermedio, estando el mayor número de los participantes concentrados en estos dos niveles de exposición, quedando el 7,4% ubicado en el nivel de exposición más desfavorable para la salud en cuanto a la recepción de mensajes de retorno de sus compañeros y compañeras de trabajo, así como de sus supervisores y supervisoras de cómo trabajan.

Se observó al aplicar la prueba de “chi cuadrado” de Pearson que se obtuvo un valor de 1,250, con dos 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,535, lo cual indica que no existe una relación que sea significativa en como son reportados los niveles de exposición por las mujeres y los hombres y esta dimensión.

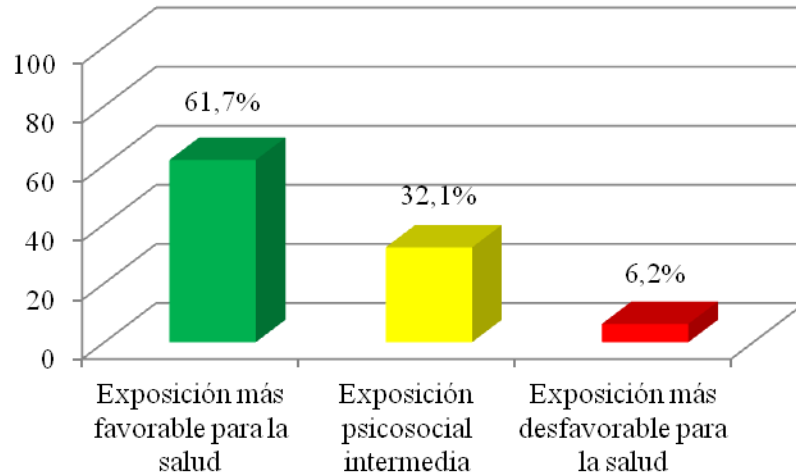
Posibilidades de relación social:

Figura 16. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Posibilidades de relación social”.

De acuerdo a la figura 16, el 61,7% de los trabajadores y trabajadoras se concentraron en el nivel de exposición más favorable para la salud y con un 32,1% en el nivel de exposición psicosocial intermedio, mientras que el 6,2% se ubicó en el nivel de exposición más desfavorable para la salud en cuanto a las redes sociales y la necesidad que tienen los participantes de relacionarse socialmente.

Los resultados obtenidos al relacionar esta dimensión con la variable sexo arrojan en la prueba de “chi cuadrado” de Pearson un valor de 1,651, con dos 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,438; al analizar los resultados obtenidos se observa que no existe una relación entre estas variables que sea significativa en lo que respecta a la ubicación en los niveles de exposición reportados por las trabajadoras y los trabajadores, y las necesidades naturales que tienen y sus posibilidades de relacionarse socialmente.

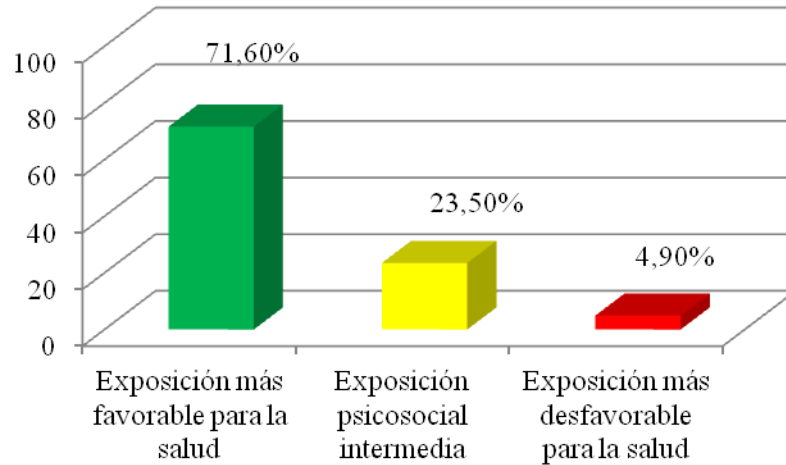
Sentimiento de grupo:

Figura 17. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Sentimiento de grupo”.

Como se puede observar en la figura 17, de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras participantes en esta investigación el 71,60% se ubicó en el nivel de exposición más favorable para la salud, estando un 23,50% en el nivel de exposición psicosocial intermedio y el restante 4,90% ubicados en el nivel de exposición más desfavorable para la salud en cuanto a la calidad de sus relaciones sociales.

Para poder aplicar la prueba “chi cuadrado” de Pearson se excluyó el grupo de trabajadoras y trabajadores ubicados en el nivel de exposición psicosocial intermedia, ya que no cumplen con la condición de ser al menos un 5% de la muestra; el resultado obtenido fue un valor de 1,618, con un 1 grado de libertad y un nivel de significación de 0,203, lo que evidencia que al relacionar estas dos variables no se encuentran diferencias significativas en como son reportados por las mujeres y los hombre los niveles de exposición para la salud en la calidad de relaciones sociales que tienen ellos y ellas con sus compañeras y compañeros de trabajo.

Calidad de liderazgo:

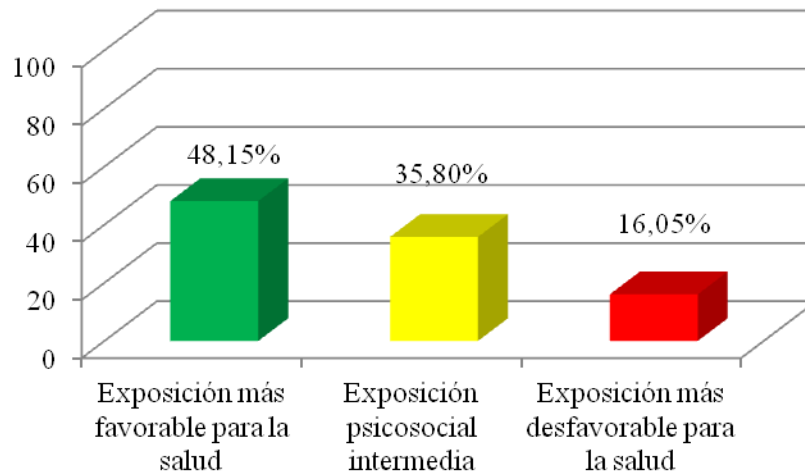


Figura 18. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Calidad de liderazgo”.

En la dimensión calidad de liderazgo se observa según la figura 18 que la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras se ubicaron en el nivel de exposición más favorable para la salud con un 48,15% y con 35,80% en el nivel de exposición psicosocial intermedio, quedando el 16,05% ubicados en el nivel de exposición más desfavorable para la salud en cuanto a la importancia de la calidad del liderazgo y el papel que esta tiene para asegurar su motivación personal, bienes y crecimiento personal.

Se observó al relacionar la variable sexo con esta dimensión en la prueba “chi cuadrado” de Pearson un valor de 4,450, con dos 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,108, lo que indica que no existen diferencias en como las mujeres y los hombres responden a esta dimensión.

Dominio “Compensaciones”

Como se ha mencionado en los apartados anteriores referente a la dimensión de las variables en este caso, el dominio compensaciones se encuentra conformado por las

que se mencionan a continuación: Estima, Retroalimentación del desempeño, Recursos en su trabajo, Condiciones del medio ambiente de trabajo, Inseguridad y Satisfacción; las cuales se describen como sigue:

Estima:

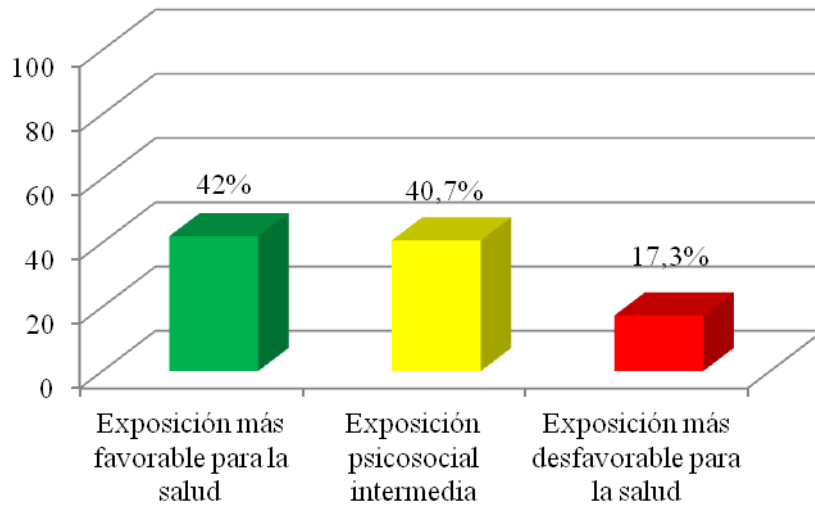


Figura 19. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Estima”

De acuerdo a la información obtenida en la figura 19, el 42% de la muestra de trabajadoras y trabajadores que participaron en esta investigación, presenta un nivel de exposición más favorable para la salud, mientras que el 40,7% se encuentra en un nivel de exposición intermedia y el restante 17,3% en un nivel de exposición más desfavorable para la salud en cuanto al respeto, reconocimiento, apoyo y trato justo que ellos y ellas reciben por el trabajo realizado.

