

**UNIVERSIDAD CAMILO JOSÉ CELA**

**FACULTAD DE DERECHO Y ECONOMÍA**

**Programa de Doctorado en Economía, Empresas y Finanzas**



**TESIS DOCTORAL**

**ESTUDIO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS  
UNIVERSITARIOS PREVENCIÓNISTAS Y SU INFLUENCIA  
EN EL ÁMBITO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES  
(RELACIÓN CON LA NUEVA FORMACIÓN UNIVERSITARIA  
DEL EEES)**

Tesis presentada por  
**FRANCISCA MORÁN REDONDO**

Directores de la Tesis:  
Doctores Rafael Magro Andrade y Ricardo Díaz Martín

**MADRID, 2017**



## **AGRADECIMIENTOS**

Los agradecimientos en mi carrera académica son para quienes primero apostaron por ella, antes que yo misma, invirtiendo lo que tenían y lo que no, en que yo pudiera estudiar, mi hermana Ana Sira Morán y mi cuñado Luis F. Puerta, son mis ángeles de la guarda sin condición, y sus hijos Miguel Puerta y Pedro Puerta, dignos sucesores de esos pilares que la vida me regaló.

A mis padres Concha Redondo y Germán Morán que supieron empujarme a crecer y me enseñaron (entre otras muchas cosas) que el esfuerzo en el trabajo no tiene que ser un castigo divino, que trabajar es una forma de realizarse y que disfrutarlo depende de mí. Hoy creo que es el mejor legado que me podrían dejar y me gustaría ser capaz de transmitir esa inspiración en mi trabajo y a los que quiero.

A mi hermano Pedro Morán, que junto a su familia, Teresa Esteban, Sergio Morán y Estela Morán y a mis tías Ana y Mari Redondo, me dan la fuerza para seguir trabajando y estudiando, y viven mis éxitos y fracasos como suyos, invitándome a esforzarme para que tengan sobre todo algo que celebrar.

A mi segunda familia Belén Arcones y Carlos Martínez, que se han convertido en mi eje y referencia profesional y fuente de admiración e inspiración, por su capacidad de trabajo, por su forma de entender la empresa, por su generosidad y su constante apuesta en mí, abriéndome oportunidades y construyendo para mí un entorno profesional donde nunca he perdido la ilusión por hacerlo mejor, lo que me invitó a seguir estudiando y fundamentó esta investigación en el ejercicio de la prevención de riesgos psicosociales.

A mis directores de tesis Ricardo Díaz que con su experiencia me ha sabido orientar y Rafael Magro, que ha convertido este duro camino de estudio en un proceso enriquecedor, en el que he sentido el calor humano que pone en todo lo que hace y la firmeza que da la seguridad de una experiencia de años en el mundo de la investigación.

A Jorge Bañeras y a Alberto Alonso por su apoyo.

A los amigos que en este tiempo han sabido renunciar a momentos compartidos, motivándome y dándome la energía para continuar y haciendo este esfuerzo más llevadero.

Y a la vida, que por alguna razón me da el privilegio de tener todo lo anterior, lo vivo con ilusión, agradecimiento y orgullo.



## ÍNDICE GENERAL

<b>RESUMEN</b> .....	<b>10</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>19</b>
1.1.- JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO .....	23
1.2.- CIRCUNSTANCIAS DE LA ACTIVIDAD.....	27
1.2.1.- Déficit en el dominio y control en la información.....	28
1.2.3.- Deterioro de las relaciones interpersonales .....	28
1.3.- PRECISIONES CONCEPTUALES SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	31
1.4.- LAS CONSECUENCIAS SOCIOLABORALES DE LA MATERIALIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.....	32
1.4.1.- Consecuencias en las relaciones.....	33
1.4.1.1.- Inadaptación a la relación con el entorno.....	33
1.4.1.2.- Problemas de pareja.....	34
1.4.1.3.- Deterioro de las relaciones paterno-filiales .....	35
1.4.2.- Consecuencias para la empresa .....	36
1.4.2.1.- El descenso del rendimiento de los trabajadores .....	36
1.4.2.2.- La degradación del ambiente de trabajo.....	38
1.4.2.3.- El aumento de la siniestralidad laboral .....	38
1.4.2.4.- Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa.....	39
1.4.3.- Consecuencias para la sociedad .....	42
1.4.3.1.- Consecuencias generales para la Seguridad Social .....	42

1.4.3.2.- Consecuencias para la familia .....	45
1.5 MARCO FORMATIVO COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. ....	46
<b>CAPÍTULO II. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....</b>	<b>51</b>
2.1.- OBJETIVOS .....	52
2.2.- HIPÓTESIS .....	54
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>60</b>
3.1.- ETAPAS DEL ESTUDIO .....	62
3.2.- MUESTREO.....	67
3.2.1- Población Objeto .....	67
<b>CAPÍTULO IV. TRABAJO DE CAMPO .....</b>	<b>76</b>
<b>CAPÍTULO V. ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....</b>	<b>83</b>
5.1. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO .....	84
5.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....	86
5.2.1. MEJORA DE LA FORMACIÓN .....	86
5.2.2. IMPORTANCIA DEL TÍTULO.....	156
5.2.3. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN .....	184
5.2.4. RESPONSABILIDAD LABORAL .....	228
5.2.5. COMPROMISO DE EMPRESA .....	260
5.3. Resultados del análisis .....	276
5.3.1. MEJORA DE LA FORMACIÓN.....	277
5.3.1.1. Variables X1 y X2 .....	277
Resultados.....	277

5.3.1.2. Variables X1 y X3 .....	279
Resultados.....	279
5.3.1.3. Variables X1 y Y1.....	281
5.3.1.4. Variables X1 y Y3.....	284
5.3.1.5. Variables X1 y Y4.....	286
5.3.1.6. Variables X1 y Y6.....	288
5.3.2. IMPORTANCIA DEL TÍTULO .....	290
5.3.2.1. Variables X2 y Y2.....	290
5.3.2.2. Variables X2 y Y3.....	292
5.3.2.3. Variables X2 y Y5.....	295
5.3.3. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN .....	297
5.3.3.1. Variables X3 y Y1.....	297
5.3.3.2. Variables X3 y Y3.....	300
5.3.3.3. Variables X3 y Y4.....	302
5.3.3.4. Variables X3 y Y6.....	303
5.3.4. RESPONSABILIDAD LABORAL.....	306
5.3.4.1. Variables Y1 y Y4.....	306
5.3.4.2. Variables Y1 y Y2.....	308
5.3.4.3. Variables Y1 y Y3.....	310
5.3.5. COMPROMISO DE LA EMPRESA.....	313
5.3.5.1. Variables Y2 y Y4.....	313
5.3.5.2. Variables Y2 y Y5.....	315
<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>318</b>

<b>CAPÍTULO VII. CAMPOS ABIERTOS A NUEVAS INVESTIGACIONES .....</b>	<b>326</b>
<b>LISTADO DE TABLAS Y GRÁFICOS Y BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>329</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>343</b>
<b>ANEXO. Nº1.Base de Datos.....</b>	<b>344</b>



## LISTADO DE SÍMBOLOS, ABREVIATURAS Y SIGLAS

EEES	Espacio Europeo de Educación Superior.
JL	Revista Justicia Laboral.
JUR	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi disponible en internet o en soportes informáticos.
MECES	Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
NTP	Nota Técnica de Prevención.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
PRL	Prevención de Riesgos Laborales.
PYME	Pequeña y Mediana Empresa.
RAE	Real Academia Española de la Lengua.
RD	Real Decreto.
RDS	Revista de Derecho Social.
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo.
RJ	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi (Tribunal Supremo).
RTL	Revista Técnico Laboral.
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social.
TL	Revista Temas Laborales.
UGT	Unión General de Trabajadores.

## **RESUMEN**



La incorporación de la formación en Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) en el área de Ergonomía y Psicosociología, dentro del EEES, ha causado un cambio más que notable en este tipo de formación regulada. Los contenidos han sufrido un cambio sustancial y la forma de impartición, sin descontar que estos nuevos estudios dan acceso que a los estudios de Doctorado (MECES3).

En torno a este cambio nos movemos en este trabajo y en base a él obtendremos las conclusiones del mismo.

La Tesis comienza con la JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO, en este apartado se han detallado las circunstancias de la actividad que provocan los riesgos que nos ocupan, haciendo hincapié en la toma de decisiones y la escasa participación del trabajador en las mismas, así como el deterioro de las relaciones interpersonales que conducen a conductas perturbadoras del ambiente de trabajo.

También se abordan en este apartado los riesgos psicosociales y las consecuencias de los mismos en el desarrollo diario del trabajo, en las relaciones del trabajador, para la empresa, económicas, organizativas y sociales. Con este planteamiento hemos querido crear un marco teórico que nos permita un desarrollo correcto del resto de la Tesis y remarcar la relevancia del mismo.

Entrando ya en el cuerpo de la misma, se plantean en primer lugar los OBJETIVOS E HIPÓTESIS, en este capítulo y de forma muy detallada se define **objetivo principal, que es determinar la influencia de la inserción en el mercado laboral de los egresados universitarios en el campo de la Prevención de Riesgos Psicosociales** una vez implantado el Espacio Europeo de Educación Superior.

Este objetivo principal nos conduce a una serie de hipótesis que emanan del mismo trabajo, relacionadas con la percepción que el egresado tiene, no solo de la formación, sino de cómo esta es percibida en la empresa y su repercusión en el entorno laboral, ellas nos sirven como guía y apoyo en el desarrollo del mismo.

El total de las mismas es siete y están relacionadas con diferentes variables que han sido elegidas de total de la encuesta realizada.

Con respecto a la METODOLOGÍA Y TRABAJO DE CAMPO empleados en su desarrollo cabe destacar que se han utilizado dos tipos de fuentes, basadas en cuestionarios de elaboración propia y herramientas de búsqueda de información de diversa índole.

En lo referente al trabajo de campo se parte de una serie de encuestas que, mediante determinadas cuestiones, conducirán al entendimiento en la situación actual de la Prevención de riesgos laborales en los sectores considerados para después abordar aspectos más significativos como la organización preventiva.

Se desarrollan dos etapas, la toma de datos y el análisis estadístico posterior para ver el grado de relación existente entre las diferentes variables analizadas siempre dentro de la percepción personal de los encuestados.

Para realizar el TRABAJO DE CAMPO, se ha dividido el capítulo en cinco grandes estudios, a saber:

1. Mejora de la formación.
2. Importancia del título.
3. Adecuación de la formación.
4. Responsabilidad laboral.

## 5. Compromiso de empresa.

Se ha estudiado la interrelación entre las nueve variables elegidas, en un ANÁLISIS ESTADÍSTICO basado en métodos de regresión y correlación, realizando un resumen final que nos va a permitir obtener las CONCLUSIONES pertinentes.

En el capítulo de CONCLUSIONES, se han desarrollado las cinco conclusiones de nuestro estudio. Cada una de ellas se ha documentado en función de los resultados del estudio y se han explicado con todo detalle a fin de explicar el porqué de las mismas. Todas ellas perfectamente documentadas y argumentadas.

Termina este trabajo con los CAMPOS ABIERTOS A NUEVAS INVESTIGACIONES, en él se especifican seis nuevos campos de investigación que este trabajo ha abierto, unos en relación con las variables socioeconómicas empleadas, o con la metodología de análisis estadístico y otros que plantean una revisión de los planes de formación para incorporar la problemática generada por los nuevos roles que se están definiendo con la implantación de las nuevas tecnologías.

## **SUMMARY**

The incorporation of the PRL training of the Ergonomics area within the EHEA has caused a more than remarkable change in this type of training. The contents have undergone a substantial change and the way of teaching, without taking into account that these new studies give access to the doctoral studies (MECES3).

Within this change we move in this work and based on it we will get the conclusions of the same.

The work begins with the JUSTIFICATION OF THE WORK, in this section have been detailed the circumstances of the activity, emphasizing the decision making and the low participation of the worker in the same, as well as the deterioration of the interpersonal relations that lead to Disturbing behaviors of the work environment.

Also discussed in this section are the psychosocial risks and consequences of these in the daily work development. With this approach we wanted to create a theoretical framework that allows us to develop the rest of the Thesis correctly.

Entering the body of the same, the OBJECTIVES AND HYPOTHESES are firstly raised, in this chapter and in a very detailed way defines the main objective, which is to determine the influence of the insertion in the labor market of university graduates in the Field of Prevention of Psychosocial Risks once the European Higher Education Area has been implemented.

This main objective leads us to a series of hypotheses that emanate from the same work, related to the perception that the graduate has, not only of the training, but also how it is perceived in the company and its repercussion in the work environment, they Serve as guide and support in the development of the same.



The total of these are seven and are related to different variables that have been chosen from the total of the survey carried out.

With regard to the METHODOLOGY AND FIELD WORK employed in its development, it should be noted that two types of sources have been used, based on self-made questionnaires and information search tools of various kinds.

With regard to the field work, a series of surveys, based on certain issues, will be conducted, which will lead to an understanding of the current situation of the PRL in the sectors considered and then to address more significant aspects such as the preventive organization.

Two stages are developed, the data collection and subsequent statistical analysis to see the degree of relationship between the different variables always analyzed within the personal perception of the respondents.

To perform the FIELD WORK, the chapter has been divided into five major studies, namely:

1. Improvement of training
2. Importance of title
3. Adequacy of training
4. Liability
5. Commitment to business

We have studied the interrelation between the nine variables chosen in a STATISTICAL ANALYSIS based on regression and correlation methods, making a final

summary that will allow us to obtain the pertinent CONCLUSIONS.

In this chapter of CONCLUSIONS, the five conclusions of our study have been developed. Each has been documented in terms of the results of the study and has been explained in detail in order to explain why. All of them perfectly documented and argued.

This work ends with the FIELDS OPENED TO NEW RESEARCH, which specifies six new fields of research that this work has opened, some in relation to the socioeconomic variables used, or the methodology of statistical analysis and others that propose a review of the Training plans to incorporate the problem generated by the new roles that are being defined with the implementation of new technologies.

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

El legislador siempre ha buscado una normativa que pueda conseguir un ambiente laboral saludable y sin de riesgo para los trabajadores (Montoya Melgar, A., 1992), llegando hasta el Derecho del Trabajo que hoy tenemos. Con este objetivo y más en concreto referido a los riesgos psicosociales vemos en la introducción capítulo 34, tomo II, de la Enciclopedia de la OIT, referido a este tipo de riesgos (Sauter, S. et. al. 2007), que ya en 1966 se presentó un informe especial al Departamento de Salud y Servicios Sociales de los Estados Unidos de América, titulado “Protecting the Health of Eighty Million Workers – a National Goal for Occupational Health”, auspiciado por el National Advisory Environmental Health Committee y que, entre otras muchos asuntos planteaba que *“el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, donde presentaba nuevas y sutiles amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos somáticos como enfermedades cardiovasculares”*. En este informe se indicaban más de 20 cuestiones que deberían ser abordadas urgentemente ya que representaban nuevas amenazas para la salud mental de los trabajadores y la incidencia de los factores del lugar específico de trabajo en generar dichos riesgos.

