INFORME EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD MÁLAGA

Elisa I. del Cubo Arroyo Carlos Á. Benavides Velasco José Luis Sánchez Ollero Título: Informe de evaluación de Riesgos Psicosociales. Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga. ©2016 Edita: Universidad de Málaga. Cátedra de Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevención de Riesgos Laborales. Escuela de Ingenieros Industriales. Campus de Teatinos. 29071, Málaga. Primera edición: 31/05/2016 ISBN: 978-84-617-5219-5

ÍNDICE

Prólog	go
1.	Introducción3
2.	Objetivos4
3.	Metodología4
4.	Datos y resultados
a.	Análisis descriptivo: perfil sociodemográfico y de empleo8
b. IST	Análisis descriptivo: comparación de dimensiones de los factores psicosociales
c.	Análisis descriptivo: estudio de la satisfacción laboral14
d.	Análisis descriptivo: resultados del absentismo laboral16
5.	Conclusiones
6.	Guía de recomendaciones
7.	Referencias
8.	Anexo

Prólogo

Cuando los autores me plantearon la posibilidad de prologar su trabajo me pareció un desafío interesante, en primer lugar, porque conozco su valía profesional en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Recursos Humanos; en segundo lugar, por el hecho de poder valorar con una visión crítica un informe concreto sobre la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga.

Otro aspecto a señalar es la forma como los autores presentan los resultados de este informe, de una manera sencilla, con un lenguaje claro y técnico a la vez. Gracias a un hilo conductor bien desarrollado nos sitúan en el complicado momento socio-económico que ha atravesado y atraviesa la Administración pública. Más adelante, el orden secuencial de los objetivos nos va adentrando en el conocimiento del capital humano que conforma el colectivo del PAS de esta Universidad para acercarnos a los principales riesgos psicosociales mediante la identificación y análisis de los factores que intervienen en la organización del trabajo y en la satisfacción laboral; así como, conocer uno de los fenómenos asociados al trabajo más complicados de disminuir, el absentismo laboral.

Es importante destacar que se ha seguido una metodología descriptiva precisa para determinar los valores de las dimensiones psicosociales con el propósito de reconocer los puntos fuertes y débiles del colectivo, aspectos muy importantes en el desarrollo de una adecuada política de Prevención de Riesgos laborales y que en algunas ocasiones no se les da la importancia que tienen.

Sin lugar a duda, un valor añadido del trabajo es la presentación de una Guía de recomendaciones en la que se plantean estrategias preventivas para afrontar las debilidades detectadas. En este apartado, no solo se elabora una Guía de recomendaciones de una forma práctica, sino que, además, se señalan estrategias proactivas para el desarrollo de planes preventivos desde un punto de vista científico como una herramienta útil para mejorar los programas de prevención en la Universidad de Málaga.

Deseo destacar el hecho de que un informe de esta naturaleza haya sido fruto de un trabajo tan riguroso como la Tesis Doctoral de la que procede: *Cambio organizacional y factores psicosociales. Impacto sobre el absentismo*, defendida por la Dra. Elisa del Cubo Arroyo y dirigida por los doctores Carlos A. Benavides Velasco y José Luis Sánchez Ollero

Por último, y sin querer ser reiterativo, deseo expresar mi agradecimiento a los autores del trabajo por la iniciativa de encarar una publicación que, respetando los aspectos técnicos y profesionales, desde mi punto de vista, contribuye a aumentar el conocimiento sobre la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Dr. Antonio García Rodríguez

Médico Especialista en Medicina Preventiva

Director de la Cátedra de Salud y Seguridad en
el Trabajo. Prevención de Riesgos Laborales
de la Universidad de Málaga

1. Introducción

En este momento de ajuste socioeconómico, donde las organizaciones parecen no tener la suficiente solvencia para motivar a sus trabajadores mediante incentivos económicos, se produce un cambio de estrategia en la gestión de los Recursos Humanos con el propósito de mantener la competitividad y la eficacia. Una estrategia centrada en el individuo cuyo punto de partida sean sus conocimientos, habilidades y capacidades que impulsen el desarrollo de un conjunto de competencias útiles para la organización, el individuo y el equipo de trabajo. En este sentido, el desarrollo de competencias toma relevancia en el entorno laboral, convirtiéndose en una nueva herramienta que requiere una visión global en la forma de entender la organización del trabajo.

Esta transformación también ha llegado a la Función Pública ocasionando importantes cambios en la manera de entender el desarrollo profesional. Conceptos como la medida del desempeño han cedido al empleado público la carga en el desarrollo de la gestión de su carrera, circunstancia que ha podido ocasionar ciertos desajustes relacionados con el entorno laboral, con las demandas de las nuevas competencias y con las expectativas personales.

El reciente reto para las Administraciones Públicas con la introducción de la evaluación de la calidad en el trabajo no puede dejar de lado la importancia que tiene para las organizaciones las personas y su entorno; así como, los beneficios/perjuicios que reporta el crecimiento personal y profesional sobre la satisfacción laboral, la salud y las conductas de ausencia.

Efectivamente, casi un tercio de nuestras vidas la empleamos en trabajar experimentando situaciones laborales que afectan además de a la producción, a vivencias que se desarrollan en otras facetas personales como el trabajo doméstico, las obligaciones familiares o el disfrute de nuestro tiempo de ocio. El análisis de los factores que intervienen en la organización del trabajo y la satisfacción que nos pueda proporcionar el tiempo dedicado al mismo, se convierten en aspectos significativos a analizar, sobre todo teniendo en cuenta las repercusiones individuales, organizacionales y sociales que conlleva (Gamero, 2005).

En este contexto, la ocupación de una persona, más allá del sustento económico, es considerada importante para su socialización, desarrollo y crecimiento personal, incluyendo las propias experiencias desarrolladas dentro de su rol social (Fisher y Souza-Poza, 2009). Cuando se produce desincronización entre expectativas personales y demandas organizacionales, el sujeto puede experimentar situaciones de estrés que lentamente van repercutiendo sobre su salud. Sus consecuencias se han convertido en un verdadero problema para los trabajadores provocando: problemas coronarios, desórdenes psiquiátricos, depresión, ansiedad,.....;

posiblemente, debido a un entorno psicosocial laboral adverso que contribuye de manera significativa a una percepción desigual del trabajo (Marmot, Theorell y Siegrist, 2002).

A la vista del desgaste e incertidumbre que viven numerosos trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo a causa de los desajustes producidos en el entorno laboral, se ha desarrollado este informe. En él, se han intentado reflejar los índices de satisfacción laboral y los factores psicosociales más significativos que influyen en los empleados sujetos a las estructuras laborales del sector público, considerados riesgos destacables para intervenir en el ámbito psicosocial.

2. Objetivos

En función de esta realidad, el objetivo principal del informe es analizar la influencia de la implementación de la gestión por competencias en el Personal de administración y servicios (PAS) de la Universidad de Málaga sobre su entorno laboral, con el fin de discriminar la incidencia de las principales dimensiones de los factores psicosociales que influyen en el ejercicio de sus funciones y estudiar el posible impacto de los condicionantes del empleo sobre la satisfacción laboral y el absentismo.

Los objetivos específicos propuestos son:

- 1. Presentar el perfil del PAS de la Universidad de Málaga.
- Identificar y analizar los factores psicosociales a los que se encuentra expuesta la población objeto de estudio tras la implantación de la gestión por competencias mediante al análisis descriptivo de las dimensiones de riesgo psicosocial.
- 3. Detectar los condicionantes del empleo que actúan sobre la satisfacción y el absentismo, con el fin de proponer posibles estrategias de actuación en los programas de prevención.

3. Metodología

Para el estudio de los objetivos propuestos se ha utilizado el *Método CoPsoQ ISTAS21* elaborado por CC.OO., Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya. Su propósito principal es localizar los factores psicosociales y prevenir en origen para "eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo saludable" (CoPsoQ-istas21, 2010, p.3).

Se trata de una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial cuya orientación socio-técnica incorpora aportaciones desde diferentes perspectivas científicas del ámbito social y de la salud, de la organización del trabajo

y de la práctica de la prevención de los riesgos laborales (Siegrist y Marmot, 2004; Rugulies, Christensen, Borritz, Villadsen, Bültmann, y Kristensen, 2007; Kompier, 2003; Karesek, 1979; Chandola, 2003 y Llorens, Alós, Cano, Font, Jódar, López, Navarro, Utzet, y Moncada, 2010). Es la adaptación a la realidad española del método CoPsoQ desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI). En España aparece en 2003 y se va adaptando a sus necesidades hasta el 2010, versión utilizada para la recogida de datos del presente informe. Existen diversas versiones en función del tamaño de la organización evaluada (pequeña, mediana y larga) o según, fines investigadores.

Este instrumento conceptualiza los cinco grandes grupos psicosociales de los que forman parte un total de 20 dimensiones, a partir de los registros de cuestionarios estandarizados. El modelo psicométrico de construcción de la herramienta de evaluación, al igual que en otros casos, se ha construido bajo el modelo de la Teoría Clásica de Test de Spearman. Existen múltiples trabajos sobre esta batería y metodología de evaluación, tanto en la original como en la adaptación española, obteniéndose suficientes garantías psicométricas para su aplicación.

La principal ventaja que ofrece el método es que se puede ajustar una parte del cuestionario a las situaciones propias de la organización, confiriéndole una adaptabilidad muy interesante. Quizás sea el procedimiento de evaluación más extendido y el que ha sufrido más revisiones y actualizaciones. Esta característica le dota de una alta capacidad de uso, siendo una de las opciones más exhaustivas a considerar para un proceso de evaluación de riesgos psicosociales.

Ofrece información sistematizada a propósito de los siguientes constructos:

DESCRIPCIÓN DE LAS D	IMENSIONES DE EXPOSICIÓN
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas
	Exigencias cognitivas
	Exigencias emocionales
	Exigencias de esconder emociones
Doble presencia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
	Control sobre los tiempos a disposición
	Sentido del trabajo
	Compromiso
Apoyo social y calidad en el trabajo	Posibilidades de relación social
	Apoyo social de los compañeros
	Apoyo social de los superiores
	Calidad del liderazgo
	Sentido de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
	Conflictos de rol
Compensaciones del trabajo	Estima
	Inseguridad en el trabajo

Cuadro 1

Fuente: Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud. Manual CoPsoq-Istas 21

De entre todas las metodologías cuantitativas revisadas se ha elegido ésta como la opción que más se adecúa a los objetivos del informe. Ello es debido a la versatilidad del cuestionario para adaptarse a las necesidades de este proyecto, especialmente, disposición de la versión investigadora que ha hecho posible el ajuste. Asimismo, se le ha dado una gran importancia al abundante material de apoyo (manuales, página electrónica, aplicación informática y asesoramiento en línea con el Instituto Sindical) y a la constante mejora de los contenidos, los cuales van siendo reformulados con el propósito de profundizar en su análisis. Otra de las bondades de esta metodología es la filosofía de su aplicación. En ella se tiene en cuenta la participación, como necesidad metodológica, de todos los agentes activos de la organización: dirección, trabajadores, delegados y técnicos de prevención, con el objeto de adecuarse a los preceptos legales establecidos. A sabiendas que nuestra intervención ha sido con fines investigadores, puesto que forma parte de la tesis doctoral Cambio organizacional y factores psicosociales. Impacto sobre el absentismo y no se ha puesto en marcha todo el requerimiento operativo, si se ha intentado mantener esta perspectiva consensuando con todos ellos la puesta en práctica de este cuestionario, ya que entendíamos la importancia de ajustarse lo máximo posible a ella, sin embargo no ha sido posible en algunos casos.