En cuanto al cruce de la variable sexo y esta dimensión, se encontró que la prueba “chi cuadrado” de Pearson arrojó un valor de 2,559, con dos 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,278, lo cual indica que no existe una relación significativa en como las trabajadoras y los trabajadores reportan un nivel de exposición para la salud con relación al respeto, reconocimiento, y al apoyo y trato justo y adecuado que ellos reciben al realizar sus actividades.

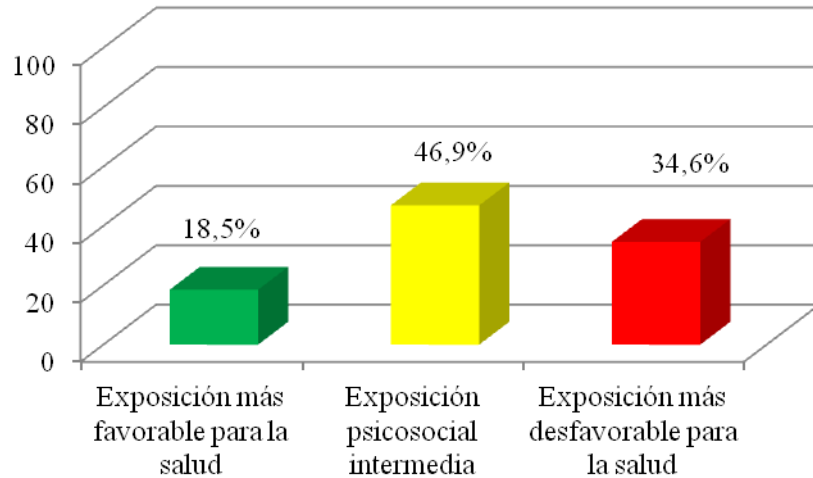
Retroalimentación del desempeño:

Figura 20. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Retroalimentación del desempeño”.

Se observa en la figura 20, que la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras se concentran en los niveles de exposición psicosocial intermedio con un 46,9%, y el nivel de exposición más desfavorable para la salud con un 34,6% en cuanto a la información de retorno que ellos y ellas reciben al realizar su trabajo. Por lo que la menor concentración se ubicó en el nivel de exposición más favorable para la salud con un 18,5%.

También se observó al relacionar esta dimensión con la variable sexo que en la prueba de “chi cuadrado” de Pearson se obtuvo un valor de 0,456, con dos 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,804; lo que indica que los resultados obtenidos no evidencian una relación significativa entre esta dimensión y el sexo.

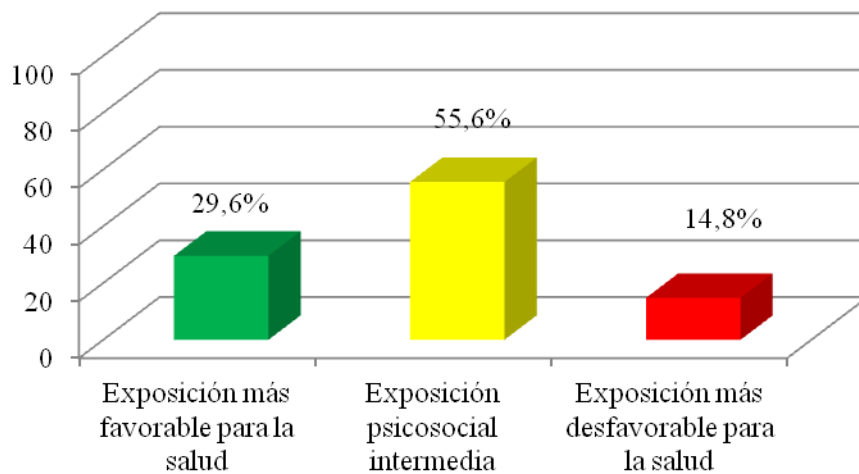
Recursos en el trabajo:

Figura 21. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Recursos en el trabajo”

De acuerdo a la información obtenida en esta dimensión, se evidencia en la figura 21 que el 55,60% de los trabajadores y trabajadoras se encuentran en un nivel de exposición psicosocial intermedio y el 29,6% en un nivel de exposición más favorable para la salud en cuanto a la posibilidad que ellos y ellas tienen de poder acceder a los recursos que necesitan para realizar su trabajo, mientras que el 14,8% restante se ubicó en el nivel de exposición más desfavorable para la salud.

Se observó al relacionar la variable sexo con esta dimensión en la prueba “chi cuadrado” de Pearson un valor de 3,572, con dos 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,168, lo que indica que no existe diferencia significativa en relación con el acceso a los recursos que las trabajadoras y los trabajadores necesitan para realizar sus tareas y la variable en referencia.

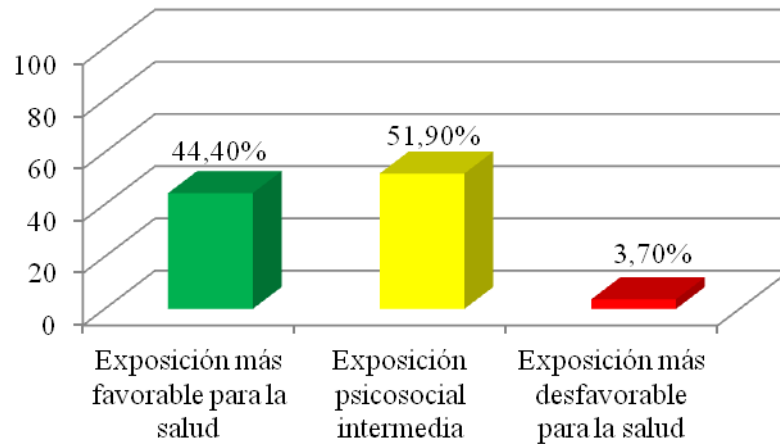
Condiciones del medio ambiente de trabajo:

Figura 22. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Condiciones del medio ambiente de trabajo”

Como se observa en la figura 22 en la dimensión Condiciones del medio ambiente de trabajo el 51,90% de las trabajadoras y trabajadores se ubicó en un nivel de exposición psicosocial intermedia, el 44,40% en un nivel de exposición más favorable para la salud, estando el 3,70% ubicado en el nivel de exposición más desfavorable para la salud respecto a las condiciones físicas, el esfuerzo requerido y sus efectos sobre el grupo al realizar las tareas.

Al aplicar la prueba “chi cuadrado” de Pearson para relacionar la dimensión con la variable sexo se excluyó el grupo de mujeres y hombre que se ubicaron en el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, por no cumplir con la condición de ser al menos un 5% de la muestra; los resultados obtenidos de la prueba arrojaron un valor de 0,005, con un grado de libertad y un nivel de significación de 0,944; lo que indica que no existe una relación significativa entre los niveles de exposición en la dimensión condiciones del medio ambiente de trabajo y el sexo.