Las afirmaciones que se indican en este informe, más de cuarenta años después se han cumplido, puesto que el estrés derivado del trabajo ha pasado a ser una de las principales causas de incapacidad laboral en los países industrializados, constatándose desde 1990 como una de las principales causas de baja laboral. Según Northwestern National Life (Aseguradora de accidentes de Trabajo en los EE. UU), el 13% de los casos de incapacidad de sus asegurados se debía a trastornos en los que aparecía una relación entre estrés y factores del trabajo.

Según los autores de la Enciclopedia de la OIT, la irrupción de este fenómeno es comprensible, ya que está ligado a las exigencias del trabajo actual y las condiciones en que se desarrolla, ya que en las sociedades occidentales actuales el trabajo es la principal fuente de riqueza individual y colectiva. Esto queda constatado en un informe de la Unión Europea, realizado en 1991, en el que se llegó a la conclusión de que *“la proporción de trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a los que se quejan de*

*problemas físicos”, (Sauter, S. et. al. 2007).*

En el informe realizado por Houtman, S.L y Kompler, M, en Holanda en 1995, la mitad de los trabajadores encuestados afirmaban estar sometidos a un alto ritmo de trabajo, tres cuartas partes de ellos acusaban la falta de promoción en el trabajo, y un tercio de los mismos la falta de correlación entre sus estudios y su empleo.

Está comprobado, por lo tanto, que el trabajo puede provocar graves problemas de salud en los trabajadores como puede constatarse en los datos de numerosos informes de la Unión Europea, en los que se refleja que cada año se pierden en Europa más de 350 millones de horas por problemas de salud relacionados directamente con el trabajo. Esto supone un coste estimado de un 3% del PIB de la Unión Europea.

La importancia de este asunto es tal que en el Documento de Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012), de la Comisión de la Unión Europea, se indica que *“en el marco de la estrategia de Lisboa, los Estados miembros han reconocido que la garantía de calidad y de productividad en el trabajo puede contribuir en gran medida a promover el crecimiento económico y el empleo. En efecto, la falta de una protección eficaz de la salud y la seguridad en el trabajo puede desembocar en un **absentismo por accidentes laborales y por enfermedades profesionales, así como en una invalidez permanente de origen profesional, lo cual encierra una dimensión humana importante y además tiene un gran impacto negativo sobre la economía.** El enorme coste económico de los problemas de salud y seguridad en el trabajo obstaculiza el crecimiento económico y afecta a la competitividad de las empresas en la UE. Además, **una parte importante de ese coste es sufragado por los sistemas de seguridad social y las finanzas públicas”.***

A la vista de los resultados de la IV Encuesta Europea sobre las Condiciones Laborales (COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES - Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo. 2007-2012) se puede deducir que numerosos trabajadores europeos aun piensan que su trabajo pone en peligro su salud o su seguridad, esto es:

- Cerca del 28 % de los trabajadores europeos manifiestan problemas de salud no accidentales que pueden verse agravados por su empleo actual o anterior;
- El 35 % de los trabajadores consideran que su trabajo pone en riesgo su salud.

Hay familias de enfermedades profesionales que van en aumento como, por ejemplo, los trastornos osteomusculares y las alteraciones derivadas de presiones psicológicas. La continua innovación va cambiando la naturaleza de los riesgos profesionales a velocidades similares, generando el desarrollo de nuevos factores de riesgo como son la violencia en el trabajo, el acoso moral y sexual, las adicciones, etc. Al objeto de definir medidas de prevención eficaces se hace necesaria una investigación especializada para poder entender estos cambios.

Para llevarlo a cabo se decidió, que en el ámbito de la Unión Europea, se mantuvieran los esfuerzos, por ejemplo mediante el Séptimo Programa Marco de Investigación, apoyados por la Plataforma Tecnológica para la Seguridad del Trabajo y del Medio Ambiente, que en 2006 publicó su agenda estratégica de investigación, seleccionando para las futuras convocatorias de propuestas en varios ámbitos de dicho programa marco, tales como la salud, las nanociencias, las nanotecnologías, los materiales y nuevas tecnologías de producción, y las ciencias socioeconómicas y humanas. Además, hay que destacar que se establece la necesidad de acompañar los programas de investigación con la puesta en práctica de plataformas tecnológicas como elementos de ayuda.

Internacionalmente, en la actualidad, han sido reconocidos los factores psicosociales como elementos que afectan a todos los trabajadores independientemente de su nivel dentro de la organización o gestión del proceso de trabajo. Se ha determinado, además, que ***este factor de riesgo en el trabajo no solo afecta a las personas, sino que también influye de gravemente sobre la salud de las organizaciones.***

Como muestra de la creciente importancia que se está dando a este tipo de riesgos cabe señalar que la OIT, en su reunión de 25 de marzo de 2010, incluyó a este tipo de riesgos dentro de su lista de enfermedades profesionales, lo cual no ha tenido correspondencia aún en el sistema de la Seguridad Social de España, que no lo contempla en su cuadro de enfermedades profesionales.

Todo parece apuntar que los riesgos derivados de factores psicosociales representan ***la segunda causa de baja laboral***, tanto temporal como permanente, más común entre los trabajadores europeos, afectando al 22% de ellos y causando más del 50% de las horas perdidas por enfermedad, con una más que probable tendencia a aumentar en los próximos años.

## **1.1.- JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO**

**Los riesgos psicosociales suponen el principal grupo emergente de riesgos laborales de las dos últimas décadas.** Se entiende por riesgo emergente, aquellos que no existían con anterioridad y que son consecuencia de cambios sociales, nuevos procesos, tecnologías, cambios en la organización o, sencillamente que, por algún tipo

de avance o descubrimiento, actualmente se consideran factores de riesgo cuestiones que previamente no se consideraban como tales.

Situaciones derivadas del estrés y de la fatiga no sólo son causantes de un deterioro de la salud mental del trabajador, sino también pueden ser las causantes de déficits de atención en el desarrollo de las labores que finalmente desemboquen en accidentes de graves consecuencias.

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo, más del 20 % de los trabajadores de los 25 Estados miembros de la Unión Europea consideraban que su salud se encontraba amenazada por el estrés de origen laboral (Trabajo, 2007). Algunos informes desarrollados en la década pasada por la Unión Europea, daban a conocer que el coste económico anual debido a este tipo de bajas se estimaba en el entorno de 20.000 millones de euros.

La estrategia comunitaria 2002-2006 (*Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002-2006*) hacía recomendaciones a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, tales como la de establecer y consolidar el Observatorio Europeo de Riesgos, cuya fundamental misión recayera en prever los riesgos nuevos y emergentes con suficiente antelación como para evaluar los riesgos y proyectar las medidas correctoras.

Para llegar a conseguir los objetivos marcados, el Observatorio Europeo de Riesgos desarrolló sus investigaciones por medio de encuestas realizadas siguiendo el método Delphi. De esta manera, los investigadores obtuvieron los resultados de las primeras y más genéricas cuestiones de las encuestas al objeto de identificar los principales factores de riesgo psicosocial. De este estudio, se identificaron los principales riesgos emergentes identificándolos como psicosociales por su prevalencia, repercusiones en la salud e incluso en la seguridad. También se establecieron las



principales líneas para diseñar las medidas preventivas y se identificó la necesidad de futuras y continuas investigaciones sobre riesgos psicosociales.

Por otra parte, en cuanto a ***la formación de los prevencionistas especializados en riesgos psicosociales***, es fundamental observar la importancia del cambio producido con la entrada en vigor del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES), derivado de la Declaración de Bolonia y que produjo un proceso de convergencia de los títulos universitarios para todos los Estados de la Unión.

En España el proceso se inicia con la publicación en enero de 2005 del Real Decreto 55/2005 e 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado., que queda derogado en octubre de 2007 por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, que establece definitivamente la estructura de las enseñanzas universitarias oficiales.

Hasta ese momento, la formación de los prevencionistas que realizan tareas de nivel superior en PRL, incluidos los dedicados a riesgos psicosociales, recaía en centros acreditados por la Autoridad Laboral (Consejerías de Trabajo de las Comunidades Autónomas) al amparo del Anexo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

Con la entrada del EEES en España, la formación superior de los prevencionistas recae sobre la Universidad; observándose una coincidencia del momento de publicarse el estudio y conclusiones de la IV encuesta europea sobre las condiciones de trabajo en 2007, con la implantación de los primeros másteres universitarios oficiales en materia de prevención de riesgos psicosociales.

Este trabajo se justifica por ***la necesidad de conocer la relación existente entre las diferentes variables que intervienen en la inserción laboral de los egresados universitarios en Prevención de Riesgos Laborales***, que deciden orientar su profesión a los riesgos psicosociales y ***la aceptación por parte de los diferentes estamentos de la empresa de las funciones de estos egresados***.

Por ello conocer la influencia que en la empleabilidad han tenido el cambio estratégico a los másteres universitarios, o aspectos tan decisivos a la hora de generar bajas laborales como la responsabilidad adquirida por un prevencionista y como es apreciada esta responsabilidad por la empresa y sus propios compañeros, es la razón más objetiva que soporta la redacción de este trabajo.

Otra justificación que confirma la necesidad de este estudio, reside en que, actualmente, se adolece de estudios que evalúen la empleabilidad de egresados en materias preventivas y tampoco se han encontrado encuestas que revelen el estado de opinión de este colectivo de egresados universitarios. Desde el desconocimiento de la situación de los profesionales, es imposible desarrollar estrategias que mejoren las condiciones psicosociales laborales en nuestro país, dado que es, principalmente, sobre los prevencionistas que han cursado esta especialidad sobre los que recae la responsabilidad de implementar las medidas correspondientes a cada situación, haciéndose por ello imprescindible abordar un estudio de las características del que aquí se presenta.

## 1.2.- CIRCUNSTANCIAS DE LA ACTIVIDAD

Desde hace tiempo la organización de la actividad de las empresas ha dejado de tener como modelo los criterios y pautas “tayloristas-fordianos”, basados en la producción en masa y el desarrollo de la actividad en el centro de trabajo, con cumplimiento estricto de un horario y vigilancia del empresario, encaminándose hacia el diferente paradigma de la especialización flexible (Durán López, F. 1996). Por el contrario, en los modelos posteriores, las organizaciones producen diversificadamente, acorde a las necesidades del mercado, con una mayor especialización en sus productos conforme a las exigencias de calidad y autonomía operativa. Los mecanismos de reestructuración de las plantillas y de aminoramiento de las “cargas sociales” de las empresas (participación de las contratadas como mecanismos de ajuste de efectivos, junto con fenómenos de transmisión empresarial y recurrir a las ETT’s.), así como la generalización de nuevas formas de anexión (grupos de empresas, agrupación de entidades sin vínculos jurídicos, pero dependientes económicamente), constituyen ejemplo de las transformaciones operadas. (Alonso. M, et. al. 1997)

La generalización de estas nuevas formas de estructurar la actividad en la moderna sociedad, que pretenden optimizar la cuenta de resultados sin considerar prácticamente el factor humano, constituyen un escenario propicio para la producción de estrés. Lo que antes era considerado como una reacción normal y de instinto del trabajador para poder afrontar situaciones peligrosas y garantizar su supervivencia ha revertido en un mal endémico que puede causar estragos en el ámbito de la prestación de la actividad profesional. (Barett, M., 2006)

A continuación, destacamos algunos factores que inciden directamente en el estrés profesional, lo que nos permitirá entender la realidad actual y la importancia de analizar y, en su caso, intervenir para prevenir estos riesgos en las organizaciones.

### **1.2.1.- Déficit en el dominio y control en la información**

La estabilidad y el equilibrio del trabajador se consigue con la previsión y certeza de las cargas de trabajo de cada empleado, y más en concreto cuando se necesitan cambios que han de ser atendidos. Cualquier tipo de anomalía en este aspecto (ralentización, falta de previsión o inexactitud) puede generar conflictos, horizontal o verticalmente (dentro de la misma o distinta cota jerárquica): (“flujos pobres”, generadores de incertidumbre a la hora de realizar la tarea siempre atendiendo a su complejidad), falta de concreción, información a destiempo o con frecuencia inapropiada a las necesidades; el uso de un lenguaje inadecuado para el destinatario, etc. todo ello genera incertidumbre y malestar, condiciones de trabajo conducentes a situaciones de estrés.

El mismo problema aparece cuando de la escasez se pasa a la demasía, y el aumento de la información a tener en cuenta es desproporcionado, tanto cuantitativa como cualitativamente, pudiendo llegar a ser inmanejable y por saturación logra provocar inseguridad en el trabajador.

### **1.2.3.- Deterioro de las relaciones interpersonales**

Cuando las relaciones de trabajo no son las deseables, o incluso no existen, aparece un importante riesgo psicosocial. Sin considerar actividades concretas que por sus mismas características carecen del elemento analizado, las razones por las que desaparecen o se deterioran las relaciones interpersonales varían en función de los siguientes aspectos:

1.- Puede ser causado, por una rígida jerarquización dentro de la organización, una baja participación del trabajador en aspectos organizativos del trabajo, un alejamiento de los mandos altos o intermedios en relación con los empleados, o la falta de formación de los mismos. Todo esto no favorece la comunicación, ni potencia la cohesión de los miembros del grupo. En este contexto no se diseñan recursos de mediación o arbitraje capaces de resolver los problemas internos, en ocasiones generados por la falta de definición de “roles”, es decir, indeterminación de los cometidos de cada trabajador y su función dentro de la organización, como puede ser: el control de las interacciones entre individuos y las actividades, la búsqueda de la coherencia en las directrices dadas y los canales de información adecuados. En otros muchos casos, el deterioro de las relaciones entre los componentes de una organización puede estar causado por la falta de determinación sobre la necesidad de socializar y potenciar la comunicación entre compañeros, en lugar de centrarse casi exclusivamente en la optimización de la competitividad, y por la ausencia de apoyo social para afianzar unas relaciones de calidad en las que también se facilite la actuación de personas dispuestas a colaborar para mejorar el nivel emocional, instrumental, informático o de evolución.