El anonimato y la confidencialidad, así como la transversalidad del método y capacidad de la comparación de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario con equivalentes poblacionales (Moncada, Llorens, Font, Galtés y Navarro, 2008), hacen de él una herramienta con garantías para la investigación y sobre todo, para la prevención.

En este sentido, es fundamental la utilidad que proporciona el uso del método epidemiológico como estrategia de análisis. La meta es comprender el fenómeno que produce la interacción entre la organización y las condiciones de trabajo, las personas y la salud; para ello, se establece una observación rigurosa y sistemática de la realidad sin modificaciones (descriptivo), después se elaboran las hipótesis y se analizan (analítico), para finalizar con la verificación de las mismas según el diseño investigador utilizado y su consecuente diseño de acciones preventivas.

Asimismo, el método ISTAS21 ha sabido plasmar a través del análisis de sus dimensiones los principales factores psicosociales: exigencias de la tarea, control o influencia, apoyo social y compensaciones, en el marco de los modelos explicativos del estrés de autores como Karesek y Siegrist. Igualmente, otra de las mayores ventajas que aporta es la flexibilidad en la orientación de las acciones preventivas, posibilitando la puesta en práctica de medidas para eliminar o disminuir los riesgos psicosociales, tanto desde perspectivas más conservadoras que entienden su estudio e intervención desde la enfermedad como desde la perspectiva holística

de la Psicología positiva que entiende su análisis y pautas de actuación desde la oportunidad de crecimiento personal y profesional.

El carácter de auto-informe que presenta el cuestionario es otro aspecto que ha resultado decisivo para su elección. El método proporciona información mediante juicios subjetivos declarados por los trabajadores tanto del estudio del conjunto de factores de riesgo psicosocial como de los aspectos relacionados con el absentismo y la satisfacción laboral. Conocer ambas variables también nos resulta imprescindible en el desarrollo del informe pues, en el marco de las teorías económicas explicativas de la satisfacción laboral y del absentismo, la cuantificación del auto-informe cobra un gran interés en el desarrollo de su metodología.

Además de los métodos para la recogida de datos, consideramos importante elegir una metodología de análisis fiable. En esta línea, se ha optado por realizar un análisis descriptivo de las diferentes dimensiones mediante medidas básicas propias de la estadística descriptiva como son las medias, frecuencias y medianas; así como el uso de tablas de contingencias que justifiquen la dependencia entre dos variables, cuya relación no sea producto del azar, mediante la prueba de significatividad Chi-cuadrado (χ 2).

4. Datos y resultados

Como avanzamos en el epígrafe anterior los datos utilizados proceden del cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales CoPsoQ-istas21. La versión aplicada ha sido la investigadora, solicitada al Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud vía telemática.

El ámbito geográfico se circunscribe a la provincia de Málaga y el poblacional queda delimitado al Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de Málaga.

En cuanto al diseño de la muestra se realizó un muestreo aleatorio estratificado (Kirk, 1965) teniendo en cuenta tres variables: provincia, lugar de trabajo y ejecución de tareas. El tamaño de la muestra se calculó con los datos proporcionados por el INE sobre una población de 1299 sujetos al α =0,95% de nivel de confianza y de su resultado se obtuvo una hipotética muestra de 297 individuos a encuestar. La muestra final ha sido de 357 trabajadores.

El envío de los cuestionarios ha sido realizado por medios electrónicos utilizando el correo institucional asignado a los trabajadores a través del dominio de la universidad @uma.es. El canal de comunicación ha sido mediante el uso de la lista de distribución institucional a través del Gabinete de comunicación previa autorización de la Secretaría General, así como mediante la colaboración de todas las fuerzas sindicales, sin excepción alguna, con el envío de correos

incentivos para la participación de los trabajadores. El cuestionario fue cumplimentado entre los meses de marzo a mayo de 2014.

a. Análisis descriptivo: perfil sociodemográfico y de empleo

De los resultados obtenidos se presentan los rasgos sociodemográficos y laborales de la muestra:

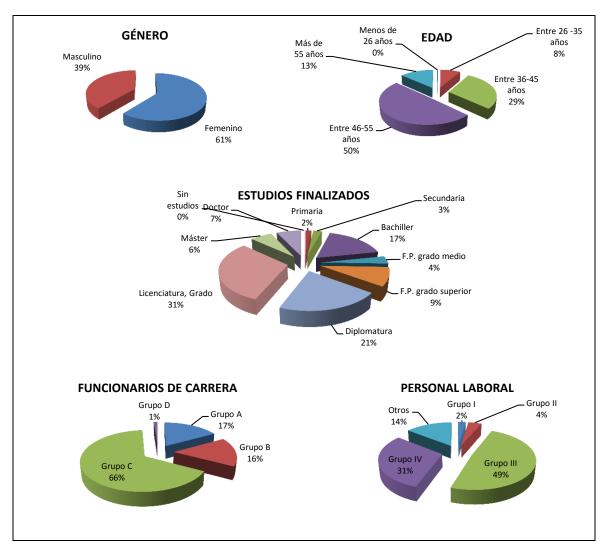


Gráfico 1: Características sociodemográficas

El perfil tipo del trabajador de la Universidad de Málaga es:

"mujer de entre 46 a 55 años de edad con estudios universitarios (licenciada o graduada). Ocupa un puesto de trabajo preferentemente en el Grupo C¹ como funcionaria de carrera o Grupo III como personal laboral. Desempeña sus funciones principalmente en los servicios administrativos como personal fijo de plantilla mediante un contrato a tiempo completo. Posee una antigüedad entre 10 y 20 años que, teniendo en cuenta la edad media, ingresó en la

¹ En el Estatuto del Empleado Público quedan reflejados los subgrupos que conforman el Grupo C: C1 y C2 para el personal funcionario. Cuando en el cuestionario se menciona Grupo C queda referido al subgrupo C1 cuya titulación exigida de acceso es título de bachiller o técnico.

Universidad entre los 25 y 35 años. A lo largo de su vida laboral ha ascendido, aunque de los datos obtenidos no podemos concluir en cuántos niveles o categorías ha sido posible.

Finalmente, acude a su puesto de trabajo en el turno fijo de mañana de lunes a viernes, trabajo que no percibe convenientemente remunerado".

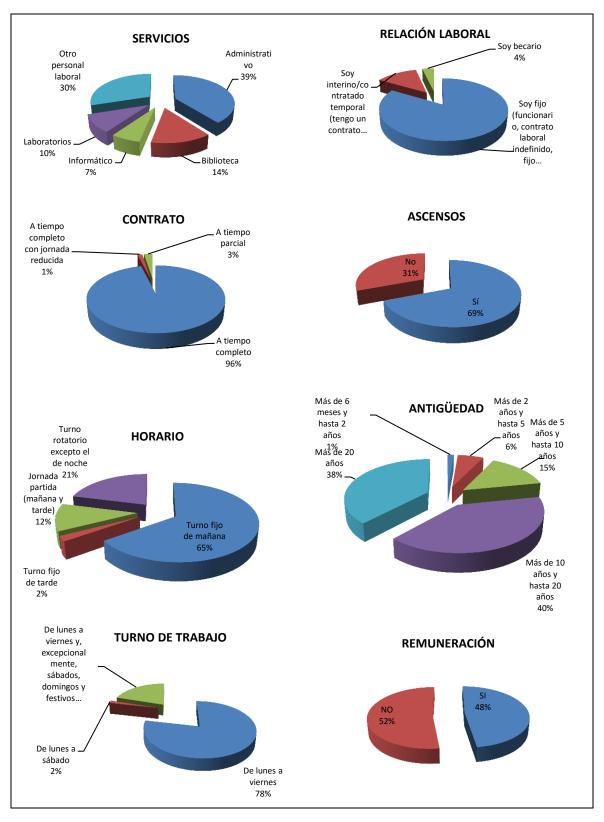


Gráfico 2: Características del empleo

b. Análisis descriptivo: comparación de dimensiones de los factores psicosociales ISTAS21

Para estudiar las veinte dimensiones del cuestionario se han utilizado las frecuencias de respuestas, las medias y las medianas de cada una de ellas sobre el total de los encuestados, tal y como se dispone en el análisis diseñado por los autores del mismo. Se han considerado las medidas para presentar los datos obtenidos con un doble objetivo, por un lado plasmar gráficamente la posición de cada dimensión en el colectivo estudiado y por otro, comparar las puntuaciones de las diferentes dimensiones con la población asalariada española analizada con el mismo cuestionario de evaluación de factores psicosociales de los años 2004/2005 (Moncada et al., 2008).

Para cada dimensión se han establecido cinco categorías de respuesta: nunca= 0, solo algunas veces= 1, algunas veces= 2, muchas veces= 3 y siempre= 4 o nada preocupado= 0, poco preocupado= 1, más o menos preocupado= 2, bastante preocupado= 3 y muy preocupado= 4 (Ver anexo).