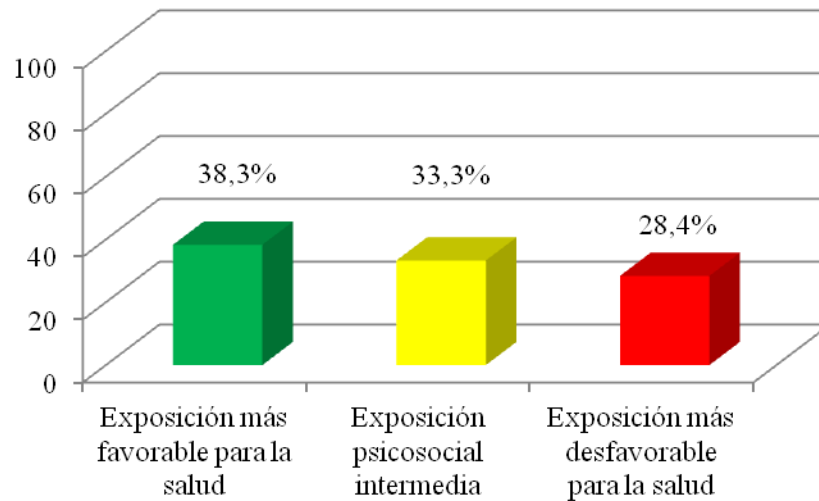
Inseguridad:

Figura 23. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión "Inseguridad".

Del porcentaje observado en la figura 23 el 38,3% de los participantes se ubicó en el nivel de exposición más favorable para la salud y el 33,3% en el nivel de exposición psicosocial intermedia, quedando el 28,4% ubicado en el nivel de exposición más desfavorable para la salud en cuanto a la inseguridad que sienten sobre su estabilidad laboral.

Al relacionar esta dimensión con la variable sexo se encontró en la prueba "chi cuadrado" de Pearson un valor de 0,153, con dos 2 grados de libertad y un nivel de significación de 0,927, con lo anterior se observa que no existe una relación en como las mujeres y los hombres responden en la dimensión inseguridad

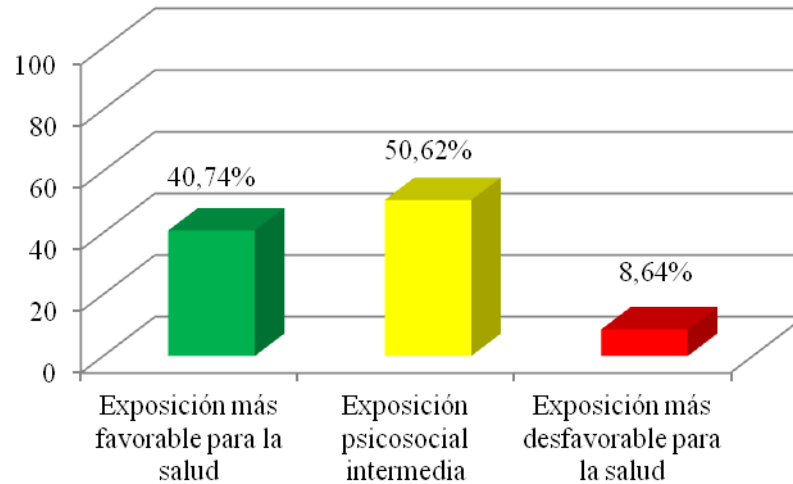
Satisfacción:

Figura 24. Nivel de exposición para la salud en la Dimensión “Satisfacción”.

En la información reflejada en la figura 24, se muestra que la mayor concentración de los trabajadores y trabajadoras se ubican en esta dimensión con un 50,6% en el nivel de exposición psicosocial intermedio y con un 40,7% en un nivel de exposición más favorable para la salud, estando el 8,6% ubicado en el nivel de exposición más desfavorable para la salud en cuanto a calidad del medio ambiente en el cual realizan sus tareas.

Se encontró al relacionar esta dimensión con la variable sexo que en la prueba “chi cuadrado” de Pearson se obtuvo un valor de 1,962, con dos grados de libertad y con un nivel de significación 0,375; al analizar los resultados no se observa que exista una relación significativa entre las respuestas de las trabajadoras y los trabajadores en esta dimensión.

VII. Discusión

La presente investigación estuvo orientada en describir los factores psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos una muestra de trabajadoras y trabajadores de la Facultad de Humanidades y Educación (FHE-UCV) de la Universidad Central de Venezuela, para ello se planteó:

- Identificar los factores psicosociales positivos en el grupo de trabajadoras y de trabajadores de la FHE-UCV.
- Describir los factores psicosociales negativos en el grupo de trabajadoras y de trabajadores de la FHE-UCV.
- Identificar las relaciones significativas entre las diversas variables sociodemográficas con los factores psicosociales en la muestra de trabajadoras y trabajadores de la FHE-UCV.

Para dar respuesta a estos objetivos, la descripción de los factores psicosociales se hizo sobre la base de los niveles de exposición para la salud que fueron medidos en las veinticuatro (24) dimensiones que componen dicho constructo, de allí que para responder a estos fines, fueron consultados varios estudios para indagar como ha sido abordado el tema de los factores psicosociales, y se consideraron aquellos que incluyeron a trabajadores y trabajadoras del sector universitario, así como personal de oficina y operario, para de este modo poder conocer los hallazgos obtenidos y tener un punto de comparación para contrastar y conocer si los factores psicosociales se comportan de manera similar o no, en la muestra de participantes de este estudio.

Con relación a las variables sociodemográficas se observó que las distribuciones de la muestra no permitieron establecer si existía o no relación entre la edad, nivel de instrucción, tiempo en la organización y tipo de cargo, con las dimensiones del constructo factores psicosociales, exceptuando la variable sexo que por su distribución pudo ser contrastada con las dimensiones y cuyos hallazgos serán vistos a la luz de esta discusión más adelante.

Vinculación con otras investigaciones

En lo que corresponde a la dimensión “exigencias cognitivas” los resultados obtenidos evidencian que los trabajadores y trabajadoras se concentraron con un 63% en el nivel de exposición más desfavorable para la salud, lo que indica que las personas que puntúan en este nivel, tienen que ejecutar un esfuerzo cognitivo excesivo, lo cual coincide con los resultados del estudio realizado de Gutiérrez y Cols (2009), quienes encontraron que la carga mental es el principal riesgo psicosocial de consideración para los trabajadores universitarios.

Por otra parte, se encontró que la relación observada entre la dimensión “exigencias cognitivas” y la dimensión “refuerzo”, las cuales puntuaron en los niveles de exposición más desfavorable y más favorable para la salud, respectivamente, sugiere ser congruente, en términos generales, con el hallazgo de González y Pérez (2009) quienes en su investigación mencionaron que debido a los cambios en la organización del trabajo universitario, la carga psicológica en docentes, se relacionaba con la necesidad de competitividad y reconocimiento, es decir, altas demandas cognitivas (como factor negativo) y altos niveles de refuerzo (visto como factor positivo), sin embargo, debido a las características de la muestra en este trabajo, no se pudo establecer relación entre el “tipo de personal” con las dimensiones descritas, es por ello, que no puede atribuirse la relación encontrada entre las exigencias cognitivas y el refuerzo al personal docente que participó en este estudio.

Con respecto a los resultados referidos a la dimensión “sentido del trabajo” se encontró que el 92,6% de las trabajadoras y los trabajadores se ubicaron en el nivel de exposición más favorable para la salud, lo cual sería positivo desde la perspectiva de Ramírez y Zurita (2010) quienes indicaron que en trabajadoras y trabajadores de centros educacionales de la localidad estudiada por ellos, una visión positiva del trabajo repercutía en una menor ocurrencia de casos de *burnout*.

Por otra parte, los resultados obtenidos en las dimensiones “exigencias cuantitativas”, en un nivel de exposición psicosocial intermedio con 53,1%, y las “exigencias cognitivas”, en un nivel de exposición más desfavorable para la salud con 63%, pueden ser conectados con los hallazgos encontrados por Gómez-Ortiz y Moreno (2009) quienes refieren que la tensión laboral y el desbalance esfuerzo-recompensa (siendo esfuerzo la conjugación de las exigencias cuantitativas y cognitivas) se relacionan significativamente con la salud mental, en especial cuando en esta investigación la dimensión “refuerzo” puntúa en 51,9% en el nivel de exposición más favorable para la salud, pero, un 40,7% de las trabajadoras y trabajadores puntúan en un nivel de exposición intermedio, lo cual sugiere prestar atención sobre el aspecto negativo que las relaciones observadas podrían tener en la salud psicológica de las trabajadoras y los trabajadores y en el propósito que tiene la evaluación de los factores psicosociales para detectar e intervenir sobre ellos oportunamente, en pro de la protección de la salud de ellas y ellos.