La interacción disfuncional entre los diferentes tipos de profesionales y su posición en la organización originan situaciones de estrés entre los miembros de dicha organización (Lazarus. R. S., 1966). En este escenario, trabajar en grupo puede ser una alternativa para disminuir el riesgo psicosocial siempre que la cohesión entre los componentes del mismo sea completa. Sin embargo, esto puede convertirse en un factor de riesgo considerable si dicha compenetración no es plena, e incluso se puede entablar una relación conflictiva o de competencia nociva entre sus elementos. Los conflictos entre miembros de un mismo equipo de trabajo pueden dar lugar a situaciones o casos de violencia psicológica que pueden derivar en maltratos, acoso sexual y moral, ya que el individuo se ve amenazado por una agresión externa para la

que no tiene una respuesta apropiada. Estas fricciones pueden ser generadas por múltiples causas, entre las cuales pueden citarse las siguientes:

a) La formación de equipos de trabajo podría generar competencias, hostilidades y desconfianzas entre los miembros de los diferentes equipos, y como consecuencia originar conflictos de carácter grupal entre ellos (“polarización hostil”) (Martín Valverde, A. 2007).

b) Podría surgir un estilo de organización endogámico dentro del equipo, de modo que la incorporación de una nueva persona generase rechazo y posibles acosos psicológicos frente al externo recién incorporado.

c) En determinados casos podría aparecer una considerable desigualdad entre mujeres y hombres, con mayor susceptibilidad al acoso de género.

d) Cuando coexisten grupos de individuos de distintas razas o religiones, entre los cuales no existe un fácil entendimiento o tienen marcadas diferencias de costumbres y modos de vida podrían generarse tensiones y conflictos grupales. (Velázquez Fernández, M., 2005)

2.- Resultan llamativos también los ataques a las víctimas de acoso moral, con el objeto de buscar su aislamiento, limitando a los compañeros la posibilidad de dirigirse a ellos, evitando el cruce de miradas y gestos, ignorándoles por completo, negándoles la palabra o imposibilitando la relación con otros por ningún medio.

3.- Las relaciones entre directivos y subordinados no siempre son las deseadas. Cuando el supervisor no dispone de una formación apta para ejercer su labor de forma objetiva y, además, los empleados a su cargo no reconocen la responsabilidad y funciones que corresponde asumir al primero, el conflicto aparecerá de manera inevitable. El trato injusto y los favoritismos de los superiores con sus subordinados vienen directamente relacionados con el sentimiento de tensión y presión en el trabajador. (McLean, A., 1979)

### 1.3.- PRECISIONES CONCEPTUALES SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Con acertado criterio se **podrían definir los riesgos psicosociales** como *“la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de los factores de riesgo psicosociales existentes en el trabajo. Tales factores se encuentran principalmente en las características estructurales de la organización (estilo de mando, participación de los trabajadores, comunicación, gestión de los conflictos, etc), en las particularidades de las tareas asignadas (contenido, carga de trabajo y autonomía), y en el tiempo de trabajo (ritmo, duración y organización)”*. (Serrano Olivares, R., 2005)

Una vez definidos los factores, procede ahora enumerar, y luego describir, aquellos riesgos habitualmente considerados como riesgos psicosociales laborales: estrés, fatiga, carga mental, ambigüedad y conflicto de rol, acoso moral y sexual y violencia. No hay una respuesta legislativa específica debido a su novedad, lo que implica un escaso tratamiento jurídico en su análisis y definición. Por este motivo, es muy importante contar con un marco conceptual adecuado, que permita definir el contenido de estos nuevos fenómenos. Para analizar jurídicamente un concepto a partir del cual identificar las vías de tutela jurídica, habrá que recurrir a construcciones elaboradas en el campo médico de la psiquiatría y la psicología, (Vallejo Dacosta, R., 2005). Tampoco es sencilla la diferenciación entre ellos, pues los límites entre los distintos tipos de riesgos psicosociales en ocasiones no son tan claros como en un principio pudiera parecer. La clasificación realizada tiene origen en el concepto genérico de estrés, tronco común de muchos de los posteriores términos que, por sus particularidades, merecen un análisis a parte.

Como denominador común todos ellos influyen negativamente en la salud y la calidad de vida de diversas formas, todas ellas perjudiciales, tanto que representan el segundo problema de salud laboral en Europa afectando a más de 40 millones de personas trabajadoras. Más que un nuevo fenómeno son riesgos emergentes, ya que

en anteriores etapas su existencia era fácilmente detectable, pero su incidencia se mantenía formalmente oculta (Martín Chaparro, M<sup>a</sup> P. et. al., 2005), puesto que los trastornos psíquicos presentan unas características muy diferentes a los físicos. (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., 1995). Y en efecto es así, en tanto en cuanto *“provocan los mismos o parecidos síntomas..., podría afirmarse, en una primera acotación, que existe un punto de unión entre los distintos riesgos que justificaría un mismo tratamiento jurídico; en todos los casos, el bien jurídico dañado es la salud y más en concreto la salud psico-física de los trabajadores”*. (Vallejo Dacosta, R., 1997).

Según se indica en la IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, los problemas de salud más comunicados por los trabajadores están todos relacionados con los riesgos psicosociales, en las siguientes proporciones: dolor de espalda (24,7%), dolor muscular (22,8%), fatiga (22,6%), estrés (22,3%), dolor de cabeza (22,5%), irritabilidad (10,5%), problemas de sueño (8,7%), ansiedad (7,8%). En resumen, las principales consecuencias vienen determinadas por enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo-esqueléticos y trastornos psicológicos.

#### **1.4.- LAS CONSECUENCIAS SOCIOLABORALES DE LA MATERIALIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

En el ámbito laboral, la carga mental y la fatiga, el estrés laboral, el síndrome emocional o del quemado, el conflicto y la ambigüedad de rol, el acoso moral o sexual y la violencia en el trabajo provocan una serie de efectos, ya analizados en anteriores capítulos de este estudio, que repercuten en la salud de los trabajadores y que manifiestan los mismos o parecidos síntomas, en forma de trastornos ansiosos o depresivos que, en los escenarios más dramáticos pueden derivar en el suicidio de la persona (Vallejo Dacosta, R., 2005)



Las repercusiones laborales (en forma de traslado, cambio de funciones, despido, abandono, incapacidades...) o en la salud no van a ser las únicas que la materialización de los riesgos psicosociales va a provocar, ya que las relaciones sociales, familiares y de sentimentales, también sufrirán efectos perniciosos considerables como resultado de este tipo de acontecimientos.

#### **1.4.1.- Consecuencias en las relaciones**

Las consecuencias físicas y psicológicas que puede llegar a sufrir el individuo van a traer asociadas también una serie de afecciones en sus capacidades relacionales, efectos que dificultarán más aún la rehabilitación y recuperación de la persona en cuestión. Según jurisprudencia al respecto, ciertos acontecimientos dejan en la persona huellas en el plano emocional *“que le afectan en el ámbito familiar y social, en definitiva, en la relación que mantiene con su entorno”*, más aún si los hechos se han visto agravados por el supuesto de que el trabajador, ante la ansiedad, haya consumido de alcohol o drogas. Estas consecuencias relacionales quedan patentes en un triple frente:

##### **1.4.1.1.- Inadaptación a la relación con el entorno**

A nivel social, este tipo de afecciones se caracterizan en la mayoría de los casos por una serie de carencias en la adaptación por parte del individuo al mantener una relación normal con su entorno. Surge una mayor sensibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento y rehuída social, además de una probable agresividad, hostilidad, cinismo o negatividad.

Este tipo de actitudes posiblemente le provocarán un alejamiento de otras personas, rechazo que mermará aún más la confianza en sí mismo del afectado, lo que, a su vez, agravará la ansiedad y la depresión. Añadido a lo anterior, en caso de

producirse esta “estigmatización social” (Agra Viforcós, B. et. al., 2004), la futura empleabilidad de la persona se verá reducida considerablemente.

#### **1.4.1.2.- Problemas de pareja**

En otro plano, a nivel de pareja, podría llegarse hasta a producirse la ruptura de la relación, lo cual vendría a complicar más la situación, provocando una nueva fuente de preocupaciones.

En muchos casos es posible que la pareja no conozca la situación laboral real de la persona afectada, resultando muy difícil que pueda prestarle su ayuda, de tal forma que la falta de comunicación y comprensión podría agravar aún más el problema, alimentando el comportamiento anómalo del sujeto y, por lo tanto, el deterioro de la relación sentimental.

En otras ocasiones, la incapacidad del otro miembro de la pareja para entender realmente la gravedad y alcance de una determinada situación laboral, llevará al reproche y a la queja ante unos comportamientos que no puede comprender, actitud que será perjudicial para ambos miembros y para la relación en sí misma.

Hay veces que las fronteras entre los diferentes riesgos *“no son tan claras como pudiera parecer, sobre todo por lo que se refiere a los efectos para la salud de los trabajadores”*, de tal modo que no es extraño en la práctica forense darse casos de trabajadores que piensan que son víctimas de acoso cuando en realidad padecen la patología del síndrome del quemado, por lo que *“resultará determinante identificar previamente el concepto jurídico de cada uno de estos riesgos”*. Lo mismo sucede cuando en supuestos acosos los síntomas primarios pueden llegar a confundirse con un estrés simple (Vallejo Dacosta, R., 2005).

En cualquier caso, la aparición de la ansiedad como patología común a todos los riesgos psicosociales constituye la primera manifestación de que el entorno del afectado, ya sea en el ámbito laboral, ya en el personal, o ambos a un tiempo, no discurre todo lo bien que sería deseable.

#### **1.4.1.3.- Deterioro de las relaciones paterno-filiales**

A nivel de vínculos parentales, ambiente viciado e insano se traducirá en discusiones con los hijos y el aumento de la conflictividad, con tensiones que en ocasiones llegan a la violencia, dependiendo de las edades de los hijos.

*Se puede afirmar que “la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo... viéndose más afectada su salud, cuantos menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión, consejo, ayuda...) tanto en el ámbito laboral como en el extra laboral” (Pérez Bilbao, J. et. al., 2001).*

En cualquiera de los casos habrá que incluir el factor humano personal, pues el nivel de manifestación de esta tipología de problemas, no será la misma en un individuo que en otro, pudiendo en unos casos manifestarse en mayor grado que en otros o, incluso, no llegar nunca a materializarse, pues la personalidad de cada individuo le permitirá tener una mayor o menor capacidad para afrontar los distintos escenarios problemáticos a los que acometer durante su vida laboral y personal. No obstante, el apoyo social resulta básico, dado que actúa como “amortiguador”, ya los afectados suelen encontrarse con un entorno complicado debido a los procesos que tienen que pasar en la empresa, en el sistema sanitario y, en determinados casos, en el judicial, circunstancias que dificultan aún más su situación (Escudero Moratalla, J. F. et. al., 2004).

#### **1.4.2.- Consecuencias para la empresa**

En la organización las consecuencias pueden dar lugar a resultados económicos muy negativos, incidiendo en las variables organizativas (Auseelder, T., 2002) de forma contraproducente (Pérez Bilbao, J., 2003), pues repercutirán en diversos aspectos como el rendimiento individual, la degeneración del ambiente de trabajo, una mayor incidencia en los accidentes laborales, circunstancias que son los principales efectos negativos cuando se materializan de los riesgos psicosociales.

##### **1.4.2.1.- El descenso del rendimiento de los trabajadores**

El rendimiento por parte del trabajador afectado quedará directamente escalado con respecto a los padecimientos sufridos y la eficacia en el desarrollo de la prestación de servicios se verá disminuida también proporcionalmente a la magnitud de los daños sufridos.

Asimismo, los compañeros de trabajo de la persona afectada verán perjudicadas sus tareas debido al descenso en la capacidad de trabajo de uno de sus miembros. En el caso concreto del acoso moral, ser testigos de tal situación provocará un inevitable “temor e incomodidad”, que en ocasiones pueden ser igualmente equiparables a otros casos en las que los riesgos psicosociales de hecho se vean materializados. Por lo tanto, el mencionado acoso causará efectos negativos tanto en las víctimas primarias como en las secundarias, que muestran insatisfacción con el ambiente de trabajo y con los directivos, percibiendo las consecuencias de forma muy negativa llegando a sentirse cómplices de la situación. (Escudero Moratalla, J. F. et. al., 2004)

En casos graves pueden verse alteradas las vías de comunicación e información tanto que el desempeño de las labores propias se vea dificultado (Adams, A. et. al., 1992), retrasado o impedido, trabando la labor, no sólo del afectado, sino también de quienes le rodean. Por otro lado, la persona afectada, muy probablemente, se verá inhibida ante las circunstancias mermando su capacidad de trabajo, perdiendo el interés por su actividad y alcanzando una desmotivación cada vez mayor, lo que puede derivar en un peligroso aislamiento del individuo, y acabará en un muy posible incremento de su absentismo.

En este sentido, existe jurisprudencia haciendo referencia al “incumplimiento del débito laboral y retrasos en las obligaciones”, a la “disminución del rendimiento” e, incluso, se ha considerado alguno de los factores del riesgo psicosocial como el hecho *“determinante de que su actividad laboral se viese afectada hasta el punto de provocar incumplimientos del débito laboral y retrasos en sus obligaciones”*.

En casos como los de hostigamiento, los efectos pueden alcanzar a la totalidad de los operarios, propagándose la desmotivación y el desánimo, paralelamente a la proliferación de supuestos de acoso. En estos casos, también se producirá un descenso en el rendimiento del hostigador (Agra Viforcós, B. et. al., 2004)

Ante tales escenarios, es obvio que *“el interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano, pues la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas”*, pues hay que recordar que el empleo de estímulos negativos *“en la búsqueda de la recuperación del rendimiento del trabajador sobre la base de cierta represión material y, en este sentido, bien puede considerarse que tales estímulos negativos no son los más adecuados en el ámbito de las relaciones laborales”*.

#### **1.4.2.2.- La degradación del ambiente de trabajo**

Tal y como lo señala la jurisprudencia al respecto, el “enrarecimiento del clima laboral” es uno de los efectos que suele traer asociada la materialización de los riesgos psicosociales en sus distintas formas.

En este sentido, determinados conceptos como pueden ser, las relaciones interpersonales, el control o autonomía sobre el trabajo, el desarrollo personal, la planificación de las recompensas, la comunicación, la información, la toma de decisiones, la creatividad y los conflictos laborales, que sirven de referente para determinar y evaluar el estado del ambiente social, de agitación o de tranquilidad en la organización, se verán afectados seriamente ante la irrupción y evolución de este tipo de acontecimientos. (Pérez Bilbao, J., 2001)

Si el clima laboral aparece fundado “en la forma en que los individuos perciben el contexto social” del trabajo que desarrollan, los comportamientos descritos a lo largo de este estudio y que representan el grueso de los riesgos psicosociales “no van a ayudar mucho en tal percepción”.