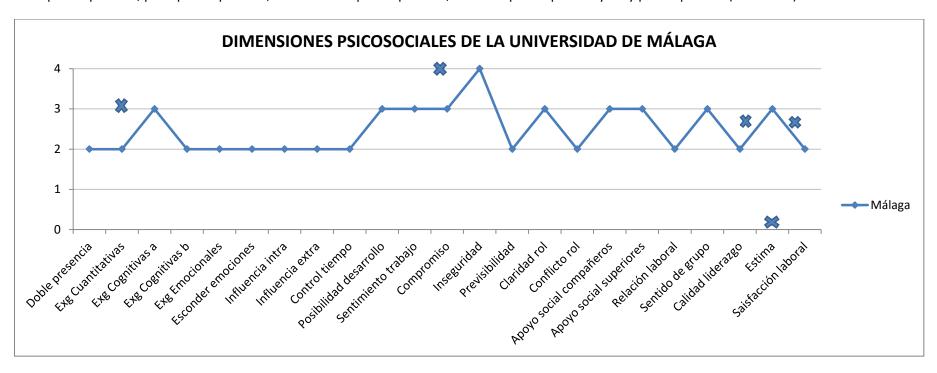


Gráfico 3: Dimensiones psicosociales del personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga. Muestra marzo-mayo 2014

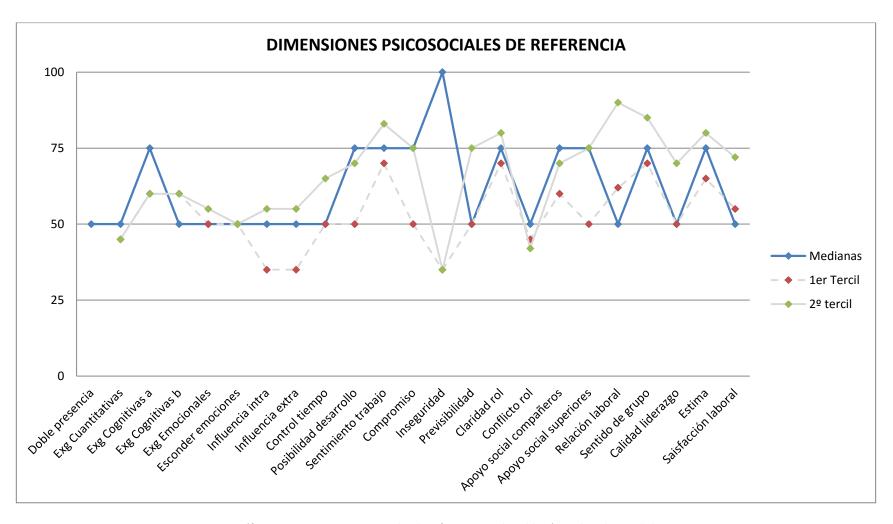


Gráfico 4: Dimensiones psicosociales de referencia con la población asalariada española Fuente: Cuestionario de evaluación de factores psicosociales con el método ISTAS21. Moncada et al., 2008

La primera dimensión **doble presencia**, nos presenta un valor medio (2). Para un análisis más detallado, mediante tablas de contingencias, presentamos los siguientes resultados a un nivel de significación Chi-cuadrado igual a 0,000. Observamos que la principal responsable de las tareas domésticas son las mujeres con un 62,4% frente al 20,9% de los hombres; aunque en éstos últimos aumenta su implicación cuando llevan a cabo la mitad de las tareas.

COMPAGINAR TAREAS DOMESTICO-FAMILIARES Y EMPLEO					
Ninguna tarea	Puntualmente	¼ tareas	½ tareas	Pp. responsable	
0,5%	2,3%	2,3%	32,6%	62,4%	
0,0%	5,8%	19,4%	54,0%	20,9%	
	Ninguna tarea 0,5%	Ninguna tarea Puntualmente 0,5% 2,3%	Ninguna tarea Puntualmente ¼ tareas 0,5% 2,3% 2,3%	Ninguna tarea Puntualmente ¼ tareas ½ tareas 0,5% 2,3% 2,3% 32,6%	

La satisfacción laboral y el género también muestra una relación de dependencia con un nivel de significación que oscila entre 0,046 a 0,000 de la prueba Chi-cuadrado.

	COMPA	AGINAR TAREAS [OMESTICO)-FAMILIAR	ES Y EMPLEO
SATISFACCION	Ninguna	Puntualmente	¼ tareas	½ tareas	Pp. responsable
LABORAL /GÉNERO	tarea				
Femenino					
Nunca	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%
Solo alguna vez	0,0%	0,0%	0,0%	15,8%	84,2%
Algunas veces	0,0%	5,6%	1,9%	38,9%	53,7%
Muchas veces	0,0%	1,9%	1,9%	35,2%	61,0%
Siempre	0,0%	0,0%	3,3%	30,0%	66,7%
Masculino					
Nunca	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Solo alguna vez	0,0%	7,1%	21,4%	50,0%	21,4%
Algunas veces	0,0%	2,6%	13,2%	55,3%	28,9%
Muchas veces	0,0%	7,1%	21,4%	52,9%	18,6%
Siempre	0,0%	7,7%	30,8%	46,2%	15,4%

χ2: Nunca=0.046; Solo alguna vez=0.003; Algunas veces=0.026; Muchas veces=0.000; Siempre=0.003

Cuadro 2

Percibimos que las empleadas que asumen la responsabilidad de las tareas domésticas tienen en términos generales un mayor porcentaje de satisfacción que los hombres en las mismas circunstancias; asimismo, ellos muestran mayor satisfacción cuando son responsables de la ejecución de la mitad de las tareas.

Con respecto a las **exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales y esconder emociones** son valoradas con un nivel medio (2), salvo algunos ítems de las exigencias cuantitativas que se encuentran relacionados con la *disponibilidad de tiempo para hacer su trabajo* (3) y en las cuestiones relativas al *control de la tarea, necesidad de memorizar, toma de decisiones rápidas* y necesidad de *utilizar muchos conocimientos* (3) de las exigencias cognitivas.

La dimensión **influencia** se ha diferenciado en dos subapartados debido a los ítems que engloba. Así pues, la influencia que tiene en cuenta la toma de decisiones y actitudes personales se ha denominado influencia intra (2), por ejemplo en el *ritmo de trabajo*, en la *calidad de su trabajo*, *decisiones en su trabajo*, etc mientras que aquellas que dependen de otra persona han sido nombradas como influencia extra (2) como la *imposición de métodos* y

cantidad de trabajo, opinión de terceros en su tarea y subordinación a las condiciones de trabajo.

Las **posibilidades de desarrollo en el trabajo** muestran una buena valoración (3), a excepción del ítem: "¿su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades profesionales?", donde baja un punto con respecto al resto de cuestiones (2).

El control del tiempo en las tareas es valorado con un dos frente al sentimiento de trabajo y compromiso que aparecen con un valor alto (3), e incluso en sentimiento de grupo alcanza mayor puntuación (4) cuando se hace referencia al nivel de compromiso con su profesión. La claridad de rol alcanza una mediana alta (3); sin embargo la dimensión inseguridad en el trabajo alcanza la máxima calificación (4) cuando se plantean cuestiones relacionadas a la inseguridad provocada por el cambio de puesto de trabajo, de tareas, la no promoción y la variación en el salario.

Las dimensiones **previsibilidad** y **conflicto de rol** son estimadas en un punto medio (2) con respecto a las posibles *contradicciones en las tareas* y la *posibilidad de realizarlas de otra manera*, mientras que la claridad de rol es puntuada con un 3 que junto al **apoyo social entre compañeros y superiores** es considerada una dimensión sólida. Con respecto a la **relación laboral en el trabajo** (2), aunque aparentemente pueda parecer un hallazgo contradictorio, es una dimensión muy relacionada con el apoyo social ya que hace referencia al aislamiento del puesto de trabajo con respecto al resto de los empleados, probablemente, este bajo resultado sea debido a la estructura organizativa de las universidades que necesitan del trabajo en equipo.

El **sentido de grupo** se encuentra bien posicionado con un valor alto (3) mientras que la **calidad de liderazgo** baja uno (2), a excepción del ítem: "sus jefes e inmediatos superiores planifican bien el trabajo" que aumenta (3). Con respecto a la **estima** se evalúa positivamente (3), no obstante cuando se pregunta: "si le tratan injustamente en su trabajo" los trabajadores la califican baja (1) al considerar que no se produce tal situación.

Para finalizar, la **satisfacción laboral** ha sido puntuada con un valor medio (2) con respecto a las *perspectivas laborales, ambientales y empleo de capacidades*, aunque posteriormente tomando todas las dimensiones en consideración aumentan su valor (3).

En el gráfico 4 hemos comparado los valores medianos de la encuesta cumplimentada por el PAS de la Universidad de Málaga con las medianas (1er y 2º tercil) de la población asalariada española publicada en 2008 como referencia de análisis realizado con la metodología que presenta el cuestionario ISTAS21.

Observamos armonía, a pesar del salto temporal, en los resultados de ambos cuestionarios; sin embargo, se produce un gran distanciamiento en la valoración de las dimensiones inseguridad en el trabajo y relación social. La primera plasma la situación económica que se ha vivido en España a causa de la crisis económica. La inseguridad laboral vivida por los trabajadores a lo largo de los últimos 10 años se ha filtrado hasta la Función Pública, presentándose un panorama de inestabilidad con respecto al cambio de puestos de trabajo y tareas, a la promoción y, sobre todo, a las oscilaciones salariales.

La segunda valoración que se distancia en ambos resultados es la dimensión relación laboral. Creemos que tal puntuación es fiel reflejo de la estructura organizativa que necesita la Universidad. Ésta tiende al trabajo en equipo: secretarías de centro, gestión económica centralizada, servicios a la comunidad universitaria (principalmente al alumnado) como son los deportivos, culturales, bienestar social entre otros, dando lugar a puestos de trabajo en zonas diáfanas y abiertas.

c. Análisis descriptivo: estudio de la satisfacción laboral

Seguidamente, daremos cuenta del comportamiento de la muestra con respecto a los determinantes clásicos de la satisfacción laboral. Hablamos de salario, género, edad, antigüedad, inseguridad laboral y estudios entre otros, variables que han dado lugar a una abundante literatura en la Economía y la Psicología.

Para ello, se ha realizado un análisis apoyado en la verificación de las posibles correlaciones entre variables mediante tablas de contingencias a las que se ha aplicado la prueba de la Chicuadrado para medir su significatividad (ver Tabla 1).

En primer lugar, en la variable **género** se produce un valor muy similar entre hombres y mujeres que se encuentran *muchas veces* satisfechos (50,4% y 49,5% respectivamente) superando los hombres en un punto a las mujeres, sin embargo las mujeres (14,2%) se sienten siempre más satisfechas que ellos con una diferencia de cinco puntos.

En la variable **edad** se encuentran valores que pueden ser representados gráficamente mediante una función en forma de U. En los valores más altos encontramos a los trabajadores más jóvenes y a los mayores (100% y 25% respectivamente) que *siempre* se sienten satisfechos, siendo la horquilla de más 26 a menos de 55 años donde aparecen armónicamente los porcentajes de aquellos que se encuentran satisfechos *muchas veces*.

Con respecto a la **antigüedad** se observa que los sujetos con menos años en la organización y los más antiguos se sienten *siempre* satisfechos (20% y 15,7%), manteniéndose el equilibrio en el resto de los porcentajes de la muestran.