Con relación a la dimensión calidad de liderazgo se observó que, en las puntuaciones obtenidas en la muestra, prevalecen los niveles de exposición más favorable para la salud con 48,15% y una exposición psicosocial intermedia con un 35,80%, es por ello que al considerar este último resultado, se hace necesario contrastar estos hallazgos con lo planteado por Contreras, Barbosa, Juárez y Uribe (2010) quienes encontraron en su investigación que el liderazgo y el clima organizacional tienen influencia sobre la percepción de riesgo psicosocial; es entonces, que debido al papel que esta dimensión tiene para asegurar la motivación personal, bienes y crecimiento personal de las trabajadoras y los trabajadores, es una alerta que, en la muestra, el 51,85% de las encuestadas y encuestados califiquen fuera del nivel de exposición más favorable para la salud.

En otro sentido, la investigación de Kolstad y Cols (2010) 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, por consiguiente, al revisar los resultados obtenidos en las

dimensiones “exigencias emocionales y de esconder emociones” (referida en esta discusión como las reacciones y opiniones negativas que las trabajadoras o los trabajadores esconden por motivos profesionales) y las “condiciones del medio ambiente de trabajo”, se encontró en ambas que estas se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial intermedio, 50,62% y 51,90%, respectivamente, lo cual, al entender el sesgo como la valoración hecha por las y los participantes de este estudio en las dimensiones antes referidas, la exposición a estos factores de no ser atendidos a tiempo, se convertirían en un factor negativo que favorecería la relación encontrada por los investigadores entre la tensión laboral y la depresión, comentado inicialmente y más aún cuando los hallazgos de Borges, Ruiz, Rangel y González (2010) refieren que el agotamiento emocional es el factor que mayormente afecta la muestra de docentes venezolanos estudiados por ellos, a pesar que los resultados de esta investigación agrupan a los docentes, personal administrativo y obrero como un conjunto.

También, se observó que existe una relación significativa en cómo las mujeres y hombres respondieron en la dimensión “apoyo social”, en la cual, las trabajadoras y los trabajadores se ubicaron, por un lado, en un 53,1% en el nivel de exposición más desfavorable para la salud y un 40,7% en el nivel de exposición psicosocial intermedio, hallazgos que deben ser contrastados con lo planteado por Peña, Ramos y Martínez (s.f.), quienes indican que cuando hay un mayor nivel de apoyo social de los compañeros y compañeras, supervisores y supervisoras, los factores de salud son elevados, por lo cual, a pesar que los resultados de esta investigación no puedan generalizarse a la población de la universidad objeto del estudio, es pertinente tomarlos en cuenta, ya que también se relacionarían con los datos aportados en la investigación de Borgers, de Winter y Hildebrandt (1993) en el que se concluyó que el trabajo monótono, la alta demanda de trabajo y la presión del tiempo están relacionados con síntomas de problemas musculoesqueléticos, sugiriendo que bajo control en el trabajo y la falta de apoyo social correlacionan positivamente con problemas de salud.

Los resultados del estudio permiten apreciar que los factores psicosociales pueden afectar la salud de los trabajadores y trabajadoras, lo que se observó en la investigación

realizada por Ansoleaga, Vézina y Montaña (2014) quienes mediante los modelos “demanda-control-apoyo social” de Karasek, Jhonson y May, y “esfuerzo-recompensa” de Siegrist buscaron evaluar la sintomatología depresiva asociada a factores de riesgo psicosocial laboral, y en el cual encontraron que las mujeres expuestas a la falta de apoyo social y bajas recompensas y hombres expuestos a demandas psicológicas y desequilibrio esfuerzo- recompensas, tienen mayor probabilidad de presentar sintomatología depresiva al compararse con los trabajadoras y trabajadores no expuestos.

Sobre los modelos teóricos que se consideraron en esta investigación, los hallazgos encontrados coinciden en lo planteado en el modelo de Siegrist, que considera que las experiencias estresantes son consecuencias de situaciones que pueden tener efectos negativos en la salud, lo que se explica en que tanto la persona cuenta con el control de su propio futuro laboral, proponiendo que los daños para la salud se explican en relación entre el esfuerzo que el trabajo demanda y aquellas recompensas que este proporciona a largo plazo para el trabajador y la trabajadora, ya que ellos y ellas al percibir que existe un elevado nivel de esfuerzo y un bajo control de las recompensas, a largo plazo constituirán en situaciones de riesgo para su salud (Pando, Carrión y Arellano 2006) y en lo particular, se encontró que en la muestra estudiada, en la dimensión “estima” se observó que el 42% de la muestra puntuó en el nivel más favorable para la salud y tanto esta dimensión (en 40,7%) como la dimensión “retroalimentación del desempeño” (en 46,9%) se encontraron en un nivel de exposición psicosocial intermedio, resultados que al ser contrastado también con la dimensión “refuerzo”, el cual ha sido mencionado previamente y que a pesar de encontrarse el 51,9% de la muestra en el nivel de exposición más favorable para la salud, el 40,7% en el nivel de exposición psicosocial intermedio sigue siendo una alerta a considerar al momento de evaluar potenciales situaciones de riesgo para la salud como se ha dicho en este apartado.

En el mismo orden de ideas, los resultados del presente estudio apoyan que existe una relación entre los factores psicosociales y la falta de apoyo social, reforzando lo planteado en el modelo Karasek, Jhonson y May de “demanda-control-apoyo social” (Pando, Carrión y Arellano 2006), de esta forma la interacción entre las demandas y el

control supone que las exposiciones más desfavorables para la salud de los trabajadores y las trabajadoras surgen de altas demandas y el poco control que ellos y ellas tienen, lo cual puede afectar su bienestar psicológico y físico y por consiguiente impactar negativamente su salud.

Por otro lado, en cuanto a las exigencias cuantitativas, en cuya dimensión las trabajadoras y los trabajadores puntuaron en un nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud, lo que trae a colación el estudio planteado por Rosario y Cols. (2013) en el cual encontraron que las limitaciones organizacionales, la carga de trabajo y la autonomía laboral son predictores de ansiedad; por lo que los trabajadores y las trabajadoras que participaron en este estudio al tener altas exigencias de cantidades de trabajo y poco tiempo disponible para hacerlo, pueden puntuar en niveles de exposición que pueden producir efectos negativos en su salud, pero al puntuar trabajadores y trabajadoras en este nivel de exposición, es el momento de tomar las medidas para reforzar los niveles de exposición más favorables para su salud y controlar las exposiciones intermedias, para disminuir los niveles de exposición a factores de riesgo que puedan estar afectando la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

En consecuencia, debe tomarse en consideración lo que plantean Rosario y Cols (2013) sobre el deber de las instituciones de desarrollar programas de prevención, realizar análisis de factores de riesgos y promover programas de salud que incluyan la evaluación de riesgos, cambios conductuales (actividad física) y la evaluación continua de los factores de riesgo psicosociales, incorporando la prevención primaria para evitar cualquier enfermedad crónica; lo cual permitirá transformar esos niveles de exposición para la salud en más favorables para la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Dado que el marco legal venezolano ha establecido un conjunto de normativas que buscan resguardar el bienestar físico y psicológico de las trabajadoras y los trabajadores, se ha hecho imperativo que las empleadoras y los empleadores establezcan estrategias para evaluar y diseñar planes de seguridad y salud en el trabajo, considerando el mandato de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su

artículo 87, por tanto, la evaluación de los factores psicosociales es solo una dimensión del abordaje que debe ser hecho, pero es tan importante porque integra las características propias del centro de trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo, las relaciones dentro de este y la percepción de las empleadas y los empleados sobre estos aspectos.

Por último, debe tenerse en cuenta que la descripción de los factores psicosociales es el punto de partida para identificar cuáles son los niveles de exposición para la salud en los que se encuentran los trabajadores y las trabajadoras en su centro de trabajo, por lo que se debe destacar que los resultados deben ser tomados en consideración para diseñar y ejecutar planes de intervención sobre los niveles de exposición psicosocial intermedio y más desfavorable para la salud, con el fin de que se transformen en factores favorables para la protección de las mujeres y hombres en el sector universitario.