#### **1.4.2.3.- El aumento de la siniestralidad laboral**

Además de un descenso del rendimiento y del enrarecimiento del clima laboral, la materialización de este tipo de factores de riesgo puede venir acompañada de un aumento en la siniestralidad laboral, pues el entorno generado por cualquiera de las situaciones ya descritas con anterioridad que pueden afectar al trabajador crea un escenario propicio para la producción de accidentes.

La fatiga, la carga mental, el estrés, el acoso u hostigamiento, el síndrome del quemado, la ambigüedad de roles o la violencia producida sobre un empleado van a

generar una situación y unas condiciones físicas y psicosomáticas de peligro, un malestar y una desconcentración que van a aumentar los riesgos para producirse un accidente laboral, con todas las consecuencias que lleva asociadas.

En situaciones de hostigamiento, acoso o violencia cabe la posibilidad de que sea el agresor quien recurra directamente a la producción de algún tipo de accidente intencionado, o a la agresión física. (Agra Viforcós, B. et. al., 2004)

#### **1.4.2.4.- Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa**

Las consecuencias para la empresa pueden ser muy variadas y, en muchos casos, afectan a la sociedad en su conjunto (Escudero Moratalla, J. F. et. al., 2004). Como su tipología es diversa, puede afectar a la organización en distintos niveles (salarial, material o de gestión) y de distintas formas. A continuación, se exponen algunas de ellas:

a) Perjuicios en cuanto a los costes salariales, en virtud del tiempo y los recursos empleados por profesionales de la psicología y la medicina del Servicio de Prevención o por otros servicios complementarios como los de atención primaria.

b) Tiempo perdido por los compañeros como consecuencia de los problemas surgidos y sus resultados, disminución del rendimiento y enrarecimiento del ambiente labora. Tiempo gastado por técnicos de mantenimiento en aquellos supuestos en los que se llegan a producir daños en los equipos, en la maquinaria o en distintos materiales, además del daño económico intrínseco que ello pueda suponer.

c) En casos en los que se llega al empleo de la violencia física, con el daño que ello pueda causar a compañeros o superiores, y las consecuencias asociadas a distintos niveles: indemnizatorias, nuevas bajas o nuevas situaciones de estrés.

d) Las pérdidas en la cantidad y en la calidad de los productos serán consecuencia de un mal ambiente de trabajo o un descenso del rendimiento de la plantilla en general. Puede, además, elevarse el absentismo como consecuencia de las enfermedades originadas, acompañado de una rotación y reemplazo de personal no apropiado en los puestos de trabajo que ocupaban los afectados.

e) Los daños ecológicos y al medio ambiente.

f) Aumento de las primas de seguro obligatorio como resultado del incremento de la siniestralidad laboral.

g) Las apropiaciones indebidas o robos de material que pueden producirse o incrementarse debido al descontento de una parte indeterminada de la plantilla.

h) El deterioro de la relación y el trato con el cliente, que puede llegar a dejar de serlo, supone una pérdida en beneficio de otras organizaciones.

i) Búsqueda de suplentes para cubrir las bajas por enfermedades y dolencias relacionadas con estas patologías. Posibles abandonos de aquellos trabajadores gravemente afectados. Las ausencias prolongadas de estos empleados originan cargas de trabajo adicionales para el resto de la plantilla, además de crear la necesidad de contratación de nuevos operarios, con los respectivos costes administrativos derivados de diferentes aspectos como anuncios, procedimientos de selección, pruebas, entrevistas, etc.



j) Costes de formación generados por las suplencias o las nuevas contrataciones, o por las continuas pérdidas de tiempo de los empleados.

k) Costes en horas extraordinarias de recuperación (no amparadas por el artículo 30 ET), ante descensos del rendimiento y otros problemas generados, que además de la repercusión económica, también afecta en la moral, actitud y posible descontento de los trabajadores.

l) Actuación de la Inspección de Trabajo y entrevistas a los trabajadores: Esta actuación podrá ser de control y vigilancia sobre las operaciones del empresario, a través de una acción de mediación en conflictos relacionados con este tipo de riesgos, paralizando la actividad del trabajador ante un riesgo grave e inminente o, incluso, con la propuesta de recargo de las prestaciones (Velázquez Fernández, M., 2005). Si los factores psicosociales no son adecuadamente identificados y evaluados los riesgos que provocan, el empresario desconocerá su existencia y, en virtud de tal, la salud de sus empleados estará en peligro, por lo que la actuación de la Inspección se circunscribirá al requerimiento para que se evalúen los riesgos psicosociales que no se han podido evitar y para que se adopten las medidas adecuadas para su eliminación o reducción (Romero Ródenas, M<sup>a</sup>. J., 2005), iniciando, de ser necesario, el procedimiento sancionador. (Abat Dinarest, J. 2005)

m) Posibles sanciones administrativas con las que la empresa puede ser castigada, pago de indemnizaciones por perjuicios ocasionados, pues éstos podrán ser reparados de distintas maneras dependiendo de la naturaleza del daño. En este aspecto, la tutela que ofrece la responsabilidad civil como tutela reparadora fundamentada en el daño previamente infringido “es de naturaleza esencialmente reactiva, no preventiva”.

n) Las acciones u omisiones del empleador capaces de causar un accidente o un daño pueden traer asociada la correspondiente responsabilidad penal.

ñ) Los procesos judiciales supondrán un serio perjuicio, tanto a nivel económico como social. La jurisdicción social ha venido, por otra parte, considerando que podría darse lugar a una acción extintiva de la relación ex artículo 50 ET. No obstante, por cada caso que llega a los Tribunales hay otra gran cantidad de ellos que se solventan a nivel interno de la empresa y que no llegan siquiera a ser conocidos.

A estos daños hay que añadir un perjuicio difícilmente cuantificable en lo económico, pero de vital relevancia para la empresa, como es el daño a su imagen corporativa y a su credibilidad ante la sociedad.

#### **1.4.3.- Consecuencias para la sociedad**

El padecimiento de alguno de los daños causados por los riesgos psicosociales no debe considerarse un problema de ámbito individual o del centro de trabajo. Su alcance va mucho más allá pues afecta a la sociedad en su conjunto.

El “extrañamiento” social provocado en el afectado influirá y comprometerá en buena medida sus relaciones de forma general y, más en concreto, las de su círculo más personal, familiar y de pareja, pero los efectos nocivos causados en estos ámbitos van a llegar aún más lejos.

##### **1.4.3.1.- Consecuencias generales para la Seguridad Social**

La primera consideración que hay que tener es que el conjunto de ciudadanos va a ser quien cargue con los costes generados por la baja o sucesivas bajas de los trabajadores, junto con los correspondientes tratamientos de sus enfermedades y la

posible necesidad de unos indeterminados fármacos durante el período de su recuperación.

En este sentido, hay que tener en cuenta que los medicamentos representan una parte considerable del gasto sanitario, en la normativa de Seguridad Social siempre han merecido una consideración específica, siendo una de las mayores preocupaciones de los gobernantes la manera de reducirlo (Muñoz Machado, S. 2001).

Los gastos para la Seguridad Social son de difícil cuantificación. En la mayoría de las ocasiones la sintomatología de una persona enferma no llega a ser asociada al padecimiento sufrido, y las enfermedades y dolencias sufridas no llegan a considerarse oficialmente como provocadas por el trabajo, aunque en realidad lo sean, especialmente en supuestos de estrés y hostigamiento. Ante esta circunstancia, no se puede dudar que supone una “sangría para el sistema de protección social” (Romero Ródenas, M<sup>a</sup>. J., 2005).

Por otro lado, al no ser algo habitual que estas situaciones se determinen como provocadas por la actividad profesional y menos aún como accidente de trabajo, esto supone un incuestionable perjuicio para el trabajador *“desde el momento que los periodos carenciales, el nivel de protección, la base reguladora de las prestaciones, los porcentajes aplicables sobre dichas bases y, en su caso, las mejoras voluntarias de la acción protectora de Seguridad Social, otorgan un trato más favorable a las contingencias profesionales que a las comunes”*, de hecho, la Seguridad Social siempre se sitúa en una vertiente reparadora de daños.

Ante el aumento del número de enfermedades profesionales, surge la necesidad de adaptar la normativa a este fenómeno creciente en la sociedad actual, lo que obliga a que en el ámbito jurídico se tenga que avanzar *“en una línea decidida*

*hacia su consideración como contingencias profesionales, y ello no sin contradicciones y puntos oscuros” (Correa Carrasco, M., 2006).*

Como los hechos psicológicos “sólo pueden probarse a través de hechos físicos”, el episodio vivido por el trabajador obligatoriamente tiene de afectar a su salud para ser contemplado por la Seguridad Social, al que vendrá a referirse la calificación de la contingencia.

Frente al punto de vista “sancionador” del Derecho del Trabajo o el “prevencionista” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Derecho de la Seguridad Social se sitúa en una “perspectiva reparadora”, de modo que lo relevante será el deterioro en la salud del trabajador, condición indispensable para que se desencadene la mecánica protectora. Es más, las enfermedades no profesionales adquiridas por una persona en la realización de su trabajo pueden constituir accidente laboral “si se demuestra que la enfermedad tiene como causa la actividad laboral” (Correa Carrasco, M., 2006).

Hay que señalar que, en este sentido, el éxito y la trascendencia mediática y social lograda por estos nuevos riesgos ha propagado la aparición de la ineludible picaresca. La reciente protección administrativa concedida a tales patologías, ha hecho crecer los casos de simulación por parte del trabajador como intento de obtención de determinados beneficios y de fraude al sistema, o a pretensiones judiciales injustificadas causadas por acoso moral en supuestos casos en los que no se dan las circunstancias mínimas para así ser considerado o directamente se alegan supuestos muy distintos en Derecho.

Esto nos conduce a la identificación clara de la necesidad de contar con profesionales cualificados en la empresa, para evitar los riesgos y/o abusos que puedan producirse.

### 1.4.3.2.- Consecuencias para la familia

Se hace necesario analizar las consecuencias que pueden tener para las familias el hecho de mantener una convivencia cada vez más desgastada, deteriorada y dificultosa, sobre todo ante circunstancias como el abandono del trabajo o el traslado a otra ciudad.

Cuando la familia se ve afectada, el problema va a afectar a otros individuos distintos del directamente afectado, como pueden ser los padres, los hijos, el cónyuge, los hermanos, etc. (González Navarro, F., 2009).

Los Tribunales, en sus sentencias, han considerado este problema y el de los efectos colaterales que los riesgos psicosociales llevan asociados, llegando a determinar como “aterrador” el cuadro de dolencias de un trabajador afectado y reconociendo *“las consecuencias para su mujer y sus hijos que han soportado una situación de su esposo y padre terrible, [en tanto] en el ámbito familiar son vividos los cambios producidos en él con angustia y terror, sobre todo en los hijos que conviven con él, presentando éstos comportamientos de llanto, tristeza, ansiedad, etc., como consecuencia de la situación vivida y el sentimiento de inseguridad que embarga el entorno familiar. Igualmente, esta situación lleva al afectado y a su familia a cierto aislamiento social”*.

El entorno más cercano posee una gran importancia ante el objetivo de conseguir la total recuperación y rehabilitación del enfermo, aunque la familia en ocasiones llega a observar “el proceso degenerativo psicopático” y profesional en un individuo puede recaer, de modo que su aislamiento social, las manifestaciones agresivas y hostiles o las conductas desequilibradas que pueden producirse, podrían conducir “a la desestructuración tanto del núcleo familiar como del contexto social” (Gómez López, J. M<sup>a</sup>. et. al., 2001).

También hay que considerar la importancia del factor humano y la capacidad del afectado para encajar los distintos problemas y situaciones. Su aptitud y personalidad le llevarán a afrontar de distintas maneras las posibles apariciones de los riesgos psicosociales a los que enfrentarse. En la jurisprudencia hay sentencias que hacen referencia directa a este asunto cuando señalan que cuando un trabajador presenta un cuadro de trastorno ansioso-depresivo *“es debido a la propia apreciación subjetiva de la víctima, y que la misma, desde 1992, presenta trastornos recurrentes que son desencadenados por factores estresantes, ya sean laborales o familiares”* o, por el contrario, cuando se concede la tal consideración al no constar que el trabajador afectado *“padeciese otro trastorno depresivo por factores propios a su personalidad”*.

El hecho de que la exigencia, la presión, la conflictividad, la rivalidad, etc., no acaben generando patologías por igual en todos los trabajadores, no debería ser una barrera para su determinación como contingencia profesional, ya que tal circunstancia se puede observar también en las enfermedades físicas. En definitiva, lo más importante para el sistema de Seguridad Social va a ser el progreso en la objetiva calificación de todas estas patologías, estrechando el margen de valoración subjetiva y evitando así el posible fraude o la posibilidad de apreciación por el sujeto afectado, resultando menos de menor relevancia si el trabajador soporta una situación de riesgo psicosocial con buena salud (Correa Carrasco, M., 2006).

## **1.5 MARCO FORMATIVO COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

La preocupación por los aspectos ergonómicos de los trabajadores comienza a ver la luz durante los siglos XVIII y XIX con la relación entre la productividad de los trabajadores y los factores de fatiga en la industria (Rabinbach, A., 1992). No obstante, hasta finales de la década de los 50 no se crea una asociación de profesionales de la

ergonomía, la IEA (International Ergonomics Association), una agrupación de diferentes sociedades científicas a nivel mundial. Por otra parte, los aspectos psicosociológicos del trabajo, no fueron claramente reconocidos hasta un tiempo después de la entrada en vigor de la LEY 31/1995, (de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales BOE nº 269 10/11/1995).

En esta ley no se tienen en consideración en ninguna parte los factores asociados a riesgos psicosociales, sin embargo, en su artículo 14 se establece la obligatoriedad por parte del empresario de garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores en sus actividades correspondientes, lo que incluye aquellos factores de ergonómicos y psicosociales asociados a las condiciones de trabajo.

Dos años después entra en vigor el REAL DECRETO 39/1997, (de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997), a través del que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención. En este reglamento, en su anexo VI, se establecen los contenidos formativos que debe tener la titulación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, para los que se incluye la especialidad preventiva conjunta de Ergonomía y Psicología Aplicada. Este hecho supone la primera referencia en la legislación a la psicología asociada a las condiciones de trabajo.

Independientemente de que las especialidades de seguridad en el trabajo y de higiene industrial, las cuales son las más contempladas, tanto en la legislación actual en materia de PRL, como en las actividades preventivas en la práctica, la entrada en vigor de la Ley 31/1995 y el Real Decreto 39/1997, han supuesto un gran aumento de la concienciación social y legal de los factores ergonómicos y psicosociológicos dentro de gestión preventiva de las organizaciones, siendo reconocidos como una problemática real que los empresarios deben enfrentar para dar cumplimiento a la

garantía de la seguridad y salud de sus trabajadores.