En la variable **estudios** queda reflejado que *siempre* están satisfechos en mayor porcentaje los empleados con estudios de secundaria (55,6%) frente a los licenciados y graduados (9,2%). En la tabla se contempla una aglomeración de puntuaciones elevadas en la opción *muchas veces* en todos los estudios reflejados, llegando a alcanzar los titulados con F.P. de grado medio y superior (58,8%) la mejor valoración diferenciándose del resto de titulaciones. En contraposición se observa que hay trabajadores tanto diplomados y licenciados (4,4% y 3,7%) como doctores (4,3%) que *nunca* están satisfechos.

La significatividad del **tipo de contrato** de la muestra con respecto a la satisfacción es moderada. El personal que disfruta de un contrato a tiempo completo con reducción de jornada se siente *muchas veces* satisfecho en mayor medida (80%) que aquellos que se encuentran contratados a tiempo completo (49,6%), manteniéndose la misma tónica cuando *siempre* se encuentran satisfechos aquellos (20%).

	SATISFACC	IÓN LABO	RAL			
		N	SAV	AV	MV	SI
GENERO	Femenino	1.9%	9.0%	25.5%	49.5%	14.2%
$\chi 2 = 0.704$	Masculino	2.9%	10.1%	27.3%	50.4%	9.4%
EDAD	-26 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
$\chi 2 = 0.216$	26-35 años	3.5%	10.7%	32.1%	46.4%	7.1%
70	36-45años	3.1%	12.2%	25.5%	51.0%	8.2%
	46-55 años	1.7%	8.0%	25.6%	53.4%	11.4%
	+ 55años	2.1%	8.3%	27.1%	37.5%	25.0%
ANTIGUEDAD	+6 meses a 2 años	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%
$\chi 2 = 0.874$	+2 a 5 años	0.0%	15.0%	30.0%	50.0%	5.0%
λ =	+5 a 10 años	2.0%	7.8%	23.5%	54.9%	11.8%
	+10 a 20 años	2.8%	12.1%	27.0%	48.2%	9.9%
	+20 años	2.2%	6.0%	25.4%	50.7%	15.7%
ESTUDIOS	Primaria	0.0%	0.0%	50.0%	33.3%	16.7%
$\chi 2 = 0.192$	Secundaria	0.0%	0.0%	11.1%	33.3%	55.6%
λ2 0.132	Bachillerato	0.0%	4.9%	31.1%	55.7%	8.2%
	F.P. grado medio	0.0%	11.8%	14.7%	58.8%	21.4%
	F.P. grado superior	0.0%	11.8%	14.7%	58.8%	14.7%
	Diplomatura	4.1%	8.1%	29.7%	44.6%	13.5%
	Licenciatura/Grado	3.7%	11.0%	23.9%	52.3%	9.2%
	Máster	0.0%	9.5%	38.1%	38.1%	14.3%
	Doctor	4.3%	17.4%	26.1%	47.8%	4.3%
CONTRATO	Tiempo completo (TC)	2.4%	9.2%	26.7%	49.6%	12.2%
$\chi 2 = 0.756$	TC con reducción jornada	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%
λ2 0.730	Tiempo parcial	0.0%	22.2%	22.2%	44.4%	11.1%
SALARIO	Bien remunerado	1.2%	5.4%	19.9%	56.0%	17.5%
$\chi 2 = 0.000$	Mal remunerado	3.2%	13.0%	31.9%	44.3%	7.6%
TAREAS HOGAR	Pp. responsable tareas	1.3%	11.9%	25.0%	48.1%	13.8%
$\chi 2 = 0.000$	La mitad de las tareas	2.8%	6.9%	29.0%	51.0%	10.3%
λ 2 0.000	Un tercio de las tareas	3.1%	9.4%	18.8%	53.1%	15.6%
	Puntualmente	0.0%	7.7%	30.8%	53.8%	7.7%
	Ninguna	100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
PROMOCIÓN	Poco preocupado	0.0%	6.8%	15.9%	54.5%	22.7%
$\chi 2 = 0.170$	Algo preocupado	3.4%	8.0%	25.3%	48.3%	14.7%
λ2 0.170	Más o menos preocupado	1.9%	10.9%	25.2%	54.2%	8.4%
	Bastante preocupado	1.9%	11.7%	32.0%	46.6%	7.8%
	Muy preocupado	10.0%	0.0%	30.0%	30.0%	30.0%
INSEGURIDAD	With presentation	10.070	0.070	30.070	30.070	30.070
Traslado centro	Poco preocupado	2.6%	10.3%	28.2%	46.2%	12.8%
$\chi 2 = 0.986$	Algo preocupado	4.2%	7.0%	23.9%	53.5%	11.3%
λ2 0.900	Más o menos preocupado	1.1%	11.7%	25.5%	48.9%	12.8%
	Bastante preocupado	2.3%	8.5%	27.1%	51.2%	10.9%
	Muy preocupado	0.0%	1.1%	27.1%	38.9%	22.2%
Cambio de tareas	Poco preocupado	4.3%	4.3%	26.1%	52.2%	13.0%
$\chi 2 = 0.520$	Algo preocupado	1.8%	10.9%	24.5%	50.9%	11.8%
χ 2- 0.320	Más o menos preocupado	0.0%	11.1%	31.1%	30.9% 47.8%	10.0%
	Bastante preocupado	4.5%	10.2%	25.0%	48.9%	11.4%
	Muy preocupado	0.0%	0.0%	23.0% 17.6%	48.9% 52.9%	29.4%
Variación salario	Poco preocupado	0.0%	0,0%	0.0%	85.7%	14.3%
$\chi 2 = 0.005$	Algo preocupado	3.1%	12.5%	9.4%	46.9%	22.1%
	Más o menos preocupado	2.1%	9.4%	33.3%	44.8%	10.4%
	Bastante preocupado	1.9%	9.4%	26.8%	51.2%	10.4%
	Muy preocupado	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%

Tabla 1: Tabla de contingencia de los determinantes de la satisfacción laboral (%)

En el cuestionario se les pregunta acerca de su percepción sobre si su **remuneración** es la adecuada o no en relación al trabajo desempeñado. El 56% está de acuerdo *muchas veces* con el salario que percibe frente al 44,3% que no. Nos encontramos ante una variable cuya significación representa el valor más alto χ 2= 0.000, sin embargo cuando preguntamos por el

salario como variable de inseguridad laboral (hemos de tener presente que estamos ante una población de trabajadores públicos) la significatividad sigue alta, mostrándose los valores más altos en aquellos empleados que *muchas veces* se sienten satisfechos y *poco preocupados* por la variación en el salario (85,7%).

En relación a la **responsabilidad e intensidad de las tareas en el hogar** se advierte que, paradójicamente, las puntuaciones se aglutinan en una alta satisfacción independientemente de la carga doméstico-familiar que tengan. De los resultados se presume que un elevado índice de familias comparte las obligaciones familiares, preferentemente entre aquellos que se sienten *muchas veces* satisfechos, en contraposición a aquellas personas que no asumen ninguna tarea.

La **promoción** actúa como determinante de la satisfacción laboral al verificar una aceptable correlación entre dichas variables (χ 2= 0.170). La respuesta *muchas veces* alberga a la mayoría de la población que se siente satisfecha, quizás debido a la estabilidad del empleo de la que disfrutan al pertenecer a la función pública. No obstante, se considera de interés que independientemente de la mayor o menor preocupación por promocionar, se valora en mayor proporción la satisfacción que la insatisfacción.

La **inseguridad laboral** medida en el marco de la estabilidad que ofrecen las instituciones referidas, tan sólo se muestra significativa en la variación del salario (χ 2= 0.005). El cambio en las tareas a realizar señala un aumento de la satisfacción a medida que el empleado se muestra *menos preocupado*, ésta y el traslado de centro muestran una significatividad muy moderada, hallazgo que ha resultado confirmatorio del sentimiento de inseguridad que ha provocado la paralización y supresión de parte del salario de los empleados públicos desde el gobierno central y la disponibilidad de la plantilla a trabajar en los términos establecidos por la gestión del trabajo por competencias.

d. Análisis descriptivo: resultados del absentismo laboral

De los datos obtenidos mediante la declaración de los días de ausencia en el cuestionario se observa que el 77% de los trabajadores no se han ausentado ningún día por enfermedad en el 2014, así como el 82,1% no ha tomado ninguna baja por enfermedad en ese mismo período, mostrando una alta satisfacción en ambos casos.

La relación entre satisfacción y absentismo ha sido medida a través del análisis de los días de ausencia por enfermedad y número de bajas laborales en el año 2014. En los datos se observa que la mayoría de la población manifiesta sentirse *muchas veces* satisfecha independientemente del número de días de ausencia por enfermedad, mostrando una disminución de la satisfacción total a medida que aumentan los días ausentes del trabajo. Se considera relevante que los mayores índices de insatisfacción, *nunca estoy satisfecho* y *sólo alguna vez* corresponden a ausencias cortas de entre 1 a 3 días (10%, 7,1%/14,3% y 6,7%/13,3% respectivamente), seguidas de las bajas de 8 días con 100% de insatisfacción, tal como se muestra en la Tabla 1.

SATISFACCIÓN LABORAL					
Días de baja por enfermedad en los últimos 12 meses χ 2= 0,020	NUNCA	SOLO ALGUNA VEZ	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
0	1,5%	8,9%	26,3%	50,7%	12,6%
1	10,0%	0,0%	20,0%	60,0%	10,0%
2	7,1%	14,3%	28,6%	35,7%	14,3%
3	6,7%	13,3%	40,0%	26,7%	13,3%
4	0,0%	16,7%	0,0%	83,3%	0,0%
5	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
6	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
7	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
8	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%
12	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
13	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
14	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
15	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%
18	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
20	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%
21	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
27	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
30	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
40	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
45	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	0,0%
50	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
57	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
90	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
100%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%

Tabla 2: Tabla de contingencia días de ausencia/satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL							
Bajas por enfermedad en los últimos 12 meses χ 2= 0.220	NUNCA	SOLO ALGUNA VEZ	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE		
0	1,7%	9,0%	25,7%	50,3%	13,2%		
1	4,1%	8,2%	30,6%	53,1%	4,1%		
2	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%		
3	12,5%	25,0%	12,5%	25,0%	25,0%		
7	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%		
9	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		

Tabla 3: Tabla de contingencia bajas por enfermedad/satisfacción laboral

Por otro lado, se estima una aceptable consistencia entre las variables satisfacción y bajas laborales por enfermedad (χ 2= 0,220). De los resultados podemos deducir que existe tendencia a una alta satisfacción laboral con independencia del número de bajas, además observamos un punto de inflexión en sujetos (12,5%) con tres bajas laborales en el último año que *nunca* se sienten satisfechos. Así mismo, se verifica que el porcentaje de empleados que no han tomado ninguna baja laboral, ni se han ausentado ningún día mantienen prácticamente los mismos porcentajes de satisfacción e insatisfacción (Tabla 2).