VIII. Conclusiones

Los factores psicosociales son un tema que involucran a todas las organizaciones, por lo que se debe prestar especial atención a las poblaciones venezolanas en las cuales no se han hecho suficientes estudios sobre esta variable. En lo que corresponde al enfoque de este trabajo, es de suma importancia que se desarrollen investigaciones que profundicen o contemplen el sector universitario.

La descripción de los factores psicosociales es el punto de partida para identificar cuáles son los niveles de exposición para la salud en las cuales se encuentran las trabajadoras y los trabajadores de un centro de trabajo, los resultados deben ser tomados en consideración para diseñar y ejecutar planes de intervención sobre los niveles de exposición psicosocial intermedio y más desfavorables para la salud, con el fin de que se transformen en factores favorables para la protección de las mujeres y hombres en las organizaciones donde se encuentran.

Aunque los resultados de la investigación no son generalizables a la población de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, 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”.

De la discusión se manifiesta que las “exigencias cognitivas” son el principal riesgo psicosocial que afecta a las trabajadoras y los trabajadores universitarios, dimensión que puntuó en el nivel de exposición más desfavorable para la salud en este estudio, el cual fue congruente con la posición de otros investigadores.

Se halló por otra parte, que el liderazgo y las condiciones del medio ambiente de trabajo correlacionan con la percepción de nivel de exposición más desfavorable para la salud; en un mismo sentido, las exigencias emocionales y de esconder emociones junto a

las condiciones del medio ambiente de trabajo guardan relación con la tensión laboral y la depresión, mientras que las exigencias cuantitativas y cognitivas versus la dimensión refuerzo, concordaron con lo planteado en otras investigaciones sobre la causalidad existente entre la tensión laboral y el desbalance esfuerzo-recompensa.

De acuerdo a lo discutido en el apartado anterior, se observó que la puntuación obtenida por la muestra de trabajadoras y trabajadores en el nivel de exposición más favorable para la salud en la dimensión sentido del trabajo, es un factor positivo que, a pesar de no poder ser confirmado, podría ser estudiado para apoyar o no los hallazgos en el estudio que sugiere que una visión positiva del trabajo repercute en una menor ocurrencia de casos de *burnout*.

Se encontró que fue significativa la relación entre el sexo y la dimensión “apoyo social”, la cual se ubicó en un nivel de exposición más desfavorable para la salud, lo que concuerda con los hallazgos discutidos sobre la relación existente entre la falta de apoyo social y los factores psicosociales.

IX. Limitaciones y Recomendaciones

Al ser la muestra no probabilística y autoseleccionada, el número de participantes en la investigación fue limitado y no hubo control en el número de trabajadoras y trabajadores que aceptaron ser parte del estudio, lo cual implicó que no existiera equivalencia en cuanto al número de sujetos por edad, tipo de personal, tiempo en la organización y grado de instrucción para así controlar la fuente de error, lo cual limitó este estudio al no lograr determinar si estas variables tenían o no influencia en las puntuaciones de cada dimensión.

En concordancia con lo expuesto previamente, ya que la participación y devolución de los cuestionarios fue voluntaria, el número total de trabajadoras y trabajadores no fue suficiente, es una limitante que los hallazgos solo puedan ser atribuidos a los participantes y no puedan ser generalizados a otras poblaciones de personas empleadas en universidades de Venezuela.

Siendo los factores psicosociales intralaborales la suma de todos los elementos que integran la relación que las trabajadoras y los trabajadores tienen en su centro de trabajo, es necesario considerar la vinculación que existe entre las dimensiones que han sido citadas en esta investigación con las variables sociodemográficas y los efectos en la salud. Por ello, queda pendiente para futuras investigaciones evaluar la implicación que tiene el tipo de personal en la valoración de los factores psicosociales; siendo por ejemplo, el liderazgo, las exigencias cuantitativas y cognitivas, el refuerzo, solo algunas de las dimensiones que podrían variar dependiendo del tipo de personal y las funciones que estos individuos tienen dentro de la organización donde se desempeñan.

Por lo tanto, se recomienda que futuras investigaciones consideren un diseño experimental con control sobre la selección de la muestra y esta sea representativa de la población seleccionada, para que de esta manera los resultados obtenidos puedan ser generalizados y comparados con los hallazgos de otros estudios con poblaciones similares.

Se encontraron pocas investigaciones que indaguen los factores psicosociales y contemplen a la clase trabajadora universitaria en Venezuela, por lo que se recomienda seguir desarrollando estudios sobre los factores psicosociales y sus efectos en trabajadores y trabajadoras que prestan servicios 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.

Por otra parte, esta investigación se vio afectada por las suspensiones de actividades de la Universidad Central de Venezuela, lo que limitó acceder a un mayor número de potenciales participantes y lograr obtener una muestra superior a la presentada en este estudio, es por tanto que se recomienda adaptar el instrumento a un formato de encuesta electrónica que facilite la participación de un número mayor de trabajadoras y trabajadores.

Se recomienda diseñar y ejecutar planes de intervención en las dimensiones de los factores psicosociales intralaborales que puntuaron sobre los niveles de exposición psicosocial intermedios y más desfavorables para la salud, con el fin de promover factores psicosociales positivos que incidan en el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores del centro de trabajo.

X. Aspectos éticos de la investigación

En toda investigación es necesario destacar las consideraciones que deben existir en todo momento, a fin de garantizar que se cumplan los diferentes aspectos éticos vinculados con la investigación en psicología. En este sentido, se expone a continuación las diferentes acciones a realizar, tomando como base el planteamiento de Coolican (1997) y el Código de ética profesional del psicólogo de Venezuela (Federación de Psicólogos de Venezuela, 1981).

1. Se informó a los participantes antes de iniciar la investigación en qué consistía la misma y el carácter libre y voluntario de su participación como parte de la muestra.
2. Se tomaron las medidas necesarias para garantizar que la investigación no generase en ningún momento estrés a los participantes.
3. Se enfatizó el hecho que la participación en la investigación era voluntaria, por lo que se permitió a los participantes decidir devolver o no el instrumento de evaluación, hojas de datos sociodemográficos y consentimiento informado.
4. Se acordó con los participantes que así lo decidieran, hacer entrega de una hoja informativa de los resultados obtenidos por estos.
5. Se les informó de la posibilidad de hacer públicos los resultados obtenidos en la investigación preservando el anonimato de las trabajadoras y los trabajadores participantes.

Referencias

- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalon, M., Hirmas, M. & Pastorino, M. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Revi Chil Salud Pública*. Vol. 13 (1): 7-16 Santiago de Chile: Escuela de Salud Pública, Universidad de Chile.
- Ansoleaga, E., Vézina, M. & Montaña, R. (2014). Síntomas depresivos y distrés laboral en trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres. *Salud Pública*, 30 (1), 107- 118.
- Blanco, G. (2013). Factores Psicosociales Laborales en trabajadores venezolanos del sector servicios. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, Universidad Central de Venezuela: Caracas.
- Bongers, P., De Winter, C., Kompier, M. & Hildebrandt, V. (1993). Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 19 (5), 297- 312.
- Borges, A.; Ruiz, M.; Rangel, R. & González, P. (2010). Síndrome de *burnout* en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y Salud*, 10 (1), 1-9.
- Cantor, L. & Muñoz, A. (2009). Salud vocal de docentes universitarios y condiciones acústicas en una universidad pública en Bogotá. *Salud y trabajo*, 17 (2), 97- 105.
- Castella, T., Fernández, L., García, M, Llores, C., Menéndez, M. & Moncada, S. (2005). Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: Guía del delegado y delegada de Prevención. Instituto Sindical de Trabajo Ambiental.