Uno de los escollos que los técnicos de prevención tenían que superar se presenta durante la realización de evaluaciones de riesgos específicas de riesgos psicosociales, para las cuales se disponía de poca información al respecto y no se encontraban profesionales con conocimientos suficientes en esta área. Por ello, el INSHT creó en 1997 una herramienta con la que los prevencionistas serían capaces de evaluar este tipo de riesgos de origen psicosocial. Esta herramienta consiste en un cuestionario en el que se tienen en cuenta siete factores principales:

- Relaciones personales.
- Carga mental.
- Autonomía temporal.
- Contenido del trabajo.
- Supervisión/participación.
- Estrés de rol.
- Interés por el trabajador.

Por estos motivos se hace totalmente necesaria la formación de profesionales de la prevención de riesgos laborales que tengan competencias para la identificación, evaluación y propuesta de medidas preventivas con el objetivo de reducir los niveles de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores.

Tal y cómo hemos indicado anteriormente, la falta de profesionales cualificados para llevar a cabo la práctica preventiva asociada a los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales también influyó en los contenidos formativos de las titulaciones de los Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, dado que no se encontraban docentes capacitados para impartir una docencia de calidad.



Hasta el año 2010, la formación de los Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales era impartida por cualquier institución con el requisito de que los programas formativos fueran acreditados por la Autoridad Laboral competente, sin la supervisión de ninguna autoridad educativa. A partir de este momento, con la implantación en España del Plan de Bolonia, pasa a ser la Universidad la encargada de diseñar e impartir la formación de los prevencionistas y ésta se convierte en una titulación oficial Universitaria como Máster en Prevención de Riesgos Laborales.

En estos nuevos programas formativos las especialidades preventivas de ergonomía y psicología aplicada están presentes al igual que la seguridad en el trabajo y la higiene industrial, con el fin de potenciar la integración de estas disciplinas, hasta el momento minoritarias, a través de dotar a los futuros prevencionistas de herramientas para:

- a) Saber identificar todos aquellos factores ergonómicos y psicosociales que pueden tener una interacción con las condiciones de trabajo.
- b) Saber interpretar y analizar los diferentes orígenes de los riesgos ergonómicos y psicosociales para poder proponer las medidas preventivas más adecuadas.
- c) Abrir campos de estudio e investigación en estas disciplinas para la innovación de las técnicas de evaluación y medidas de minimización de los riesgos.

Con todo ello, la formación en prevención de riesgos psicosociales sigue viéndose con cierto recelo por parte de los empresarios y trabajadores, debido a que estos riesgos también son afectados por factores extralaborales, como, por ejemplo, factores asociados a la vida familiar y social, lo que genera una barrera a la hora de realizar las evaluaciones o de integrar la psicología en la labor del prevencionista.

Sin embargo, pese a la tardía entrada de la psicología en las empresas y la poca investigación al respecto, cada vez más se tienen en consideración estos riesgos, por lo que el auge de estas disciplinas está más en aumento y el impacto beneficioso de la formación preventiva específica sobre riesgos psicosociales se valora positivamente por los empresarios, sobre todo teniendo en cuenta que los contenidos formativos de los máster en prevención de riesgos laborales incluyen en sus programas material de vital importancia para una adecuada formación de prevencionistas sobre factores y efectos del estrés, carga y fatiga mental, gestión de conflictos, metodologías de evaluación y solución preventiva; aspectos que cualquier prevencionista debe conocer para llevar a cabo su actividad.

Por otra parte, es necesario recalcar que, aunque se está trabajando cada vez más sobre ello, queda aún mucho camino por recorrer dentro del campo de la ergonomía y psicología aplicada hasta que estas disciplinas estén al mismo nivel que las otras dos especialidades preventivas.

## **CAPÍTULO II. OBJETIVOS E HIPÓTESIS**

## 2.1.- OBJETIVOS

El principal objetivo de este trabajo es determinar la influencia de la inserción en el mercado laboral de los egresados universitarios **en el campo de la Prevención de Riesgos Psicosociales** una vez implantado el Espacio Europeo de Educación Superior.

Para ello se ha diseñado una encuesta encaminada a conocer la percepción que el egresado tiene no solo de los conocimientos adquiridos, sino de cómo estos conocimientos le han permitido encontrar un puesto de trabajo y como se percibe desde la empresa, en diferentes ámbitos, su aportación a la seguridad global de la misma.

En dicha encuesta se van a analizar una serie de variables cuidadosamente elegidas por grupos de interés y a partir de ellas poder evaluar el carácter de la relación existente entre la formación y los diferentes aspectos de la actividad laboral de los profesionales de prevención de riesgos laborales, siempre dentro del ámbito de la ergonomía o lo que es lo mismo, **el campo de la Prevención de Riesgos Psicosociales**.

El conocimiento comparativo que la especialidad psicosocial ha tenido en la formación de prevencionistas, desde los Técnicos Superiores en PRL cuyos títulos eran expedidos en centros acreditados por la Autoridad Laboral, frente a aquellos cuya formación se llevó a cabo desde las universidades como Másteres Universitarios en PRL. En dichos Programas de Postgrado se desarrollaba la formación simultánea de todas las especialidades preventivas y por ello, es importante conocer, si la especialidad que, estadísticamente, menor número de prevencionistas ha empleado,

ha logrado mayor o menor efectividad tanto en la inserción laboral de sus egresados como en sus resultados profesionales.

Dicho de otra manera, con este estudio se pretende observar la bonanza que la formación universitaria ha introducido en los prevencionistas psicosociales, tanto en su grado de empleabilidad (lo que indicaría que la sociedad está más concienciada con los problemas psicosociales asociados al trabajo), como por los resultados de mayor eficacia en la labor preventiva de estos especialistas. En este sentido, cabe destacar que los riesgos psicosociales son transversales en cualquier organización y, que su aplicación debe llevarse a cabo en todos los sectores productivos, desde los industriales hasta el sector de servicios. Ello haría pensar que, forzosamente, los prevencionistas psicosociales deberían ser los que tuvieran mayor demanda laboral.

El análisis pormenorizado realizado a partir de los datos obtenidos en encuestas representativas, debe aportar conclusiones que revelen la importancia de la inclusión transversal de la materia de PRL, y más concretamente de riesgos psicosociales, en los planes de estudio de todos los grados universitarios.

Conviene recordar que los datos utilizados provienen de **una encuesta de opinión** y por lo tanto son datos subjetivos que derivan de la opinión y sobre todo de la percepción del encuestado, sin embargo, este argumento no resta valor alguno a los resultados que se obtienen de los diferentes análisis realizados con los mismos.

Para conseguir el objetivo anteriormente mencionado, es preciso definir unas hipótesis de trabajo iniciales, para ello se ha decidido dividir estas en una hipótesis de carácter más general que denominaremos principal, y una serie de hipótesis que en realidad emanan del estudio posterior, pero hemos preferido plantear para que nos

sirvan como guía y referencia de este trabajo.

Estas hipótesis se detallan en el apartado siguiente.

## **2.2.- HIPÓTESIS**

De todo lo anterior, se puede enunciar una primera hipótesis, basada en el conocimiento de la relevancia que la Universidad tiene como entidades formativas de calidad docente y Excelencia Académica contrastada.

Por ello, ***se supone que el nivel de los Másteres Oficiales Universitarios en PRL, y en particular a los sujetos objeto de nuestro estudio, debe ser muy superior y de mayor calidad a la formación ofrecida por los anteriores centros formativos de PRL auspiciados por la Autoridad Laboral competente en cada Comunidad Autónoma.***

Esta afirmación, como no puede ser de otra forma, es un aserto que no puede demostrarse de forma racional, pero si empírica dada la experiencia docente del equipo de trabajo que se formó para la creación de la encuesta en la que se basa esta tesis doctoral, proceso que se detalla en otro apartado de este trabajo.

Dado que el proceso de Bolonia fue implantado en España a partir del Real Decreto 1393/2007 basado en otros anteriores y que posteriormente fue aplicado de forma gradual en las diferentes comunidades autónomas, existe muy poca información de los resultados obtenidos por egresados en relación con la obtención de un puesto de trabajo, relación que además se ha visto seriamente afectada por la crisis económica de estos últimos años.

Hubiera sido aventurado crear una doctrina basada únicamente en un aspecto tan concreto como la consecución de empleo cuando estábamos inmersos en la mencionada crisis por eso surgió dentro del grupo de trabajo la idea de crear una serie de líneas de investigación basadas en la opinión de los egresados, de ahí la generación de la macro encuesta que se desarrolló con posterioridad.

La diversidad de los sistemas educativos europeos es algo notorio y, es más, dentro de nuestro país el sistema es único, no por los criterios de acreditación de las diferentes agencias autonómicas en lo que se refiere a la calidad de los títulos de una u otra índole, sino por la duración y contenidos de los mismos.

Por otro lado, en 2008 el Parlamento europeo aprobó el **Marco de Cualificaciones para el aprendizaje permanente**, denominado EQF-MEC (Parlamento Europeo, Consejo Europeo. [«Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente \(EQF-MEC\).»](#)). Basándonos en este sistema, y utilizando las tendencias actuales, debemos decir que esta metodología define los niveles de calidad en función de los resultados de aprendizaje y no en función del propio sistema de aprendizaje.

Estos se definen como "expresiones de lo que una persona en proceso de aprendizaje es capaz de saber, de comprender y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje" y se clasifican en tres categorías:

1. Conocimientos
2. Destrezas
3. Competencia

En el año 2010 un grupo de trabajo liderado por el Doctor Magro Andrade apuntaba la necesidad de un cambio en la actitud del profesorado en relación a las metodologías docentes. Un cambio encaminado a dotar en los contenidos de las asignaturas clásicas de nuevas metodologías capaces de hacer que el alumno adquiriese los conocimientos, destrezas y competencias que apuntaba el EQT y para

ello era imprescindible que el profesorado fuera el primero en liderar este cambio conceptual. (Magro et al., 2010)

En ese línea podemos apuntar que las empresas en numerosas ocasiones han reclamado que la Universidad enseñe de espaldas a ellas y que los egresados adolecen de conocimientos prácticos en la mayoría de las ocasiones cuando acceden a la actividad laboral y es la empresa la debe correr con los gastos de una formación adicional que debería ser impartida en los grados o en los másteres, pero el gasto no solo es económico sino temporal en la mayoría de las situaciones lo que agrava más si cabe este déficit.

Si la formación que plantea el EEES, ha sido aplicada en los diferentes másteres y en particular los másteres de prevención en cada una de las áreas, es lógico pensar que los egresados que han realizado un máster de prevención y en particular los del área de ergonomía hayan adquirido no sólo conocimientos, sino que sus competencias son mayores que las de los egresados anteriores a Bolonia y por lo tanto estos egresados forman un colectivo más atractivo que el de los que podríamos *denominar "egresados pre-Bolonia"*, a la hora de ser contratados por las empresas lo que redundaría de forma clara en la inserción laboral.

Dado por sentado lo anterior, es lógico plantear una serie de hipótesis relacionadas con la percepción que el egresado tiene, no solo de la formación, sino de cómo esta es percibida en la empresa y su repercusión en el entorno laboral. Por su **carácter más general o específico, no por su importancia**, plantearemos una hipótesis de trabajo principal y varias secundarias.

Campo

Estas son las hipótesis de trabajo:



- **Hipótesis principal**

La hipótesis de partida es la comprobación de la ***mayor efectividad y calidad formativa de los prevencionistas psicosociales*** formados en la Universidad, que ***debería traducirse en una mayor inserción laboral.***

- **Hipótesis secundarias**

Asimismo, las hipótesis secundarias que completan a la hipótesis principal son las siguientes:

1. La obtención de su titulación en PRL ha influido de forma notoria en su colocación laboral. La entrada del EEES y la Universidad en la nueva formación de prevencionistas puede suponer una ventaja competitiva para los profesionales de la PRL, dada la buena reputación de los estudios Universitarios dentro del mercado laboral. Éste mercado exige profesionales cada vez más formados y con competencias más variadas. De esta manera un estudiante de postgrado podría ver mejoradas y reforzadas las competencias adquiridas durante sus estudios iniciales de grado, mientras que las empresas se nutrirían de profesionales más polivalentes.
2. La formación recibida en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista. La PRL es una disciplina que se debe aplicar a cualquier empresa, independientemente de su tamaño, estructura organizativa o sector, ya que la ley 31/95 exige su cumplimiento, en cualquier caso. Por ello, la formación en materia de prevención, deberá servir para cubrir las necesidades de cualquier empresa y sector de actividad, de tal manera que los alumnos egresados pudieran ejercer su profesión en cualquiera de ellos.

3. Existe una relación entre la responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación. La actividad laboral del prevencionista se ve influenciada por numerosos factores, entre ellos, considerado como uno de los más importantes, el grado de concienciación de los empresarios y trabajadores, por lo que la responsabilidad adquirida por un prevencionista a la hora de enfrentarse a su actividad laboral debería verse potenciada por una buena formación en materia preventiva.
4. La valoración social que posee un prevencionista ha mejorado con la existencia del título universitario de PRL. Debido al reconocimiento que tiene la Universidad en el mundo laboral, los nuevos prevencionistas estarían mejor reconocidos al obtener una titulación oficial de postgrado emitida por una Universidad reconocida, la cual pasa una serie de filtros de calidad de las enseñanzas para la verificación del programa formativo de prevención de riesgos laborales.
5. Existe una relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista. Ante esta hipótesis podríamos considerar la idea de que, al adquirir un mayor nivel formativo a través de una titulación de postgrado con la responsabilidad de llevar a cabo labores asociadas a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, debería conllevar una remuneración adecuada a las expectativas de los profesionales de la prevención de riesgos laborales.
6. Existe un importante grado de compromiso de su empresa con la prevención de riesgos laborales. De la misma manera como hemos comentado anteriormente, uno de los problemas con los que se tiene que enfrentar un prevencionista en el día a día de su actividad, es la falta de concienciación que tienen los empresarios y trabajadores, la cual, en ocasiones, puede llegar a dificultar su buen desempeño del profesional. No obstante, en los últimos años, bien sea por la exigencia de la normativa o por el aumento de la concienciación por la seguridad de los trabajadores, se podría pensar en que la prevención de

riesgos laborales está entrando con más fuerza en las actividades empresariales.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

En primer lugar, se ha realizado una exhaustiva revisión bibliográfica que ha permitido, mediante el método hipotético-deductivo dar los siguientes pasos esenciales:

- la observación del fenómeno a estudiar,
- la formulación de un conjunto de hipótesis básicas para explicar dicho fenómeno,
- la deducción de consecuencias, y
- la verificación o comprobación de la veracidad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

De este modo, se ha combinado la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

Dada la escasa investigación experimental, el diseño y desarrollo del estudio se ha llevado a cabo teniendo en cuenta las características propias de la investigación experimental clásica que existe en este tema. Bajo este supuesto se ha desarrollado un doble análisis; uno exploratorio y otro experimental.