Considerando las aportaciones de la literatura relacionada con el absentismo se han analizado los posibles determinantes de las conductas de ausencia (género, edad, nivel de estudios, antigüedad, salario, promoción, funciones, categoría laboral, movilidad y conciliación laboral-familiar), en función de cinco intervalos temporales que nos facilite la interpretación de los resultados.

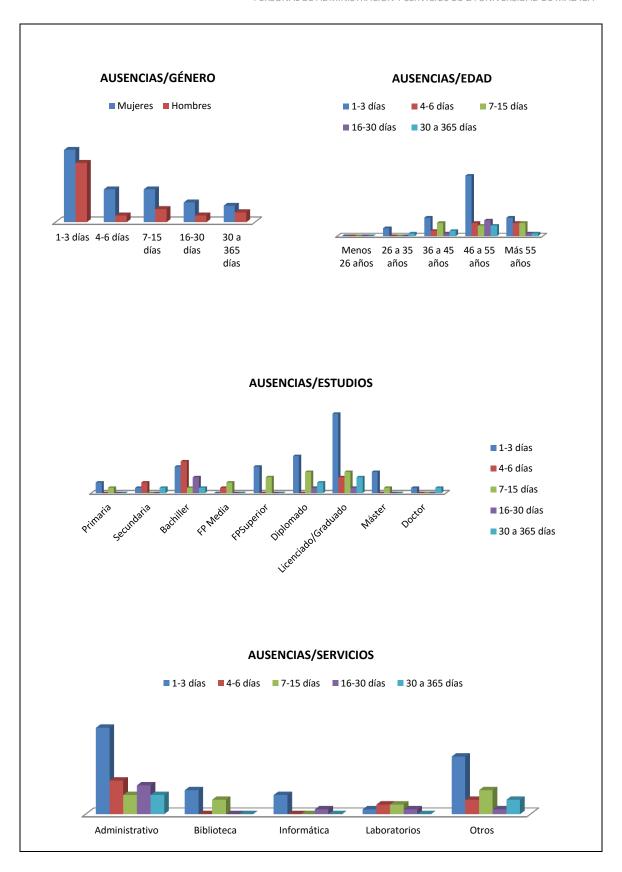


Gráfico 5: Ausencias/Características del empleo (continúa página 19)

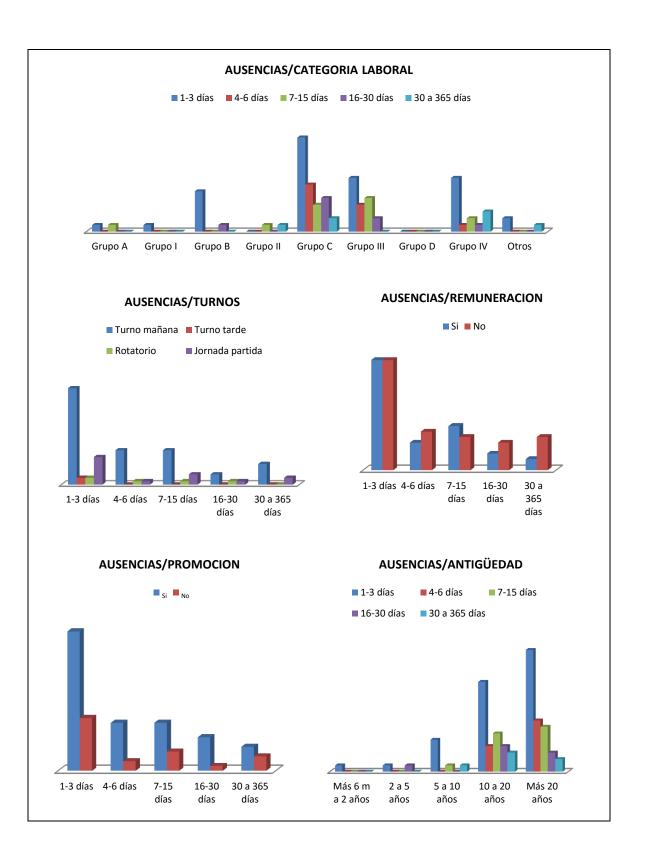


Gráfico 5: Ausencias/Características del empleo

De sus resultados se deducen los siguientes perfiles orientativos del trabajador absentista con respecto a los intervalos de días de ausencia. Se han concentrado en tres niveles con el objetivo de presentar una visión más homogénea:

- PERFIL 1 (Ausencias de 1 a 3 días): Mujer de 46 a 55 años, licenciada o graduada que comparte el 50% de las responsabilidades domésticas con su pareja. Pertenece a la escala administrativa (Grupo C), con una antigüedad de más de 20 años y desarrolla su trabajo en turno fijo de mañana. En este perfil la percepción del salario se presenta al 50% entre aquellos que si se sienten bien remunerados y los que no y ha promocionado desde que se incorporó a la Universidad.
- PERFIL 2 (Ausencias de 4 a 6 días): Mujer de 46 a más de 55 años, estudios de bachiller y responsable principal de las tareas domésticas. Desempeña su trabajo como administrativa (Grupo C) o como personal laboral (Grupo III), con una antigüedad de más de 20 años y desarrolla su trabajo en turno fijo de mañana. Ellas no perciben que disfruten de un buen sueldo aunque hayan promocionado. Aquellos hombres que se ausentan de 4 a 6 días son responsables de una cuarta parte de las tareas domésticas.
- PERFIL 3 (Más de 7 días hasta un año): Mujer con más de 55 años y diplomadas. Ejerce otras tareas de la categoría laboral Grupo III, en turno fijo de mañana y con más de 20 años de antigüedad. Ellas se sienten bien remuneradas y han promocionado a lo largo de su carrera profesional. Los hombres que se encuentran en este perfil se ocupan de sólo un tercio de las tareas del hogar frente a ellas que son las principales responsables.

Por otro lado, según los datos facilitados por la Subdirección de Inspección de Servicios Sanitarios de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas sociales de la Junta de Andalucía, se han revisado los datos del absentismo relacionados con la salud durante los años 2013 y 2014. Encontramos que se produjeron un total de 270 y 286 bajas por enfermedad, respectivamente. La duración media de las bajas cerradas sobre el total de días de baja fue de 26 y 44 días respectivamente para el bienio 2013/2014.

La prevalencia ha aumentado levemente en un 0,26% desde el 2013 al 2014 y la aparición de casos nuevos de enfermedad ha subido en un 1,45% en el 2014 con respecto al año anterior.

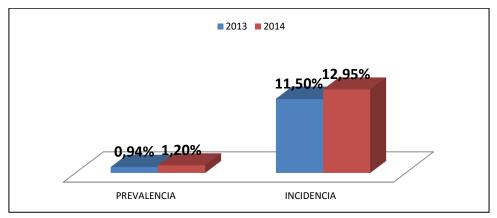


Gráfico 6: Prevalencia e incidencia 2013/2014 Fuente: Dirección de Inspección de Servicios Sanitarios

Del total de trabajadores, las enfermedades del *aparato respiratorio* son la primera causa de bajas por enfermedad, seguidas del *aparato muscular y esquelético* y del *aparato digestivo*. En cuarto lugar, lo ocupan las enfermedades del *sistema nervioso y órganos sensoriales* seguidas de los *trastornos mentales*; en quinto y sexto puesto, los grupos diagnósticos destacados son las enfermedades del *aparato genital-urinario* y finalmente las *lesiones y envenenamientos*, éstas afectan más a los hombres que a las mujeres, por ejemplo esguinces, torceduras, etc.

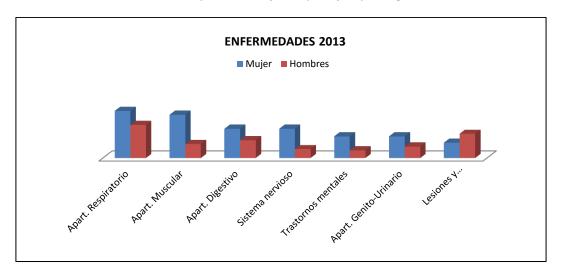


Gráfico 7: Grupos diagnósticos 2013
Fuente: elaboración propia a partir de Dirección de Inspección de Servicios Sanitarios

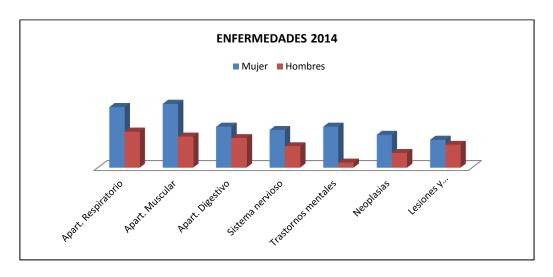


Gráfico 8: Grupos diagnósticos 2014 Fuente: elaboración propia a partir de Dirección de Inspección de Servicios Sanitarios

Para el 2014 los grupos diagnósticos se mantienen prácticamente iguales a excepción de las enfermedades del aparato musculo-esquelético y del sistema nervioso y órganos sensoriales que aumenta en los hombres. En el quinto grupo, trastornos mentales, disminuyen considerablemente entre los hombres, aumentando en lesiones y envenenamientos las mujeres afectadas. Los resultados de las bajas causadas por trastornos mentales indican una mayor incidencia en las mujeres que en los hombres, afectándoles los "trastornos depresivos ansiosos" y el "estrés agudo" mientras que a los hombres los "trastornos afectivos". Se destaca

la aparición entre el personal de *neoplasias* o tumoraciones de carácter tanto benigno como maligno, sin poder relacionarlo a ningún puesto de trabajo en concreto debido a la falta de datos en este sentido.

Del análisis de los diferentes capítulos diagnósticos observamos que enfermedades como torticolis, lumbalgias y cervicalgias afectan a la población objeto de estudio en mayor medida que otras patologías del aparato musculo-esquelético y, en superior proporción, a la población femenina pudiendo ser ocasionadas debido a falta de higiene postural. Así mismo, se encuentra una importante incidencia de enfermedades del aparato digestivo como úlceras y gastritis las cuales podrían ser relacionadas con patologías propias de los trastornos mentales como el estrés y la ansiedad.

Con respecto a la edad, no se han advertido tramos de edad definidos para cada capítulo diagnóstico; sin embargo, se produce mayor afectación desde los 45 en adelante y hasta la jubilación.