- Castillo, V. & Escalona, E. (2008). Mujeres en peligro en universidad venezolana. *Salud de los trabajadores*, 2 (16), 87-102.
- Cerecero, P., Hernández, B., Aguirre, D., Valdés, R. & Huitrón, G. (2009). *Estilos de vida asociados al riesgo cardiovascular global en trabajadores universitarios del Estado México*. *Salud pública*, 51, 465-473.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial extraordinaria, 5453, Marzo 24, 2000.
- Contreras, F., Barbosa, D. & Uribe, A. (2010). Efectos del Liderazgo y del Clima Organizacional Sobre el Riesgo Psicosocial como Criterio de Responsabilidad Social, en Empresas Colombianas del Sector Salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 19 (2), 173-182.
- Coolican, H. (1997). *Métodos de Investigación y estadísticas en psicología*. México D.F., México: Manual Moderno. Cáp. 26.
- Federación de Psicólogos de Venezuela (1981). *Código de ética profesional del Psicólogo de Venezuela*. Caracas: Servicio de Publicaciones, Escuela de Psicología-UCV.
- Feldman, L & Blanco, G. (2013). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Revista Salud trabajo*, 20 (1), 75- 92.
- Fernández, B. (2012). *Factores de Riesgo Psicosocial*. Universidad Internacional de la Rioja, La Rioja: España.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista de Perú de Medicina experimental, Salud Pública*, 29 (2), 237- 241.

- Giner, C. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Anales de derecho*, 30, 254-296.
- Gómez-Ortiz, V. & Moreno, L. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista Universita Psychologica*, 9 (2), 393-407.
- González, S. & Pérez, J. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Campinas*, 30 (107), 373- 387.
- Guerrero, E. (2003). *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario*. Anales de Psicología. Universidad de Murcia, 1 (19), 145-158.
- Gutiérrez, M., Barón, F., Gea, E., Nogareda, C., Montalbán, M., Orell, J., Maeso, J. & García- Rodríguez, A. (2009). Estudio de factores psicosociales en la Universidad de Málaga. *Revista de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo*, 4 (1), 8- 14.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.) México: McGraw-Hill.
- Jaen, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid
- Juárez, A. & Camacho, A. (2011). Factores psicosociales de la salud en el trabajo: análisis de su concepción y base teórica. En Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo (pp. 187- 212) Pablos: Compiladores

- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kolstad, H., Hansen, Å., Kærgaard, 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 Journal of Epidemiology*. 173 (1), 94-102.
- Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial, 1429, Septiembre 18, 1970.
- Ley del Plan de la Patria. (2013). Gaceta Extraordinaria, 6.118, Diciembre 04, 2013.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT. (2005). Gaceta Oficial, 38.236, Julio 26, 2005.
- Mansilla, F. (2012). *Manual de Riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Editorial Académica española. España:
- Ministerio de la Protección Social, - Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.
- Morales, J. (2009). La Universidad Pública Venezolana: Encuentros y Desencuentros. *Mundo Universitario*, 32, 01-13.
- Moreno, B. & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57 (1), 4-19.

- Moreno, E. & Toro, J. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud y trabajo*, 18 (1), 07- 16.
- Oramas, A., Almirall, P. & Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de *burnout* en docentes venezolanos. *Salud de los trabajadores*, 15 (2), 71-81.
- Pando, M., Carrión M. & Arellano, G. (2006). Factores Psicosociales y salud mental en el trabajo. Guadalajara: México.
- Peiró, J. (2003). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Versión electrónica, *Revista Universitas Psicologica*, 3 (2), 179- 186.
- Peña, P., Ramos, M. & Martínez-Losa, T. (s.f.). Valoración psicosocial mediante el uso de los modelos de estrés laboral de Demanda- Control y desequilibrio Esfuerzo- Recompensa. Recuperado el 4 de junio de 2014, del sitio Web: <http://www.ecofield.com.ar/archivo/blog/929.pdf>
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M. & Huerta, R. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPS*, 8 (2), 87- 112.
- Ramírez, M. & Zurita, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 25, 515-534
- Ros, M. & Grad, H. (1991). El significado del trabajo relacionado a la experiencia ocupacional: una comparación de profesores EGB y estudiantes de CAP. *Revista de Psicología Social*, 6, 181-208.

- Rosario, H., Rovira, L., Rodríguez, A., Rivera, B., Fernández, L., López, R., Segarra, C., Torres, J., Burgos, M., González, A., Ortiz, M., Padilla, M., & Torres, N. (2013). La salud cardiovascular y su relación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en puerto rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25 (1), 98- 116.
- Rubio, L. & Navarro, A. (2007). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. Recuperado el 10 de Junio de 2014, del sitio Web de la Fundación Mapfre: http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v18n4/pdf/02_12.pdf
- Sánchez, M. & Maldonado, L. (2003). Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 9 (2), 323-335.
- Sánchez, M. & Mantilla, M. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales UNERMB*, 9 (1), 104-162.
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. & Levi, L. (1998). Factores psicosociales y de organización. En Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (Comp.).
- Tovalín, H. & Rodríguez, M. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centro de trabajo. En Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo (pp. 95- 112) Pablos: Compiladores
- Verdugo, J., Guzmán, J., Moy, N. Meda, R. & González, O. (2007). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud*, 18 (1), 27-36.
- Vernaza-Pinzón, P. & Sierra-Torres, C. (2005). Dolor Músculo-Esquelético y su Asociación con Factores de Riesgo Ergonómicos, en Trabajadores Administrativos. *Revista de Salud Pública*, 7 (3), 317- 326.

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado.



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



Encuesta de las condiciones de trabajo en Venezuela Carta de información y declaración de confidencialidad

Distinguido (a), Sr (a),

Queremos invitarle cordialmente a participar en una encuesta. Hasta ahora hay poca información en relación a las condiciones de trabajo y sobre la salud de los trabajadores en América Latina. Estos datos son fundamentales para saber más sobre la situación de los trabajadores en América Latina. Estudios similares se han llevado a cabo en Europa desde hace años. A partir de estos estudios se generan estrategias, aplicadas donde correspondan, para mejorar sostenidamente las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores.

La encuesta se aplicará simultáneamente en diferentes lugares de trabajo en Venezuela. Estas encuestas serán coordinadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y la Universidad Central de Venezuela (UCV). Su aplicación en la UCV será llevada a cabo por los Tesistas de la Escuela de Psicología **ANGÉLICA PEÑALVER** y **JESÚS GUERRA**, siendo su contacto local **ANAYDA GUTIERREZ**.

Por favor, complete el cuestionario anexo y devuélvalo al encuestador.

La participación en el estudio no es obligatoria. Si no desea participar esto no le perjudicará en absoluto. Pare el éxito del estudio es deseable que usted participe de ser posible.

Declaración de Confidencialidad

En este estudio se respetarán las reglas de discreción médica y la política de privacidad. Los datos personales y hallazgos serán recaudados, guardados y utilizados en el futuro de manera anónima e irreversible. Los datos serán protegidos con una clave secreta y solo podrán acceder a ellos miembros del equipo de trabajo del estudio. En caso de una publicación de los datos se garantiza la confidencialidad de los datos personales.

Su cuestionario tiene un número de identificación. Usted lo recibirá de parte del encuestador. Este número será conocido por usted. En caso de que usted desee retirar su consentimiento del estudio, no necesitara nombrar algún motivo. Sus datos serán borrados a la brevedad, tan pronto como nos haga saber su número de identificación.

Por favor conteste todas las preguntas, ya que en caso de dejar preguntas en blanco su encuesta podría no ser válida.

Firma del participante _____

Firma del Investigador _____

¡Muchas gracias por su apoyo!

En caso de dudas comunicarse con Anayda Gutiérrez (Teléfono: 0212-5060642), Angélica Peñalver (Teléfono: 0416-7168800) o Jesús Guerra (Teléfono: 0426-9066441).

Anexo 2. Datos sociodemográficos.