En la investigación exploratoria se han utilizado los siguientes recursos:

- Fuentes de primer orden de información; es decir, elaboradas por el propio investigador y que han consistido en el diseño de diversos cuestionarios a través de los cuales se ha obtenido información para poder contrastar las hipótesis formuladas.
- Fuentes de segundo orden de información; es decir, artículos, libros, internet, etc., que han permitido, por un lado, explorar y analizar la bibliografía y trabajos e investigaciones relacionados con el objeto de estudio.

### **3.1.- ETAPAS DEL ESTUDIO**

En la metodología empleada en esta tesis se han seguido dos etapas bien diferenciadas. Una previa, en la que se han realizado una serie de fases de estudio, y otra posterior, basada en la realización de un muestreo concreto al objeto de llegar a la obtención de unos resultados que permitan realizar un análisis estadístico de regresión, para conocer la relación entre las diferentes variables que aparecen en la encuesta y tras su oportuna interpretación, derivar en una serie de conclusiones que, a su vez, determinen la inserción laboral de los egresados universitarios prevencionistas y su influencia en el ámbito de los riesgos psicosociales y la ergonomía.

En la primera etapa, se han realizado una serie de encuestas con unas determinadas cuestiones dirigidas a facilitar el entendimiento de la situación actual de los titulados en la PRL, tanto académica como laboralmente, y, en base a un cuestionario de opinión, conocer las carencias y necesidades que demandan dichos profesionales. En el ámbito de los riesgos psicosociales, se recabarán datos que permitan conocer la repercusión que está teniendo la inclusión de los prevencionistas en el marco laboral.

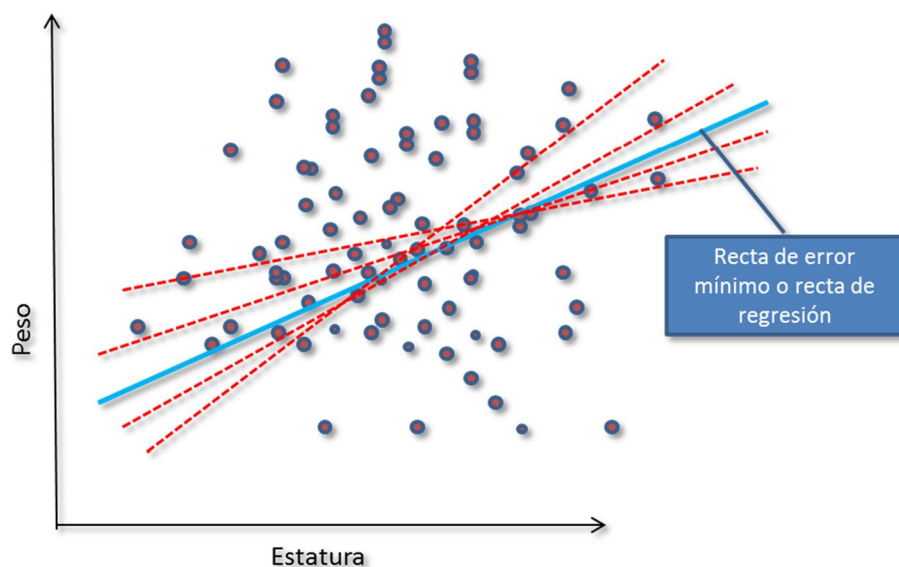
Por tanto, se trata de llegar a conocer la repercusión en el mercado laboral de la irrupción de los titulados técnicos en PRL, en concreto de riesgos psicosociales, ya sean titulados de Máster Universitario Oficial, o sean titulados superiores previos a los Másteres Universitarios en la disciplina de los riesgos psicosociales. Para poder conseguir esto, el método de captación de información seleccionado ha sido el de “encuesta” por considerarla como la técnica prospectiva más ajustada a las necesidades planteadas en el estudio que se va a desarrollar. La “encuesta” como método es un recurso muy utilizado en la investigación referida a aspectos cuantitativos, y gracias a ella se puede conocer la realidad específica sobre determinada materia implicada en la investigación, a través de la información

recopilada.

En la segunda etapa se realiza el análisis estadístico de regresión que se detalla completamente en los próximos apartados de este trabajo. Este análisis no es un simple análisis de regresión, sino que se han diseñado una serie de experimentos que se han analizado posteriormente para identificar el grado de relación entre diferentes variables y a partir de esa relación poder corroborar o refutar las hipótesis propuestas.

El término *correlación* se utilizó por primera vez en un estudio presentado en 1846 en la Academia de Ciencias de Francia, por Augusto Bravais (1811-1863) aunque ya había sido Lambert-Adolphe-Jacques Quetelet (1796-1874), quien los utilizó anteriormente. Sin embargo, fue Francis Galton quien descubrió el fenómeno de ***regresión a la media*** buscando leyes de herencia genética. Estos tipos de análisis se utilizaron de forma habitual desde los trabajos de Pearson en 1965 que fue el padre de esta metodología universalmente aplicada.

Para explicar con brevedad, desde el punto de vista teórico esta metodología se han utilizado gráficos explicativos del proceso. En ellos, se trata de explicar cómo somos capaces de trabajar con una nube de puntos obtenida a partir de múltiples datos de dos variables y a partir de ellos intentar encajar una recta que relacione a las variables de una forma más o menos fiable. Esa recta, que siempre existe se denomina ***recta de regresión***.



La idea consiste en minimizar la distancia total de las distancias de los diferentes puntos a la recta de regresión cosa que hacemos a partir de la varianza de dichas distancias o sea de sus cuadrados, por eso este método de cálculo se denomina **de los mínimos cuadrados**.

Sin entrar en farragosos desarrollos matemáticos que no vienen al caso, la expresión de esta recta viene expresada en el gráfico siguiente:

$$y = ax + b$$

donde

$$a = \bar{y} - b \bar{x}$$

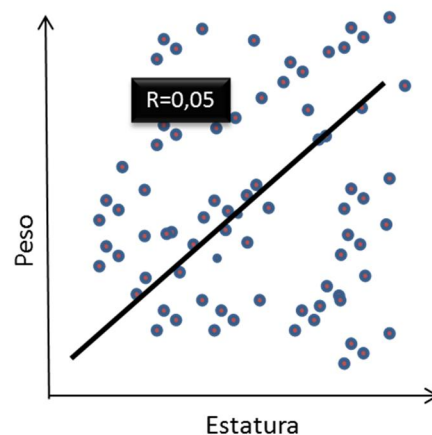
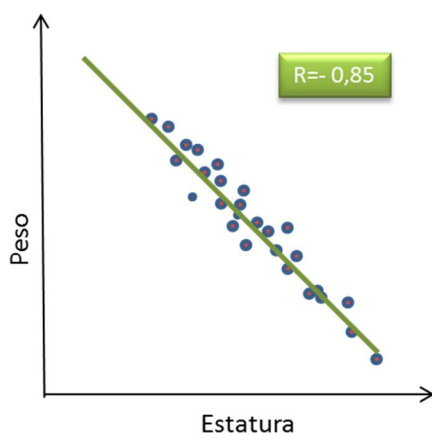
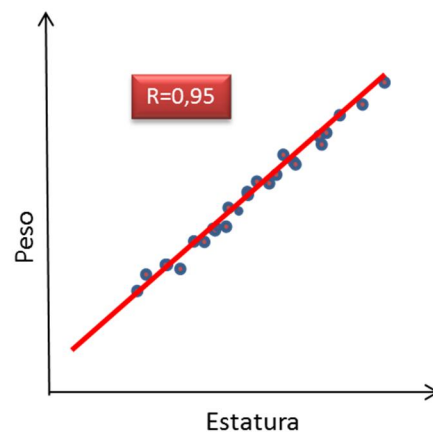
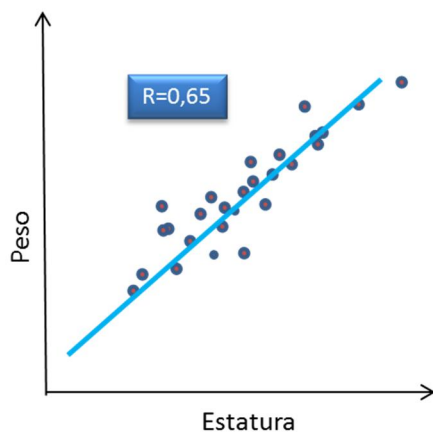
$$b = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sum(x_i - \bar{x})^2}$$

y  $\bar{x}$  es la media de los valores de x, e  $\bar{y}$  es la media de los valores de y



El resultado obtenido puede presentar un mejor o peor ajuste a la nube de puntos, para ello tenemos un elemento de medida que es el **coeficiente de correlación** o de **regresión** según algunos autores, él nos dice que parte del experimento es explicado correctamente y que parte es debido al error. Por ejemplo, si un coeficiente de correlación entre la variable peso y estatura tiene un valor de 0,68, significa que en el experimento realizado el 68% de los valores del peso viene representado por los correspondientes valores de la estatura, el resto o sea el 32% restante es error.

En los gráficos siguientes se explican las diferentes posibilidades según su valor, pero podemos decir que, si este es próximo a la unidad, el ajuste es muy bueno y las dos variables analizadas son dependientes en un alto grado, sin embargo, si es próximo a cero, son prácticamente independientes.



Volviendo a esta metodología, decir que se ha utilizado ya en diferentes estudios de muy diferente índole, así caben destacar los siguientes:

1.-, ***“Modelización de sistemas medioambientales. Aplicación a modelos espaciales de sostenibilidad en núcleos urbanos”*** (Retana M.J., 2010), en el que se desarrollaba por primera vez un modelo similar al propuesto,

2.-***Propuesta de un modelo estadístico de parametrización de factores identificativos de la resistencia del hormigón y su aplicación al diseño y control de infraestructuras viarias*** (Nistal, A., 2013) en el que se planteaba un modelo de regresión muy similar al aquí empleado.

3.-***“Diseño de un modelo de valoración de beneficios portuarios en función de sus propiedades morfológicas, su tipología: HUB o GATEWAY; y de sus características físicas y morfológicas”*** (Coucerio L., 2013).

4.- ***Análisis estadístico de los accidentes de fauna en la red viaria provincial de Lugo en relación con la tipología de la señalización implantada en la red.*** (Mondelo J.A., 2013)

Así mismo este método de análisis se ha aplicado en trabajos como:

***“Análisis de la influencia de los factores ambientales en el desarrollo sostenible de las plantas de hormigón preparado”*** (Prieto A., 2015) y otros similares.

Las últimas aplicación de este método se han realizado en dos estudios ***“Modelo de asignación de vehículos a una red viaria urbana basándose en criterios medioambientales de limitación de los niveles acústicos”*** (Ventoso A., 2016) que fue presentado en el Congreso Internacional de Oporto en REHAB 2015 - 2nd International Conference on Preservation, Maintenance and Rehabilitation of Historic Buildings and Structures (Magro R., et. al., 2015), con el título ***“A calculation Model of the Harmful Effects of Road Traffic in the Historic Centers of Major Cities”*** y el Titulado ***“Análisis***

***del comportamiento del consumidor en comunidades virtuales temáticas: Motivación y atributos que inciden en la decisión de compra***". (Gonzalez Carreño G., 2016)

Como puede apreciarse, esta metodología, aunque novedosa, está más que contrastada en diferentes áreas de conocimiento como se puede comprobar por las referencias anteriores, áreas relacionadas con el medio ambiente, el diseño urbano, las estructuras, el diseño portuario, análisis de comportamiento, etc., que le dan a este estudio la entidad y profundidad metodológica necesaria para poder cumplir los objetivos propuestos.

## **3.2.- MUESTREO**

### **3.2.1- Población Objeto**

Los individuos de la población encuestada objeto del estudio, han sido alumnos de los másteres oficiales universitarios de prevención de riesgos laborales. En total han sido 2.622 alumnos entrevistados, de los cuales 707 ya eran prevencionistas formados en centros acreditados por la Autoridad Laboral competente en cada Comunidad Autónoma y ostentaban la categoría profesional de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Este colectivo representa un 27% del total de encuestados y son fundamentales para realizar la comparativa de opinión entre las circunstancias laborales y formativas anteriores y posteriores a la llegada del EEES. Por otra parte, 349 poseían la especialidad de ergonomía y psicología aplicada.

También resulta revelador que casi un tercio de los alumnos universitarios que cursan este máster ya eran prevencionistas con todas las competencias profesionales

y, sin embargo, se matricularon en el máster universitario de PRL.

De los 2.622 egresados de máster, 1.081 se encontraban trabajando o lo habían hecho en algún momento de su vida profesional en ámbitos relacionados directamente con los riesgos psicosociales.

En la tabla adjunta se presentan los porcentajes absolutos de elementos de la encuesta, de ellos y después de una selección previa de las variables se han utilizado únicamente 1.081 por diferentes razones surgidas de la elaboración de los resultados de la misma.

	Nº de plazas universitarias ofertadas	Estimación de egresados: 95% de las plazas ofertadas		Nº de personas que han respondido a la encuesta	% de la muestra sobre plazas ofertadas	% de profesionales ejerciendo la ergonomía sobre los encuestados
Población de plazas ofertadas en prl por la universidad	30.718	29.182	Encuesta total, (dato objetivo)	5.140	17,61%	
Proyección en el ámbito de la ergonomía (aplicando el 51,01 % sobre la estimación de egresados)	15.670	14.886	Ejercen ergonomía (dato objetivo)	2.622	17,61%	51,01%

Tabla - 3.1.: Tamaño muestral. Fuente: Elaboración propia

Es de hacer notar, con respecto al tamaño de la muestra, el siguiente texto: “el investigador para seleccionar la muestra "por ejemplo si se tiene una población de 100 individuos habrá que tomar por lo menos el 30% para no tener menos de 30 casos, que es lo mínimo recomendado para no caer en la categoría de muestra pequeña. Pero si la población fuere 50.000 individuos una muestra del 30 % representará 15.000; 10% serán 5.000 y el 1% dará una muestra de 500. En este caso es evidente que una muestra de 1% o menos será la adecuada para cualquier tipo”.

En nuestro caso la muestra utilizada tiene 1.081 elementos lo que la hace una muestra más que fiable para realizar este tipo de estudios.

Como universo de referencia y fuente de información se han tomado los datos obtenidos mediante las encuestas elaboradas para este estudio. Las encuestas están divididas en cuatro apartados que se han sido considerados como los propicios para la consecución del estudio: Cuestiones personales, cuestiones académicas, cuestiones laborales y cuestiones de opinión.