5. Conclusiones

Los datos recogidos de la muestra del PAS de la Universidad de Málaga junto al marco teórico desarrollado y la metodología utilizada, nos ha conducido hacia conclusiones que han dejado patente las particularidades que afectan a sus empleados. De los resultados obtenidos observamos que:

- El análisis descriptivo realizado se considera idóneo para conocer el perfil actual del trabajador que desarrolla sus labores como PAS de la Universidad de Málaga desde dos perspectivas; por un lado desde las características sociodemográficas y por otro, desde las características del empleo que aunque sean variables comunes a toda la población asalariada, en el sector público muestran rasgos particulares.
- 2. La metodología presentada por el método ISTAS21 en el estudio de las diferentes dimensiones de los factores psicosociales ha puesto al descubierto los puntos fuertes de los efectivos, así como las áreas a mejorar.
- 3. Los puntos fuertes medidos a partir de las dimensiones de los factores psicosociales son los que se presentan a continuación:

DIMENSIONES FACTORES PSICOSOCIALES		FORTALEZAS
Doble presencia	>	Alta satisfacción laboral del colectivo femenino a pesar de ser la principal responsable de las tareas del hogar.
Exigencias cuantitativas	>	Disponibilidad, en términos generales, del tiempo necesario para realizar el trabajo.
Exigencias cognitivas	AA AA	Buen control de las tareas. Capaz de memorizar mucha información relativa a las tareas. Se siente competente para tomar decisiones rápidas. Necesita utilizar muchos conocimientos relativos a las tareas. Cuadro 3: Elaboración propia

adro 3: Elaboración propia (continúa página 23)

DIMENSIONES FACTORES		
PSICOSOCIALES		FORTALEZAS
Control del tiempo	>	Confianza de los jefes inmediatos en la implicación y responsabilidad de sus subordinados en sus tareas y cumplimiento de las mismas.
Posibilidades de desarrollo	>	Consciente que el desarrollo del trabajo requiere un buen nivel de profesionalidad.
	A A	Consciente de la importancia en "tener iniciativa". Aprende "cosas" nuevas.
Sentimiento hacia el trabajo	>	Sus tareas les parecen importantes.
Compromiso	A	Comprometido con su profesión y con la organización. Siente los problemas de la Universidad como si fueran suyos.
Claridad de rol	>	Conoce sus objetivos, responsabilidades y margen de autonomía.
Apoyo social compañeros	>	Dinámica de escucha y apoyo al compañero.
Apoyo social superiores	>	Conciencia de acciones de escucha e interés sobre el desarrollo del trabajo de los superiores inmediatos.
Sentido de grupo	>	Percepción de integración en el grupo.
Estima	>	Alto sentido de reconocimiento laboral por compañeros y jefes inmediatos.
Satisfacción laboral	>	En términos generales, elevada satisfacción laboral. Cuadro 3: Elaboración propia

4. Puntos débiles analizados desde los resultados obtenidos de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial:

DIMENSIONES FACTORES PSICOSOCIALES		DEBILIDADES
Doble presencia		Menor satisfacción laboral en los hombres que son los
		principales responsables o comparten a la mitad las tareas domésticas.
Exigencias cuantitativas	>	Desigualdades en la distribución de las tareas.
		Retrasos importantes en las tareas cuando existen picos
		fuertes de trabajo (p.j. matriculación, períodos de
		prácticas, períodos de exámenes).
Exigencias cognitivas		Dificultades en la proposición y puesta en práctica de nuevas ideas.
	>	Apreciación negativa de la toma de decisiones en la ejecución de tareas (no se consideran ni importantes ni difíciles puesto que no repercuten en el grupo).
		Infrautilización de los conocimientos académicos
		formales.
Exigencias emocionales	>	Percepción de un elevado desgaste emocional.
	>	Necesidad de esconder emociones.
		Cuadro 4: Elaboración propia

(continúa página 24)

DIMENSIONES FACTORES PSICOSOCIALES		DEBILIDADES
Influencia	>	No aprecia su influencia personal sobre la calidad en la ejecución del trabajo.
	>	Insuficiente la influencia de su opinión en la asignación de tareas.
	>	No influye sobre la cantidad de trabajo que se le asigna ni sobre el ritmo de ejecución
Posibilidades de		Inconvenientes en las oportunidades para mejorar las
desarrollo		habilidades profesionales.
Inseguridad		A ser trasladado de centro o servicio contra su voluntad.
		Recortes salariales.
	>	Mermada promoción salarial.
Conflicto de rol		Exigencia de procesos y procedimientos contradictorios.
	>	Mejorar tareas que podrían realizarse de otra manera.
Claridad de rol	>	Existencia de tareas innecesarias.
Calidad del liderazgo	>	Dificultades en la asignación de tareas.
		Moderada resolución de conflictos y comunicación entre
		los integrantes del grupo.
		Planifican pero no concretan.
Estima	>	Sentimiento de trato injusto por la organización.
Satisfacción laboral	>	Insatisfacción sobre las perspectivas laborales.
	\triangleright	Baja satisfacción en el empleo de sus capacidades.
		Cuadro 4: Elaboración propia

- 5. De los resultados obtenidos en el análisis del absentismo laboral podemos destacar que:
 - a. El 77% de la plantilla no se ha ausentado ningún día a lo largo del año 2014 y el 82,1% no ha tomado ninguna baja por enfermedad.
 - b. La elaboración de tres perfiles diferenciadores muestra una mayor incidencia de absentismo en la mujer a partir de los 46 años hasta su jubilación. Se encuentra un notable incremento de 1 a 3 días entre las administrativas y de más de 7 días entre las mujeres pertenecientes al Grupo III del personal laboral con más de 55 años.
 - c. Por otro lado, aquellos sujetos que tienen una mayor titulación tienden a ausentarse más de 1 a 3 días que aquellos con estudios obligatorios.
 - d. Asimismo, del cómputo total de los sujetos que se ausentan se muestra una división, al 50% aproximadamente, acerca de su apreciación sobre el sueldo que percibe.
 - e. A medida que aumenta la antigüedad se suman los días de ausencias por enfermedad.
 - f. Las enfermedades que predominan en el bienio 13/14 son las de los aparatos respiratorios, musculo-esquelético y digestivo, seguidas de los del sistema nervioso y órganos sensoriales y los trastornos mentales.
 - g. Los trastornos mentales afectan más a las mujeres que a los hombres manifestándose mediante trastornos depresivos ansiosos y estrés agudo.
 - h. Sobresale en el 2014 la presencia de las neoplasias en el conjunto de empleados de la Universidad de Málaga, ocupando el sexto lugar con respecto al año anterior.

Se considera interesante localizar la ubicación de los casos para analizar si la situación o la cercanía a ciertas instalaciones son causa específica de las mismas; sin embargo, no se dispone de esa información según la base de datos utilizada para el informe.

6. Guía de recomendaciones

Una vez aplicado el cuestionario ISTAS21 observamos aspectos susceptibles de ser mejorados. Ofrecemos un conjunto de recomendaciones que puedan servir como estrategias colectivas de afrontamiento sobre puntos importantes a desarrollar en los diferentes factores psicosociales. Para ello, consideramos necesario la planificación e integración de estrategias preventivas que apunten hacia logros autorregulados y proactivos, mediante la identificación de objetivos claros, uso de recursos sociales y desarrollo de un afrontamiento emocional para conseguir aquellas metas consensuadas.

Estas sugerencias o mejoras no han de ponerse en práctica sólo en situaciones muy inadecuadas sino que también podrían llevarse a cabo en otras situaciones que aun siendo adecuadas, podrían progresar.

Las siguientes recomendaciones pretenden ser orientativas y su implantación debería materializarse desde el servicio de prevención de la Universidad de Málaga con el asesoramiento de las personas que han llevado a cabo el informe, sin perjuicio de aquellas acciones que se están realizando en la actualidad. En este sentido, entendemos que la trayectoria desde la recomendación genérica hasta la aplicación práctica no puede hacerse sino desde el conocimiento concreto de cada situación, es decir, de la información directa de cada servicio en el que se decida intervenir. Para ello, es preciso ayudarse de la base de datos en general y de las puntuaciones de cada factor en particular que se haya percibido como débil.

1. DOBLE PRESENCIA: El desarrollo de esta variable supone un aumento de la satisfacción laboral facilitando la conciliación entre trabajo y familia.

SUGERIMOS

- Fomento de medidas de conciliación laboral-familiar para el colectivo masculino supliendo los déficits normativos existentes.
- 2. GESTION DE LAS EXIGENCIAS CUANTITATIVAS, COGNITIVAS Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO: La mejora del conjunto de estos factores incrementa por un lado, la responsabilidad de los superiores en la planificación de las tareas y por otro, la estrategia seguida por la Institución para garantizar la adaptación óptima de las habilidades y capacidades profesionales, así como del nivel académico poseído por el trabajador, por tanto, el nivel de profesionalización de sus trabajadores.

PROPONEMOS

- Establecer un sistema de gestión de las tareas que garantice una adecuación similar del volumen de trabajo a cada sujeto (reuniones trimestrales del equipo para crear feedback entre superiores y subordinados).
- Averiguar y concretar las causas y los tiempos en que se produce una deficiente distribución de las tareas.

- Acompañar a la RPT de un catálogo de competencias que asegure la capacitación real del empleado público al puesto que desempeña.
- Mejorar la evaluación del desempeño implantada. Fomentar la transparencia y objetividad en el cumplimiento de los criterios establecidos.
- Adaptar la RPT a las nuevas necesidades de la función pública introduciendo la profesionalización de la plantilla.
- **3. EXIGENCIAS EMOCIONALES:** Paliar los efectos producidos por la presión emocional que genera la atención al público necesita de estrategias que disminuyan el estrés.

RECOMENDAMOS

- Rotación voluntaria por diferentes servicios y puestos de trabajo. Prestar especial atención al cumplimiento exhaustivo de los concursos generales/traslados cada dos años y agilizar sus procedimientos.
- Proporcionar herramientas para la adquisición de habilidades específicas que merme la presión emocional (formación con especialistas).
- Reducción del tiempo de exposición, aumentando la rotación de esas tareas entre todos los integrantes del equipo, sin excepción.
- 4. COMPENSACIONES DEL TRABAJO: El desarrollo de estas variables (inseguridad, estima y satisfacción laboral) nos revela la interacción entre el esfuerzo realizado-normalmente percibido como elevado- y el nivel de recompensas- habitualmente apreciado como bajo-. Es necesario destacar en este punto que la percepción de desequilibrio a largo plazo entre esfuerzo-recompensa representa un riesgo para la salud entre la que podemos incluir la inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

SUGERIMOS

- ➤ Establecer sistemas no arbitrarios de movilidad interna. A ello contribuiría la publicación de los criterios para poder acceder a cambios de servicios, adjudicación de horarios, cambios de tareas, etc.
- Compromiso de la Institución hacia el reconocimiento de la importancia de la labor desarrollada por los trabajadores mediante mecanismos de comunicación ágiles y eficaces (feed-back).
- Medición periódica de la satisfacción laboral a través del Servicio de Prevención de la Universidad de Málaga para conocer las percepciones de las condiciones de trabajo y de las exposiciones laborales de los trabajadores. Dar traslado de los resultados a la gerencia y al colectivo de trabajadores en general para tomar las medidas oportunas.
- 5. CALIDAD EN EL TRABAJO: Enriquecer estas variables (conflicto de rol y claridad de rol) supone un incremento de la comunicación entre los integrantes del equipo a propósito de una mejora en la estructuración de las tareas que eviten las tareas innecesarias o las duplicidades de procesos.