Fecha de aplicación:

--	--	--

día mes año

Código:

--

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 márquela con una "X" o escribala en el espacio correspondiente

1. Sexo:

Femenino	
Masculino	

2. Edad:

--	--

3. Último nivel de estudios que alcanzó:

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico medio incompleto	
Técnico medio completo	
Técnico superior incompleto	
Técnico superior completo	
Universitario incompleto	
Universitario completo	
Postgrado incompleto	
Postgrado completo	
Carrera militar/policía	

4. Estado Civil:

Unido (a)	
Soltero (a)	
Casado (a)	
Separado (a) de unión o matrimonio	
Divorciado (a)	
Viudo (a) de unión o matrimonio	

5. Profesión u Oficio:

--	--

6. Número total de años trabajando:

--	--

7. Tiempo en su ocupación actual:

--	--

8. Donde trabaja actualmente:

Organismo o Institución Pública,	
Unidad de Producción Social	
Empresa o Institución Privada	
Ambas/Mixta	

9. Desde hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa o institución:

--

10. Cargo que ocupa en esta empresa o institución

--

11. Recibió descripción detallada y precisa de sus funciones, una vez que ingresó a la empresa o institución

SI	
NO	

12. La empresa o institución posee convenios para cursar estudios académicos

SI	
NO	

13. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña

Jefatura-tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante. Servicios generales	

14. Desde hace cuánto tiempo desempeña el cargo actual en esta empresa o institución

--

15. Escriba el nombre del departamento, área o sección en la que trabaja actualmente

--

16. ¿Ha ocupado otros cargos dentro de la empresa?

SI	
NO	

En caso afirmativo:

Cargo	Tiempo	Departamento, área o sección

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

Personal fijo	
Contrato temporal	
Trabajo sin contrato	
Otro (Aprendiz INCE, pasante)	

18. ¿Cuántas horas trabaja semanalmente?

40 Horas	
Más de 40 horas	
Otra, especifique	

19. Su horario de trabajo es:

Turno fijo de mañana	
Turno fijo de tarde	
Turno fijo de noche	
Turnos rotativos excepto el de noche	
Turnos rotativos con el de noche	
Horario irregular	
Jornada completa (7 horas)	
Superior a 7 horas	

20. ¿Trabaja horas extras?

SI	
NO	

En caso afirmativo,

¿Cuántas horas lleva acumulada en el último mes?	
--	--

21. Aproximadamente, ¿Cuánto cobra al mes?

Menos de salario mínimo	
Salario mínimo	
De 2 a 3 salarios mínimos	
4 o más salarios mínimos	

22. Seleccione el tipo de salario que recibe :

Fijo	Diario	Semanal	Quincenal	Mensual
Una parte fija y otra variable				
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)				

23. Realiza alguna otra actividad laboral luego de culminar su jornada?

SI	
NO	

En caso afirmativo,

¿Cuál?	
--------	--

24. 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	

26. Condición del estado físico de la vivienda

Construida	
En construcción	

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

--	--

25. Su vivienda es:

Propia totalmente pagada	
Propia pagándose	
Alquilada	
Prestada	
Cedida	
Otra forma	

27. ¿Cuántas personas residen actualmente en su vivienda?

--	--

28. Número de hijos

--	--

Anexo 3 Instrumento

Fecha de aplicación:

día	mes	año

Código:

--

Cuestionario

Este es un estudio centrado en **valorar algunos aspectos relacionados con la salud en el trabajo**, Ud. es uno de los (as) trabajadores (as) que ha sido seleccionado (a) aleatoriamente para participar.

Hay muchas preguntas a ser completadas en este cuestionario y algunas de ellas pueden parecer muy personales, pero todas son importantes y serían de mucha utilidad para mejorar la salud de los trabajadores (as) que se desempeñan en diferentes áreas en Venezuela. No existen respuestas correctas o incorrectas, solo será necesario que exprese cómo son las cosas para Ud. **por favor, trate de responder a todas las preguntas lo mejor que pueda.**

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste encerrando en un círculo en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	unca
Su trabajo es variado	④	3	2	1	0

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

La información de este cuestionario se mantendrá en absoluta confidencialidad.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con sus exigencias en el trabajo actual.

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
1	Tiene que trabajar muy rápido	4	3	2	1	0
2	La distribución del trabajo es irregular y provoca que se acumule el trabajo	4	3	2	1	0
3	Tiene tiempo para llevar al día su trabajo	4	3	2	1	0
4	Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo	4	3	2	1	0
5	Por la cantidad de trabajo que tiene, debe trabajar sin pausas	4	3	2	1	0
6	Su trabajo requiere memorizar muchas cosas	4	3	2	1	0
7	Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida	4	3	2	1	0
8	Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles	4	3	2	1	0
9	Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos	4	3	2	1	0
10	Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	4	3	2	1	0
11	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	4	3	2	1	0
12	En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente	4	3	2	1	0
13	Su trabajo requiere que dé su opinión	4	3	2	1	0
14	Su trabajo requiere que esconda sus emociones	4	3	2	1	0
15	Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	4	3	2	1	0
16	Su trabajo requiere mucha concentración	4	3	2	1	0
17	Su trabajo requiere mirar con detalle	4	3	2	1	0
18	Su trabajo requiere alto nivel de precisión	4	3	2	1	0
19	Su trabajo requiere atención constante	4	3	2	1	0

Por favor responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con la autonomía en su trabajo

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
20	Tiene influencia en las decisiones que afectan su trabajo	4	3	2	1	0
21	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna	4	3	2	1	0
22	Se toma en cuenta su opinión cuando se le asigna la tarea	4	3	2	1	0
23	Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas	4	3	2	1	0
24	Puede decidir cuándo hacer un descanso	4	3	2	1	0
25	Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere	4	3	2	1	0
26	Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	4	3	2	1	0
27	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
28	Puede decidir la velocidad a la que trabaja	4	3	2	1	0

Por favor responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con el contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional, la integración en la empresa o institución actual y la capacitación

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
29	Su trabajo requiere que tenga iniciativa	4	3	2	1	0
30	Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas	4	3	2	1	0
31	La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos	4	3	2	1	0
32	Su trabajo es variado	4	3	2	1	0
33	Las tareas que realiza le parecen importantes	4	3	2	1	0
34	Se siente comprometido con su ocupación	4	3	2	1	0
35	Tienen sentido sus tareas	4	3	2	1	0
36	Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	4	3	2	1	0
37	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	4	3	2	1	0
38	Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	4	3	2	1	0
39	Siente que la empresa o institución es importante para Ud.	4	3	2	1	0
40	La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	4	3	2	1	0
41	Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	4	3	2	1	0
42	Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su trabajo actual.

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
43	Sabe exactamente que margen de autonomía tiene en su trabajo	4	3	2	1	0
44	Su trabajo tiene objetivos claros	4	3	2	1	0
45	Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad	4	3	2	1	0
46	Sabe exactamente que se espera de Ud. en el trabajo	4	3	2	1	0
47	En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no	4	3	2	1	0
48	Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo	4	3	2	1	0
49	Realiza tareas que considera deberían hacerse de otra forma	4	3	2	1	0
50	Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias	4	3	2	1	0
51	En su empresa o institución, se le informa con suficiente anterioridad de los cambios que pueden afectar su futuro	4	3	2	1	0
52	Recibe toda la información que requiere para hacer bien su trabajo	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con las situaciones en las que necesita ayuda o apoyo en el trabajo actual.

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
53	Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros	4	3	2	1	0
54	Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?	4	3	2	1	0
55	Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?	4	3	2	1	0
56	Recibe ayuda de su jefa o jefe inmediato	4	3	2	1	0
57	Su jefa o jefe inmediato ¿está dispuesto a escuchar sus problemas de trabajo?	4	3	2	1	0
58	Su jefa o jefe inmediato ¿está dispuesto a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?	4	3	2	1	0
59	Habla con sus compañeras o compañeros sobre cómo lleva su trabajo	4	3	2	1	0
60	Habla con su jefa o jefe inmediato sobre cómo llevar a cabo su trabajo	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas tratan acerca de la relación actual con sus compañeras y/o compañeros de trabajo.

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
61	Su puesto de trabajo se encuentra aislado de sus compañeras o compañeros	4	3	2	1	0
62	Puede hablar con sus compañeras o compañeros mientras está trabajando	4	3	2	1	0
63	Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo	4	3	2	1	0
64	Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	4	3	2	1	0
65	En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	4	3	2	1	0
66	Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas tratan acerca de la relación con sus jefas y/o jefes inmediatos en el trabajo actual.