Esta población objeto de estudio se extrae de un universo formado por todas las plazas ofertadas en este tipo de estudios, para ello y durante el último quinquenio, y según datos del RUCT, el número de plazas ofertadas en Másteres de PRL ha sido de 30.728. Por lo tanto, el tamaño de la muestra es aproximadamente del 8,5% sobre las plazas ofertadas.

<b>PLAZAS OFERTADAS EN MASTER PRL POR CCAA Y AÑO</b>						
<b>Comunidad Autónoma</b>	<b>2010/2011</b>	<b>2011/2012</b>	<b>2012/2013</b>	<b>2013/2014</b>	<b>2014/2015</b>	<b>TOTAL</b>
Galicia	50	50	50	50	50	<b>250</b>
Asturias	40	40	40	40	40	<b>200</b>
Cantabria	500	500	500	500	500	<b>2500</b>
País Vasco	0	0	0	0	0	<b>0</b>
La Rioja		200	300	400	500	<b>1400</b>
Navarra	25	25	25	25	25	<b>125</b>
Aragón	88	91	99	83	86	<b>447</b>
Cataluña	620	620	620	620	620	<b>3100</b>
Comunidad Valenciana	655	655	685	685	685	<b>3365</b>
Baleares	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Murcia	40	82	76	60	71	<b>329</b>
Andalucía	220	250	275	275	275	<b>1295</b>
Extremadura	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Castilla - La Mancha	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Castilla y León	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Comunidad de Madrid	3301	3292	3325	3341	3348	<b>16607</b>
Canarias	120	120	120	120	120	<b>600</b>
Ceuta	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Melilla	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Estatales	100	100	100	100	100	<b>500</b>
<b>TOTALES</b>	<b>5759</b>	<b>6025</b>	<b>6215</b>	<b>6299</b>	<b>6420</b>	<b>30718</b>

Tabla - 3.2.: Plazas ofertadas en el Máster de PRL por año. Fuente RUCT (Registros de Universidades Centros y Títulos)

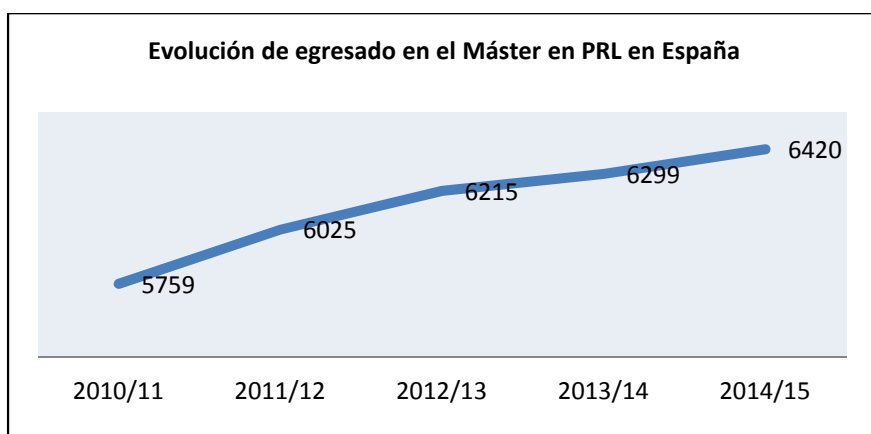


Gráfico - 3. 1.: Datos de egresados en el Máster en PRL en España desde 2010 – 2015. Fuente: RUCT (Registros de Universidades Centros y Títulos)

De la figura anterior, se observa una tendencia ascendente anual en el número de plazas ofertadas en los másteres de PRL por parte de las universidades españolas, durante el último quinquenio. Las razones de ello se atribuyen a una demanda social de estos títulos, si bien, los números de plazas ofertadas son muy homogéneos en todas las Comunidades Autónomas según la capacidad de sus distritos universitarios, salvo en el caso de Madrid donde la oferta se dispara.

Segregando por universidades, se observa que el número de plazas ofertadas es el que figura en la siguiente tabla:

Universidad	Plazas ofertadas
Universidad Alfonso X El Sabio	1500
Universidad Cardenal Herrera-CEU	1500

Universidad	Plazas ofertadas
Universidad Carlos III de Madrid	200
Universidad de Almería	150
Universidad de Huelva	275
Universidad de La Laguna	150
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	450
Universidad de Vigo	250
Universidad Jaime I de Castellón	180
Universidad Politécnica de Cartagena	100
Universidad Ramón Llull	750
Universidad Rey Juan Carlos	127
Universidad San Jorge	300
Universitat de València (Estudi General)	160
Universitat Oberta de Catalunya	1500
Universitat Politècnica de València	505
Universidad de Murcia	100
Universidad de Huelva	75
Universidad a Distancia de Madrid	530
Universidad Antonio de Nebrija	1250
Universidad Camilo José Cela	2000
Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	200
Universidad Católica San Antonio	129
Universidad de Alicante	90

Universidad	Plazas ofertadas
Universidad de Cádiz	225
Universidad de Córdoba	175
Universidad de Granada	120
Universidad de Jaén	150
Universidad de Málaga	125
Universidad de Oviedo	200
Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya	350
Universidad de Zaragoza	147
Universidad Europea de Madrid	2500
Universidad Europea del Atlántico	2500
Universidad Francisco de Vitoria	4500
Universidad Internacional de La Rioja	1400
Universidad Jaime I de Castellón	180
Universidad Miguel Hernández de Elche	550
Universidad Nacional de Educación a Distancia	500
Universidad Pública de Navarra	125
Universidad Rovira i Virgili	250
Universidad San Pablo-CEU	3500
Universitat Oberta de Catalunya	250

Tabla - 3.3: Número de plazas ofertadas para el Master de PRL por universidad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Verificas públicos

De las consultas realizadas en los informes de seguimiento de los títulos en



todas las universidades que ofertan el máster, se comprueba que titulan anualmente entre el 84% y el 95% de los matriculados por año.

Así se obtuvieron los siguientes datos referidos en la siguiente tabla:

Universidad	Totales egresados
Universidad Alfonso X El Sabio	1280
Universidad Cardenal Herrera-CEU	1270
Universidad Carlos III de Madrid	170
Universidad de Almería	128
Universidad de Huelva	234
Universidad de La Laguna	128
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	383
Universidad de Vigo	213
Universidad Jaume I de Castellón	153
Universidad Politécnica de Cartagena	85
Universidad Ramón Llull	638
Universidad Rey Juan Carlos	108
Universidad San Jorge	255
Universitat de València (Estudi General)	136
Universitat Oberta de Catalunya	1275
Universitat Politècnica de València	429
Universidad de Murcia	85
Universidad de Huelva	64
Universidad a Distancia de Madrid	425

Universidad	Totales egresados
Universidad Antonio de Nebrija	1063
Universidad Camilo José Cela	1700
Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	170
Universidad Católica San Antonio	110
Universidad de Alicante	77
Universidad de Cádiz	191
Universidad de Córdoba	149
Universidad de Granada	102
Universidad de Jaén	128
Universidad de Málaga	106
Universidad de Oviedo	170
Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya	298
Universidad de Zaragoza	125
Universidad Europea de Madrid	2125
Universidad Europea del Atlántico	2125
Universidad Francisco de Vitoria	3825
Universidad Internacional de La Rioja	1190
Universidad Jaume I de Castellón	153
Universidad Miguel Hernández de Elche	468
Universidad Nacional de Educación a Distancia	425
Universidad Pública de Navarra	106
Universidad Rovira i Virgili	213

Universidad	Totales egresados
Universidad San Pablo-CEU	2975
Universitat Oberta de Catalunya	213

Tabla - 3.4.: Número de egresados, por universidad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Informes de Seguimiento

## **CAPÍTULO IV. TRABAJO DE CAMPO**

Tal y como se ha descrito y justificado con anterioridad en el capítulo correspondiente a la Metodología empleada, los datos obtenidos gozan de un nivel óptimo de fiabilidad y objetividad, acorde con la exigencia y rigor científico exigible para un estudio de estas características.

Para la elaboración de la encuesta se formó un grupo de trabajo promovido por los centros de formación acreditados, formado por representantes de todos los stakeholders implicados en el proceso de aprendizaje durante el cambio de la normativa al EEES, es decir:

- Universidad.
- Empresas de formación.
- Profesorado especializado en formación de prevención.
- Alumnos egresados.
- Doctorandos.
- Trabajadores del área de prevención de las empresas

Este grupo, en varias sesiones de trabajo, diseñó una encuesta única en la que aparecía un total de 52 preguntas de diferente tipología tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, y de aspectos muy diferenciados como aspectos socioeconómicos, laborales, personales, etc. Con las 52 preguntas de esta encuesta se elaboró un cuestionario con ítems que se clasificaron en 6 tipos, con sus diferentes subtipos, a saber:

1.- Cuestiones en función de las respuestas que se admitan:

- 1.1. Preguntas abiertas.
- 1.2. Preguntas cerradas.
- 1.3. Preguntas semi-cerradas.

2.- Cuestiones dicotómicas:

- 2.1. Preguntas categorizadas o de escala nominal.
- 2.2. Preguntas de escala numérica.

### 2.3. Preguntas de valoración.

3.- Cuestiones directas.

4.- Cuestiones indirectas.

5.- Cuestiones de respuesta única.

6.- Cuestiones de respuesta variable.

Por apartados se clasificaron de la siguiente manera:

- Apartado - 1: Datos Personales (4 preguntas)
- Apartado - 2: Datos Académicos (9 preguntas)
- Apartado - 3: Datos Laborales (15 preguntas)
- Apartado - 4: Datos de Opinión (24 preguntas)

De las 52 preguntas iniciales y siguiendo la línea de investigación del área de ergonomía, se seleccionaron 15 agrupadas en cinco grupos, según la percepción de los diferentes stakeholders y la experiencia de los mismos, no solo en la formación sino en la posterior implantación de los sistemas de pre-n en las diferentes empresas. Estos cinco grupos son:

1. Mejora de la formación.
2. Importancia del título.
3. Adecuación de la formación.
4. Responsabilidad laboral.
5. Compromiso de empresa.

Al mismo tiempo se dividieron las preguntas en dos grandes grupos, a saber:

#### 1. VARIABLES X

Son variables relacionadas con la formación en diferentes aspectos tanto de calidad en la misma como la afección a la situación laboral

#### 2. VARIABLES Y

Están relacionadas con el valor social del título, el reconocimiento empresarial

del mismo y otros aspectos relacionados con la empresa y el desarrollo diario de la actividad del prevencionista.

De todo este exhaustivo y meditado desarrollo del equipo redactor de la propuesta de encuesta puede deducirse sin dificultad alguna, la consistencia y validez de las variables que a continuación se definen.

Estas variables son las siguientes:

- VARIABLES X

**X1-** 5-Evalúe de 1 a 5 la **mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL**, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.

**X2-** 6-Evalúe de 1 a 5 la **importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral**, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.

**X3-** 7-Evalúe de 1 a 5 si **la formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista**, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.

- VARIABLES Y

**Y1-** 10-Evalúe de 1 a 5 la **relación entre la responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación**, dando 1 a la relación más alejada y 5 a la más próxima.

**Y2-** 11-Evalúe de 1 a 5 la **percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL**, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.

**Y3- 12-Evalúe de 1 a 5 la valoración social que considera que posee un prevencionista, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.**

**Y4-13-Evalúe de 1 a 5 la relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista, dando 1 a la relación más alejada y 5 a la más próxima.**

**Y5- 14-Evalúe de 1 a 5 el grado de compromiso de su empresa con la PRL, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.**

**Y6- 15-Evalúe de 1 a 5 si considera que el máster que realizó le capacita suficientemente para ejercer la labor de docente - formador en PRL, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.**



Con ambas se ha realizado la encuesta, en las figuras siguientes puede apreciarse una pequeña muestra de los datos obtenidos; la totalidad de la misma puede verse en el anexo nº1 de este trabajo.

X1	X2	X3
5-Evalúe de 1 a 5 la mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima	6-Evalúe de 1 a 5 la importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima	7-Evalúe de 1 a 5 si la formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.
4	3	2
4	3	4
4	1	3
3	3	2
4	5	4
4	3	4
4	5	1
4	3	3
3	3	2
4	4	3
4	3	2
4	3	2
4	3	3
4	4	1
3	3	2
4	3	2

Tabla – 4.1.: Ejemplo de resultados obtenidos en la encuesta para variables

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
10-Evalúe de 1 a 5 la relación entre la responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación, dando 1 a la relación más alejada y 5 a la más próxima.	11-Evalúe de 1 a 5 la percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.	12-Evalúe de 1 a 5 la valoración social que considera que posee un prevencionista, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.	13-Evalúe de 1 a 5 la relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista, dando 1 a la relación más alejada y 5 a la más próxima.	14-Evalúe de 1 a 5 el grado de compromiso de su empresa con la PRL, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.	15-Evalúe de 1 a 5 si considera que el máster que realizó le capacita suficientemente para ejercer la labor de docente-formador en PRL, dando 1 a la valoración mínima y 5 a la máxima.
3	2	2	1	1	4
2	2	3	1	1	2
1	2	4	4	1	2
2	3	2	1	1	1
5	1	3	1	1	4
3	2	2	1	1	3
5	2	2	1	1	3
2	1	2	2	1	4
2	2	2	3	1	2
4	2	3	1	1	3
3	1	3	1	1	4
2	1	3	2	1	4
3	2	2	1	1	3
4	2	2	1	1	4
2	3	3	2	1	1
2	2	2	1	1	2

Tabla – 4.2.: Ejemplo de resultados obtenidos en la encuesta para variables Y

A partir de estos datos cuya totalidad se presentan en el anexo nº1 de esta tesis se va a realizar todo el análisis estadístico posterior que se detalla en el capítulo nº5 y se presenta a continuación.

## **CAPÍTULO V. ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

## 5.1. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

En parte del trabajo se quiere conocer el grado de relación entre diferentes variables que van a influir en la inserción laboral, en la valoración del título y el grado de responsabilidad que este genera cuando el egresado ocupa su puesto de trabajo.