ACONSEJAMOS

- Fomentar el análisis y puesta en práctica de los procesos concretados con la implantación del Modelo EFQM con el fin de evitar duplicidades de procedimientos.
- Mejorar la comunicación entre los integrantes del grupo.

- Proponer un cambio en la estructura organizativa de tareas con el objeto de trabajar en procesos y procedimientos desde una perspectiva transversal.
- Supervisión adecuada orientada a la optimización de las tareas para potenciar el crecimiento profesional y personal.
- 6. CALIDAD DEL LIDERAZGO: El desarrollo de una gestión del liderazgo de calidad lleva asociado un cambio importante en la formas de entender el equipo de trabajo. La participación, comunicación, implicación, información, responsabilidad y respeto favorece el liderazgo participativo en la función pública. Entendemos que la gestión de los equipos humanos precisa tanto de apoyo estratégico de la Institución como de la exigencia de resultados eficientes de su cometido como líder.

PLANTEAMOS

- Formación obligatoria en gestión de equipos de personas (comunicación, resolución de problemas, ...).
- Mejora de la evaluación del desempeño. Revisión de los criterios estandarizados.
- Apoyo institucional de aquellas decisiones de los superiores que se encuentren alineadas con el Plan Estratégico de la UMA.
- Fomentar y valorar las habilidades del trabajador invirtiendo la premisa que hasta el momento se mantiene: antigüedad, mérito y capacidad por capacidad, mérito y antigüedad.

Las recomendaciones sugeridas deberían ser desarrolladas en medidas preventivas concretas que se lleven a cabo mediante los Planes de Acción en Prevención donde se precisen los plazos, designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) incluyendo las pautas de control para conocer la eficacia de las medidas implantadas.

7. Referencias

- Chandola, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. Human Resource Development International, (6), 69-83.
- Fischer, J. y Sousa-Poza, A. (2009). Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health. *Health Economics*, (18), 71-89.
- Gamero, C. (2005). Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. Madrid: Consejo Económico y Social (CES).
- ISTAS- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2010). Manual del método CoPsoQistas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, (24), 285-309.
- Kompier, M. (2003). Job design and well-being. En: Schabracq, M., Winnubst, j. y Cooper, C. (Eds.) Handbook of work and health psychology. Chichester: Wiley.
- Llorens, S., Alós, R., Cano, E., Font, A., Jódar, P., López, V., Navarro, A., Utzet, M. y Moncada, S. (2010). Psychosocial risks exposures and labour management practices. An exploratory approach. Scandinavian Journal Public Health, 38(3), 125-136
- Marmot, M.G., Theorell, T. y Siegrist, J. (2002). Work and coronary heart disease. En S.A. Stansfeld y M.G. Marmot (Eds.), Stress and the heart, 50-71. London: BMJ Books.
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A. y Navarro, A. (2008). Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada en España (2004-2005): valores de referencia del cuestionario CoPsoQ-Istas21. Revista Española de Salud Pública, 82(6), 667-675.
- Rugulies, R., Christensen, K. B., Borritz, M., Villadsen, E., Bültmann, U. y Kristensen, T. S. (2007).
- Siegrist, J. y Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment- two scientific challenges. Social Science & Medicine, (58), 1463-1473.

8. Anexo

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS21

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE RIESGOS LABORALES ISTAS21

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS21 (versión investigadora). Los resultados serán utilizados para analizar los factores psicosociales en la tesis doctoral *Cambio organizacional y factores psicosociales. Impacto sobre el absentismo* de la Universidad de Málaga.

Le damos la bienvenida al Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS21, la información que nos proporcione será utilizada para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que puedan representar un riesgo para la salud y el bienestar del Personal de Administración y Servicios (PAS) de las Universidades Públicas Andaluzas. Este cuestionario es parte del trabajo de campo de la tesis doctoral mencionada. Consta de varias secciones que preguntan sobre los diversos aspectos de su situación social y familiar, salud, condiciones y características psicosociales de su trabajo. Este cuestionario mide 20 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y la doble presencia que nos permitirá conocer cómo está cada uno de ellos.

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la elaboración de un informe preliminar que forma parte de la fase metodológica cuantitativa y la tesis doctoral.

La mayoría de preguntas tienen opciones de respuesta, le pedimos que señale la que considere describe mejor su situación (por ejemplo: escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: "siempre/muchas veces/algunas veces/sólo alguna vez/ nunca"). En otras, no se trata de responder a una opción sino de responder con un número. Utilice el espacio de la última página para cualquier comentario respecto a este cuestionario. El tiempo estimado de respuesta es de 15 minutos.

Para cualquier consulta o información puedes dirigirse a: eidelcubo@uma.es

Hay 28 preguntas en esta encuesta

Datos socio-demográficos

En primer lugar es necesario conocer algunos datos sobre usted y el trabajo doméstico.

1 ¿A cuál Universidad pertenece? (ítem 1)

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Ouniversidad de Almería
- Ouniversidad de Cádiz
- Ouniversidad de Córdoba
- Ouniversidad de Granada
- Universidad de Huelva
- Universidad de Jaén
- Universidad de Málaga
- Ouniversidad de Sevilla
- Ouniversidad Internacional de Andalucía (UNIA)

2 Sexo (ítem 2)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- OFemenino
- OMasculino

3 Edad (ítem 3)

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- OMenos de 26 años
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- OEntre 46 y 55 años
- OMás de 55 años

4 Indique en qué servicio trabaja en la actualidad (ítem 4)

	INFORME EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALE PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAG
Por favor seleccione sólo una de las siguiento	es opciones:
OAdministrativo	
OBiblioteca	
OInformático	
 OLaboratorios 	
Otro personal laboral	
, , , , ,	
5 Señale el puesto de trabajo que ocupa en Por favor seleccione sólo una de las siguiente	la actualidad. Señale únicamente una opción (ítem 5)
Grupo A	es opciones.
OGrupo I	
OGrupo B	
OGrupo II	
OGrupo C	
OGrupo III	
OGrupo D	
OGrupo IV	
• Ootros	
6 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Un	iversidad actual? (ítem 6)
Por favor seleccione sólo una de las siguiente	
 OMás de 6 meses y hasta 2 años 	
 OMás de 2 años y hasta 5 años 	
 OMás de 5 años y hasta 10 años 	
 Omás de 10 años y hasta 20 años 	
 OMás de 20 años 	
7 ¿Qué nivel de estudios ha finalizado? (íter	n 7)
Por favor seleccione sólo una de las siguiente	es opciones:
Sin estudios	
OPrimaria	
 Secundaria 	
Bachiller	
 QF.P. grado medio 	
 QF.P. grado superior 	
 Opiplomatura 	
 QLicenciatura, Grado 	
 OMáster oficial 	
 ODoctorado 	
	cendido de grupo o categoría laboral? (ítem 8)
Por favor seleccione sólo una de las siguiento	es opciones:
• \ \\	

9 ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la Universidad? (ítem 9)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Osoy fijo (funcionario, contrato laboral indefinido, fijo discontinuo,...)
- Osoy interino/contratado temporal (tengo un contrato por obra y servicio, interinidad, circunstancias de la producción, ...)
- Osoy becario

10 Su contrato es (ítem 10)

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- OA tiempo completo
- OA tiempo completo con jornada reducida
- OA tiempo parcial
- Opor horas

11 Su horario es (ítem 11)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

OTurno fijo de mañana

 OTurno fijo de 	tarde						
Olornada partida (mañana y tarde)							
	rio excepto el de r						
12 Su horario laboral incl	•						
Por favor seleccione sólo							
 ODe lunes a vi 	_	·					
ODe lunes a sá							
_		almente, sábados,	dominace v fostive	26			
13 ¿Su trabajo está bien			domingos y restivo	JS			
Por favor seleccione sólo							
• Ocí	unu de las siguien	ies opeiones.					
• O _{No}							
14 En los últimos 12 mes	es icuántos días l	na estado de baia r	or enformedad?	(ítam 14)			
Por favor, escriba su resp		ia estado de baja p	on ememiedad: (item 14)			
•	acota aqui.						
15 En los últimos 12 mes	es. ¿cuántas baias	por enfermedad h	a cogido? (ítem 1	5)			
Por favor, escriba su resp				-1			
16 ¿Qué parte del trabajo		tico realiza? (ítem	16)				
Por favor seleccione sólo		-	•				
_	_		rte de tareas fami	liares y domésticas			
		nd de las tareas fam					
		parte de las tareas	· ·				
_			iaiiiiiaies y doille	sticas			
	reas muy puntuale 						
	guna o casi ningun						
17 Conteste a las siguient	tes preguntas sobi	re ios problemas p	ara compaginar ia	s tareas domestico-ta	miliares y ei		
empleo. (ítem 17) Por favor, seleccione la re	schuosta anroniada	nara cada concon	to:				
roi iavoi, seleccione la re	spuesta apropiau						
		Muchas	Algunas	Solo alguna			
	Siempre	veces	veces	vez	Nunca		
Si falta algún día de							
casa, ¿las tareas	\circ	\circ	0	\circ	0		
domésticas se quedan	0	_	_	0	_		
sin hacer?							
Cuando está en el							
trabajo, ¿piensa en las	0	0	0	\circ	0		
tareas domésticas y	0	_	_	0	_		
familiares?							
¿Hay momentos en los							
que necesitaría estar	0	0	0	\circ	0		
en el trabajo y en casa	0	_	_	0	_		
a la vez?							
Elija UNA SOLA RESPUEST	A para cada una d	e las preguntas					
Exigencias psicológic	as						
18 Estas preguntas están		la cantidad de trab	ajo que tiene con	relación al tiempo de	l que		
dispone			, ,		•		
Por favor, seleccione la re	espuesta apropiada	a para cada concep	to:				
		Muchas	Algunas	Solo alguna			
	Siempre	veces	veces	vez	Nunca		
: La dictribución de les	Sicilipic		VCCC3	VC2	Numea		
¿La distribución de las							
tareas es irregular y	\circ	\cap		\circ	\circ		
provoca que se le acumule el trabajo?							
(ítem 18)							
¿Tiene tiempo	\circ	\circ	\circ	\circ	\circ		
suficiente para hacer su trabajo?(ítem 19)							
su travajo: (ileiii 13)							