Sus jefes inmediatos...		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
67	Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional	4	3	2	1	0
68	Planifican bien el trabajo	4	3	2	1	0
69	Resuelven bien los conflictos	4	3	2	1	0
70	Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	4	3	2	1	0
71	Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	4	3	2	1	0
72	Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	4	3	2	1	0
73	Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	4	3	2	1	0
74	Están interesados en su salud y bienestar	4	3	2	1	0

Por favor elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de estas frases. Estas preguntas se relacionan con la estima y con la información que recibe de su desempeño

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
75	Sus jefas o jefes le dan el reconocimiento que merece	4	3	2	1	0
76	En las situaciones difíciles en el trabajo, recibe el apoyo necesario	4	3	2	1	0
77	En el trabajo lo tratan injustamente	4	3	2	1	0
78	Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado	4	3	2	1	0
79	Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	4	3	2	1	0
80	Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	4	3	2	1	0
81	La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	4	3	2	1	0
82	La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	4	3	2	1	0
83	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	4	3	2	1	0

Por favor elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de estas frases. Estas preguntas se relacionan con los recursos disponibles para realizar su trabajo

En su trabajo...		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
84	Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo	4	3	2	1	0
85	Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	4	3	2	1	0
86	Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	4	3	2	1	0
87	Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	4	3	2	1	0
88	La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	4	3	2	1	0

Por favor elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de estas frases. Estas preguntas se relacionan con las condiciones en las cuales realiza su trabajo

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
89	El medio ambiente de trabajo lo considero favorable	4	3	2	1	0
90	Considera que el trabajo que realizo le permite ser útil	4	3	2	1	0
91	Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.	4	3	2	1	0
92	El trabajo le exige esfuerzo físico.	4	3	2	1	0
93	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 toxicas, infecciosas, iluminación)	4	3	2	1	0
94	Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores en cuanto al medio ambiente de trabajo	4	3	2	1	0
95	El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio	4	3	2	1	0
96	La actividad laboral que realiza afecta su salud	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA por cada una. Queremos saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

En estos momentos está preocupada o preocupado		Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco Preocupado	Nada Preocupado
97	Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado	4	3	2	1	0
98	Por si le cambian de tareas contra su voluntad	4	3	2	1	0
99	Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad	4	3	2	1	0
100	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
101	Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA por cada una. Queremos saber el grado de satisfacción con su trabajo actual.

Está satisfecha o satisfecho con...		Muy Satisfecho	Bastante Satisfecho	Más o Menos Satisfecho	Poco Satisfecho	Nada Satisfecho
102	...sus perspectivas laborales	4	3	2	1	0
103	... las condiciones del medio ambiente de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)	4	3	2	1	0
104	... el grado en que se emplean sus capacidades	4	3	2	1	0
105	... su trabajo, tomándolo todo en consideración	4	3	2	1	0

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4. Resumen del nivel de exposición para la salud por dimensión indicado en porcentaje

Dominio	Dimensión	Exposición más favorable para la salud	Exposición psicosocial intermedia	Exposición más desfavorable para la salud	%
Exigencias psicológicas	1 Exigencias cuantitativas	37	53,1	9,9	100
	2 Exigencias cognitivas	4,9	32,10	63,00	100
	3 Exigencias emocionales y de esconder emociones	37,04	50,62	12,35	100
	4 Exigencias sensoriales	1,2	17,3	81,5	100
Trabajo activo y de desarrollo de habilidades	5 Influencia en el trabajo	46,9	43,2	9,9	100
	6 Control sobre los tiempos de trabajo	25,9	59,3	14,8	100
	7 Posibilidades de desarrollo	82,72	16,05	1,23	100
	8 Sentido del trabajo	92,6	7,4	0	100
	9 Integración a la empresa	91,4	7,4	1,2	100
	10 Capacitación	28,4	44,4	27,2	100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	11 Claridad de rol	86,40	11,10	2,5	100
	12 Conflictos de rol	28,4	53,1	18,5	100
	13 Previsibilidad	19,75	60,49	19,75	100
	14 Apoyo social	6,2	40,7	53,1	100
	15 Refuerzo	51,9	40,7	7,4	100
	16 Posibilidades de relación social	61,7	32,1	6,2	100
	17 Sentimiento de grupo	71,60	23,50	4,9	100
	18 Calidad de liderazgo	48,15	35,80	16,05	100
Compensaciones	19 Estima	42	40,7	17,3	100
	20 Retroalimentación del desempeño	18,5	46,9	34,6	100
	21 Recursos en su trabajo	29,6	55,6	14,8	100
	22 Condiciones del medio ambiente de trabajo	44,40	51,90	3,7	100
	23 Inseguridad	38,3	33,3	28,4	100
	24 Satisfacción	40,74	50,62	8,64	100

Anexo 5. Dimensiones "Factores psicosociales"

- 1 Exigencias cuantitativas
 - 2 Exigencias cognitivas
 - 3 Exigencias emocionales y de esconder emociones
 - 4 Exigencias sensoriales
 - 5 Influencia en el trabajo
 - 6 Control sobre los tiempos de trabajo
 - 7 Posibilidades de desarrollo
 - 8 Sentido del trabajo
 - 9 Integración a la empresa
 - 10 Capacitación
 - 11 Claridad de rol
 - 12 Conflictos de rol
 - 13 Previsibilidad
 - 14 Apoyo social
 - 15 Refuerzo
 - 16 Posibilidades de relación social
 - 17 Sentimiento de grupo
 - 18 Calidad de liderazgo
 - 19 Estima
 - 20 Retroalimentación del desempeño
 - 21 Recursos en su trabajo
 - 22 Condiciones del medio ambiente de trabajo
 - 23 Inseguridad
 - 24 Satisfacción
-

Anexo 6. Índice de fiabilidad "Alfa de Cronbach" para cada dimensión y total instrumento

Dimensión	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
1 Exigencias cuantitativas	0,79	0,792	5
2 Exigencias cognitivas	0,706	0,703	4
3 Exigencias emocionales y de esconder emociones	0,774	0,763	6
4 Exigencias sensoriales	0,803	0,811	4
5 Influencia en el trabajo	0,793	0,794	4
6 Control sobre los tiempos de trabajo	0,663	0,681	5
7 Posibilidades de desarrollo	0,734	0,741	4
8 Sentido del trabajo	0,726	0,731	3
9 Integración a la empresa	0,685	0,762	4
10 Capacitación	0,877	0,877	3
11 Claridad de rol	0,776	0,797	4
12 Conflictos de rol	0,738	0,738	4
13 Previsibilidad	0,715	0,718	2
14 Apoyo social	0,78	0,775	6
15 Refuerzo	0,396	0,4	2
16 Posibilidades de relación social	0,469	0,47	2
17 Sentimiento de grupo	0,839	0,839	4
18 Calidad de liderazgo	0,939	0,939	8
19 Estima	0,83	0,828	4
20 Retroalimentación del desempeño	0,908	0,908	5
21 Recursos en su trabajo	0,871	0,877	5
22 Condiciones del medio ambiente de trabajo	0,696	0,691	8
23 Inseguridad	0,887	0,889	5
24 Satisfacción	0,831	0,834	4
Total instrumento	0,897	0,899	105

Anexo 7. Características sociodemográficas y laborales de las trabajadoras y trabajadores participantes en la investigación

Característica	N	(%)	X±SD
Sexo			
Femenino	38	46,91%	
Masculino	43	53,09%	
N	81	100,00%	
Edad			
			44 ± 8.99
23 - 35 años	8	9,87%	
36 - 45 años	39	48,15%	
> 45 años	34	41,98%	
N	81		
Nivel de instrucción			
Bachillerato incompleto	4	4,94%	
Bachillerato completo	15	18,52%	
Técnico superior completo	2	2,47%	
Universitario completo	8	9,88%	
Universitario incompleto	17	20,99%	
Postgrado completo	13	16,05%	
Postgrado incompleto	22	27,16%	
N	81	100,00%	
Tiempo en la organización			
			14,98 ± 7,11
0 - 5 años	6	7,41%	
6 - 10 años	12	14,81%	
11 - 15 años	28	34,57%	
16 - 20 años	21	25,93%	
21 - 25 años	11	13,58%	
> 25 años	3	3,70%	
N	81	100,00%	
Tipo de personal			
Docentes	28	34,57%	
Personal administrativo	43	53,09%	
Personal obrero	10	12,34%	
N	81	100,00%	