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Puede tomarse tranquilamente su trabajo y tenerlo al día? (ítem 20	0	0	0	0	0
¿Tiene en períodos puntuales picos fuertes de trabajo que no le permiten tener al día su trabajo? (ítem 21)	0	0	0	0	0
Exigencias psicológica 19 Estas preguntas tratan Por favor, seleccione la res	sobre las exigend	ias cognitivas de su			
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Su trabajo requiere que controle muchas cosas a la vez? (ítem 22)	0	0	0	0	0
¿Su trabajo requiere memorizar muchas cosas? (ítem 23)	0	0	0	0	0
¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas? (ítem 24)	0	0	0	0	0
¿Su trabajo requiere que tome decisiones rápidas? (ítem 25)	0	0	0	0	0
¿Su trabajo requiere que tome decisiones difíciles? (ítem 26)	0	0	0	0	0
¿Tiene que tomar decisiones de gran importancia para su servicio? (ítem 27)	0	0	0	0	0
¿El trabajo que hace puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, usuarios, maquinaria u instalaciones? (ítem 28)	0	0	0	0	0
¿Su trabajo requiere manejar muchos conocimientos? (ítem 29)	0	0	0	0	0
¿Su trabajo requiere manejar conocimientos derivados directamente del nivel de sus estudios formales finalizados? (ítem 30)	0	0	0	0	0
¿Se producen en su trabajo momentos o situaciones	0	0	0	0	0

desgastadoras emocionalmente? (íte	Siemp	Much re vece	0.		
31)					
¿Su trabajo, en genera es desgastador emocionalmente? (ítel 32)	0	О	0 0	0	0
¿Su trabajo requiere q esconda sus emocione (ítem 33)		О) С	0	0
Influencia y posibi 20 Estas preguntas tra Por favor, seleccione la	itan sobre el m	argen de autonon	nía que tiene en el	trabajo actual	
		Muchas	Algunas	Solo alg	
iOtras nersonas	Siempre	veces	veces	vez	Nunca
¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas? (ítem 34)	0	0	0	0	0
¿Tiene influencia sobre el ritmo al que trabaja? (ítem 35)	0	0	0	0	0
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? (ítem 36)	0	0	0	0	0
¿Tiene influencia sobre los métodos de trabajo? (ítem 37)	0	0	0	0	0
¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan sus tareas? (ítem 38)	0	0	0	0	0
¿Tiene influencia sobre sus condiciones de trabajo (exposición a productos tóxicos, ruido, condiciones ergonómicas,)? (ítem 39)	0	0	0	0	0
¿Tiene influencia sobre la calidad del trabajo que usted hace? (ítem 40)	0	0	0	0	0
Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir permiso especial? (ítem 41)	0	0	0	0	0

21 Estas preguntas tratan sobre el contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en su Universidad actual

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca		
¿Su trabajo requiere un alto nivel de profesionalidad (habilidades y conocimientos específicos, experiencia,? (ítem 42)	0	0	0	0	0		
¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez? (ítem 43)	0	0	0	0	0		
¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa? (ítem 44)	0	0	0	0	0		
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? (ítem 45)	0	0	0	0	0		
¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos? (ítem 46)	0	0	0	0	0		
¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades profesionales? (ítem 47)	0	0	0	0	0		
¿Las tareas que realiza le parecen importantes? (ítem 48)	0	0	0	0	0		
¿Se siente comprometido con su profesión? (ítem 49)	0	0	0	0	0		
¿Habla con entusiasmo de su Universidad a otras personas? (ítem 50)	0	0	0	0	0		
¿Siente que los problemas de su Universidad son también suyos? (ítem 51)	0	0	0	0	0		
Inseguridad en el trabajo 22 Hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus condiciones de trabajo Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:							
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado		
si le trasladan a otro centro de trabajo,	0	0	0	0	0		

	PERSONAL DE ADIVINISTRACION Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE IVIALAGA					
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado	
unidad, departamento o sección contra su voluntad? (ítem 52)	0					
si le cambian de tareas contra su voluntad? (ítem 53)	0	0	0	0	0	
por si le varían el salario (no lo actualizan, lo bajan, introducción de una parte variable, etc)? (ítem 54)	0	0	0	0	0	
si no le promocionan? (ítem 55)	0	0	0	0	0	
Rol y previsibilidad 23 Las preguntas tratan del grado de definición de sus tareas y de los conflictos que pueden suponer la realización de su trabajo Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:						
		Muchas	Algunas	Solo alguna		
	Siempre	veces	veces	vez	Nunca	
¿Recibe toda la						

información que necesita para realizar bien su trabajo? (ítem 56) ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo? (ítem 57) ¿Su trabajo tiene objetivos claros? (ítem 🔘 58) ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? (ítem ¿Se le exigen cosas contradictorias en su trabajo? (ítem 60) ¿Tiene que hacer tareas que cree deberían hacerse de otra manera? (ítem 61) ¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias? (ítem 62)

Apoyo social

24 Estas preguntas tratan de situaciones en las que necesita ayuda o apoyo en el trabajo, así como su relación con sus jefes inmediatos.

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Ciamana.	Muchas	Algunas	Solo alguna	Nivers			
¿Hablas con sus	Siempre	veces	veces	vez	Nunca			
compañeros/as sobre cómo lleva a cabo su trabajo? (ítem 63)	0	0	0	0	0			
¿Sus compañeros/as están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo? (ítem 64)	0	0	0	0	0			
¿Habla con su superior sobre cómo lleva a cabo su trabajo? (ítem 65)	0	0	0	0	0			
¿Su inmediato/a superior está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo? (ítem 66)	0	0	0	0	0			
¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as? (ítem 67)	0	0	0	0	0			
En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo? (ítem 68)	0	0	0	0	0			
25 Sus jefes inmediatos:								
Por favor, seleccione la				Cala alauna				
		da para cada concep Muchas veces	oto: Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca			
	respuesta apropiad	Muchas	Algunas		Nunca			
Por favor, seleccione la ¿Planifican bien el	respuesta apropiad	Muchas	Algunas		Nunca			
Por favor, seleccione la ¿Planifican bien el trabajo? (ítem 69) ¿Asignan bien el	respuesta apropiad	Muchas	Algunas		Nunca			
¿Planifican bien el trabajo? (ítem 69) ¿Asignan bien el trabajo? (ítem 70) ¿Resuelven bien los	respuesta apropiad Siempre	Muchas	Algunas		Nunca O O O			
Por favor, seleccione la ¿Planifican bien el trabajo? (ítem 69) ¿Asignan bien el trabajo? (ítem 70) ¿Resuelven bien los conflictos? (ítem 71) ¿Se comunican bien con los trabajadores? (ítem 72)	respuesta apropiad Siempre	Muchas veces	Algunas veces		Nunca O O O			
Por favor, seleccione la ¿Planifican bien el trabajo? (ítem 69) ¿Asignan bien el trabajo? (ítem 70) ¿Resuelven bien los conflictos? (ítem 71) ¿Se comunican bien con los trabajadores? (ítem 72)	respuesta apropiad Siempre O O O O O u percepción sobre	Muchas veces	Algunas veces		Nunca O O O			
Por favor, seleccione la ¿Planifican bien el trabajo? (ítem 69) ¿Asignan bien el trabajo? (ítem 70) ¿Resuelven bien los conflictos? (ítem 71) ¿Se comunican bien con los trabajadores? (ítem 72) Estima 26 Por favor, indique s	siempre Siempre u percepción sobre respuesta apropiac	Muchas veces Cada una de las signada para cada concep Muchas	Algunas veces O O O Guientes frases. oto: Algunas	vez	0 0 0			
Por favor, seleccione la ¿Planifican bien el trabajo? (ítem 69) ¿Asignan bien el trabajo? (ítem 70) ¿Resuelven bien los conflictos? (ítem 71) ¿Se comunican bien con los trabajadores? (ítem 72) Estima 26 Por favor, indique se Por favor, seleccione la	respuesta apropiad Siempre O O O O O u percepción sobre	Muchas veces Cada una de las siguada para cada concep	Algunas veces	vez	Nunca O O O Nunca			
Por favor, seleccione la ¿Planifican bien el trabajo? (ítem 69) ¿Asignan bien el trabajo? (ítem 70) ¿Resuelven bien los conflictos? (ítem 71) ¿Se comunican bien con los trabajadores? (ítem 72) Estima 26 Por favor, indique s	siempre Siempre u percepción sobre respuesta apropiac	Muchas veces Cada una de las signada para cada concep Muchas	Algunas veces O O O Guientes frases. oto: Algunas	vez	0 0 0			
Por favor, seleccione la ¿Planifican bien el trabajo? (ítem 69) ¿Asignan bien el trabajo? (ítem 70) ¿Resuelven bien los conflictos? (ítem 71) ¿Se comunican bien con los trabajadores? (ítem 72) Estima 26 Por favor, indique se Por favor, seleccione la Mis superiores me dan el reconocimiento que	siempre Siempre u percepción sobre respuesta apropiac	Muchas veces Cada una de las signada para cada concep Muchas	Algunas veces O O O Guientes frases. oto: Algunas	vez	0 0 0			

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca		
recibo el apoyo necesario (ítem 75)							
En mi trabajo me tratan injustamente (ítem 76)	0	0	0	0	0		
Si pienso en todo el trabajo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado (ítem 77)	0	0	0	0	0		
Responda a todas ellas	y elija UNA SOLA R	ESPUESTA para cad	a una de ellas				
Satisfacción 27 En relación con su Por favor, seleccione la							
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca		
con sus perspectivas laborales? (ítem 78)	0	0	0	0	0		
con las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio,							
ventilación, temperatura, iluminación,)? (ítem 79)	0	0	0	0	0		
el grado en el que se emplean sus capacidades? (ítem 80)	0	0	0	0	0		
con su trabajo tomándolo todo en consideración? (ítem 81)	0	0	0	0	0		
Comentarios 28 Si desea aportar algún comentario podrá hacerlo en esta sección Por favor, escriba su respuesta aquí:							
Muchas gracias por su colaboración Por favor, enviar antes del 02/07/2014 – 00:00 Enviar su encuesta. Gracias por completar esta encuesta.							