Para ello se van a estudiar 9 variables, a saber:

1. La mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL. (X1)
2. La formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista. (X2)
3. La importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral. (X3)
4. La relación entre la responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación. (Y1)
5. La percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL. (Y2)
6. La valoración social que considera que posee un prevencionista. (Y3)
7. La relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista. (Y4)
8. El grado de compromiso de su empresa con la PRL. (Y5)
9. El máster que realizó le capacita suficientemente para ejercer la labor de docente. (Y6)

Con estas variables se han realizado un total de 18 análisis de regresión, para poder conocer la relación existente entre ellas y el grado de la misma. Estos estudios se han agrupado en cinco grandes grupos:

### MEJORA DE LA FORMACIÓN

- $X_1/X_2$
- $X_1/X_3$
- $X_1/Y_1$
- $X_1/Y_3$
- $X_1/Y_4$
- $X_1/Y_6$

#### IMPORTANCIA DEL TÍTULO

- $X_2/Y_2$
- $X_2/Y_3$
- $X_2/Y_5$

#### ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN

- $X_3/Y_1$
- $X_3/Y_3$
- $X_3/Y_4$
- $X_3/Y_6$

#### RESPONSABILIDAD LABORAL

- $Y_1/Y_4$
- $Y_1/Y_2$
- $Y_1/Y_3$

## COMPROMISO DE EMPRESA

- $Y_2/Y_4$
- $Y_2/Y_5$

Estos análisis nos van a permitir obtener las conclusiones de esta tesis.

## 5.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

A continuación, se detallan los estudios realizados en cada una de las áreas anteriores:

### 5.2.1. MEJORA DE LA FORMACIÓN

#### **X1 y X2**

<b>X1</b>	<b>Mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL</b>
<b>X2</b>	<b>Importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral</b>

## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_3
Variable dependiente	1	X2
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X1
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

**Resumen de procesamiento de variables**

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	X2	X1
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

**X2**

**Lineal**

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,024	,001	,000	,884

La variable independiente es X1.



### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,562	1	1,562	1,996	,158
Residuo	2812,404	3595	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,024	,017	-,024	-1,413	,158
(Constante)	3,134	,063		49,585	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,023	,001	,000	,884

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,471	1	1,471	1,880	,170
Residuo	2812,495	3595	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	-,065	,047	-,023	-1,371	,170
(Constante)	3,129	,061		51,087	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,023	,001	,000	,884

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,479	1	1,479	1,891	,169
Residuo	2812,486	3595	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X1	,148	,108	,023	1,375	,169
(Constante)	3,003	,036		84,384	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,026	,001	,000	,885

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,912	2	,956	1,222	,295
Residuo	2812,053	3594	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

#### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	,036	,091	,036	,397	,691
X1 ** 2	-,009	,014	-,061	-,669	,503
(Constante)	3,048	,144		21,210	,000

#### Cúbico

##### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,042	,002	,001	,884

La variable independiente es X1.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	4,896	3	1,632	2,088	,100
Residuo	2809,069	3593	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,574	,325	-,573	-1,766	,078
X1 ** 2	,195	,105	1,268	1,849	,065
X1 ** 3	-,021	,011	-,739	-1,954	,051
(Constante)	3,582	,309		11,596	,000

## Potencia

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,028	,001	,001	,350

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,349	1	,349	2,859	,091
Residuo	439,441	3595	,122		
Total	439,790	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	-,031	,019	-,028	-1,691	,091
(Constante)	3,010	,073		41,308	,000

La variable dependiente es ln(X2).

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,030	,001	,001	,350

La variable independiente es X1.

### ANOVA

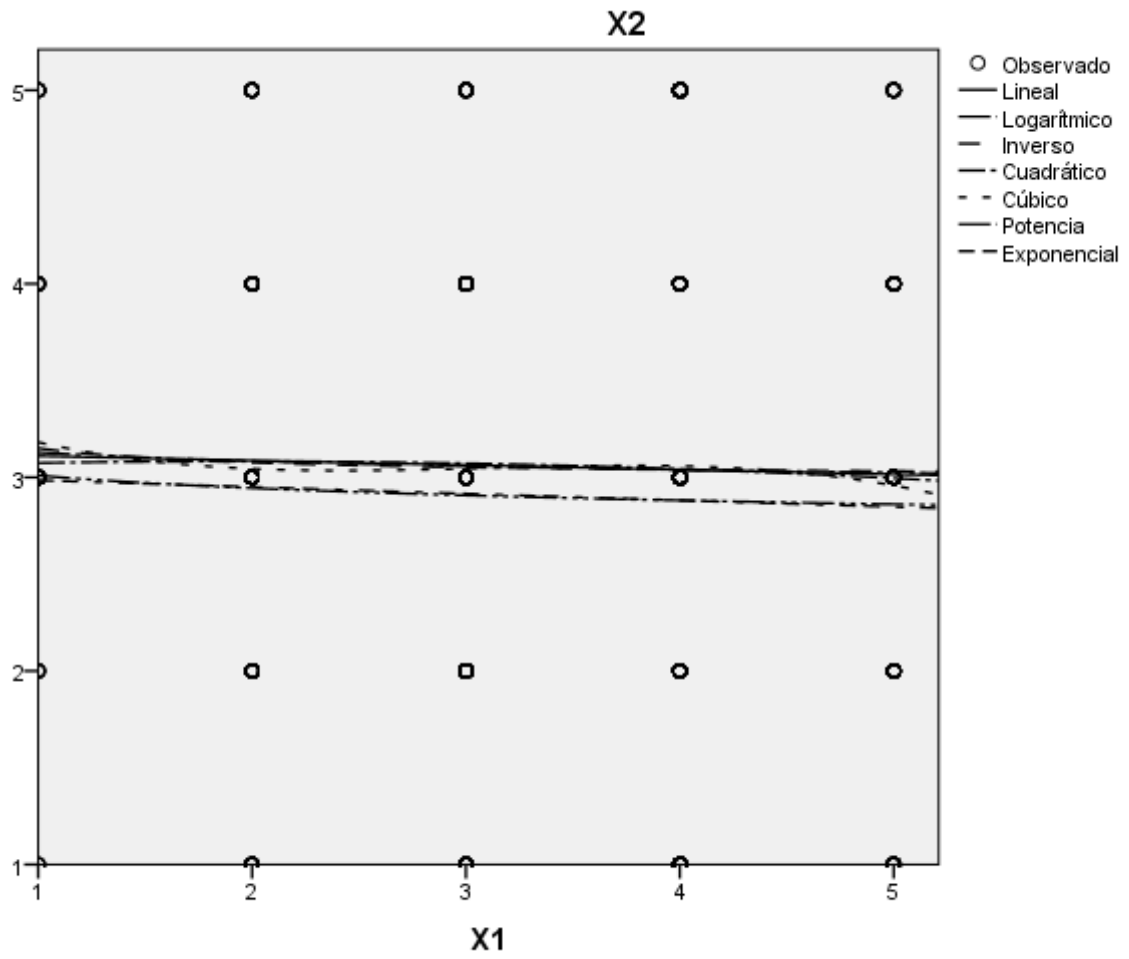
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,389	1	,389	3,184	,074
Residuo	439,401	3595	,122		
Total	439,790	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,012	,007	-,030	-1,784	,074
(Constante)	3,020	,075		40,026	,000

La variable dependiente es  $\ln(X2)$ .





## X1 y X3

X1	<b>Mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL</b>
X3	<b>Formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista.</b>

## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_3
Variable dependiente	1	X2
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X1
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

**Resumen de procesamiento de casos**

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

**Resumen de procesamiento de variables**

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	X2	X1
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

**X2**

**Lineal**

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,024	,001	,000	,884

La variable independiente es X1.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,562	1	1,562	1,996	,158
Residuo	2812,404	3595	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,024	,017	-,024	-1,413	,158
(Constante)	3,134	,063		49,585	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,023	,001	,000	,884

La variable independiente es X1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,471	1	1,471	1,880	,170
Residuo	2812,495	3595	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	-,065	,047	-,023	-1,371	,170
(Constante)	3,129	,061		51,087	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,023	,001	,000	,884

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,479	1	1,479	1,891	,169
Residuo	2812,486	3595	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X1	,148	,108	,023	1,375	,169
(Constante)	3,003	,036		84,384	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,026	,001	,000	,885

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,912	2	,956	1,222	,295
Residuo	2812,053	3594	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	,036	,091	,036	,397	,691
X1 ** 2	-,009	,014	-,061	-,669	,503
(Constante)	3,048	,144		21,210	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,042	,002	,001	,884

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	4,896	3	1,632	2,088	,100
Residuo	2809,069	3593	,782		
Total	2813,966	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,574	,325	-,573	-1,766	,078
X1 ** 2	,195	,105	1,268	1,849	,065
X1 ** 3	-,021	,011	-,739	-1,954	,051
(Constante)	3,582	,309		11,596	,000

### Potencia

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
---	------------	---------------------	---------------------------------



,028	,001	,001	,350
------	------	------	------

La variable independiente es X1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,349	1	,349	2,859	,091
Residuo	439,441	3595	,122		
Total	439,790	3596			

La variable independiente es X1.

#### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	-,031	,019	-,028	-1,691	,091
(Constante)	3,010	,073		41,308	,000

La variable dependiente es ln(X2).

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,030	,001	,001	,350

La variable independiente es X1.

### ANOVA

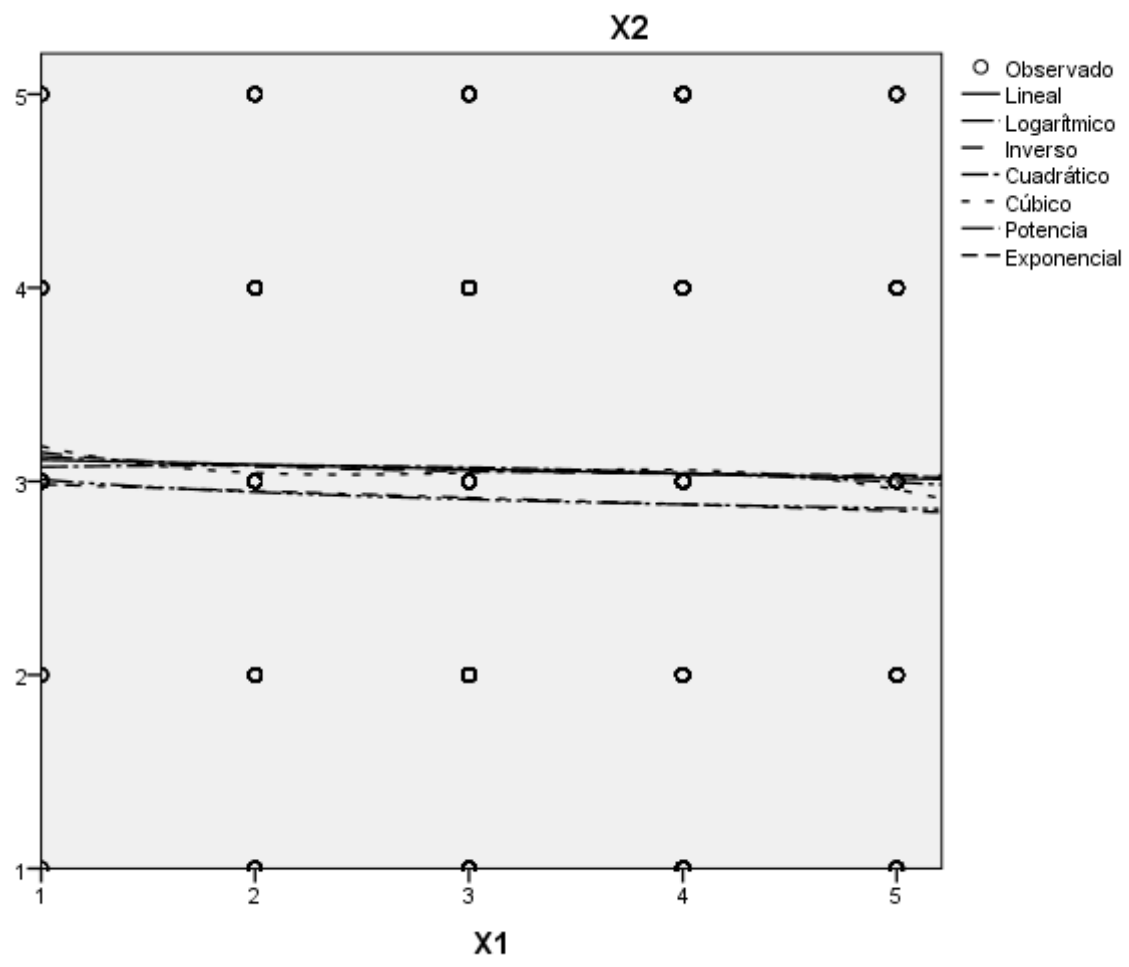
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,389	1	,389	3,184	,074
Residuo	439,401	3595	,122		
Total	439,790	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,012	,007	-,030	-1,784	,074
(Constante)	3,020	,075		40,026	,000

La variable dependiente es ln(X2).



## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_4
Variable dependiente	1	X3
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X1
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

### Resumen de procesamiento de variables

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	X3	X1
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

## X1 y Y1

X1	<b>Mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL</b>
Y1	<b>Responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación</b>

### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_5
Variable dependiente	1	Y1
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial
Variable independiente		X1
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

### Resumen de procesamiento de variables

		Variables	
		Dependiente	Independiente
		Y1	X1
Número de valores positivos		3597	3597
Número de ceros		0	0
Número de valores negativos		0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0	0
	Perdido por el sistema	0	0

### Lineal

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,011	,000	,000	1,056

La variable independiente es X1.



### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,468	1	,468	,420	,517
Residuo	4010,696	3595	1,116		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,013	,020	-,011	-,648	,517
(Constante)	2,606	,075		34,519	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,014	,000	,000	1,056

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,774	1	,774	,694	,405
Residuo	4010,390	3595	1,116		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	-,047	,056	-,014	-,833	,405
(Constante)	2,617	,073		35,785	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,016	,000	,000	1,056

La variable independiente es X1.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,058	1	1,058	,949	,330
Residuo	4010,106	3595	1,115		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X1	,125	,128	,016	,974	,330
(Constante)	2,520	,042		59,315	,000

## Cuadrático

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,018	,000	,000	1,056

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,330	2	,665	,596	,551
Residuo	4009,834	3594	1,116		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,106	,108	-,089	-,983	,326
X1 ** 2	,015	,017	,079	,879	,380
(Constante)	2,741	,172		15,974	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,019	,000	,000	1,056

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,418	3	,473	,423	,736
Residuo	4009,747	3593	1,116		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,211	,389	-,176	-,543	,587
X1 ** 2	,050	,126	,270	,394	,694
X1 ** 3	-,004	,013	-,106	-,281	,779
(Constante)	2,833	,369		7,675	,000

### Potencia

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,021	,000	,000	,424

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,276	1	,276	1,536	,215

Residuo	646,536	3595	,180		
Total	646,813	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	-,028	,023	-,021	-1,239	,215
(Constante)	2,431	,071		34,055	,000

La variable dependiente es ln(Y1).

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,017	,000	,000	,424

La variable independiente es X1.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,187	1	,187	1,041	,308
Residuo	646,625	3595	,180		
Total	646,813	3596			

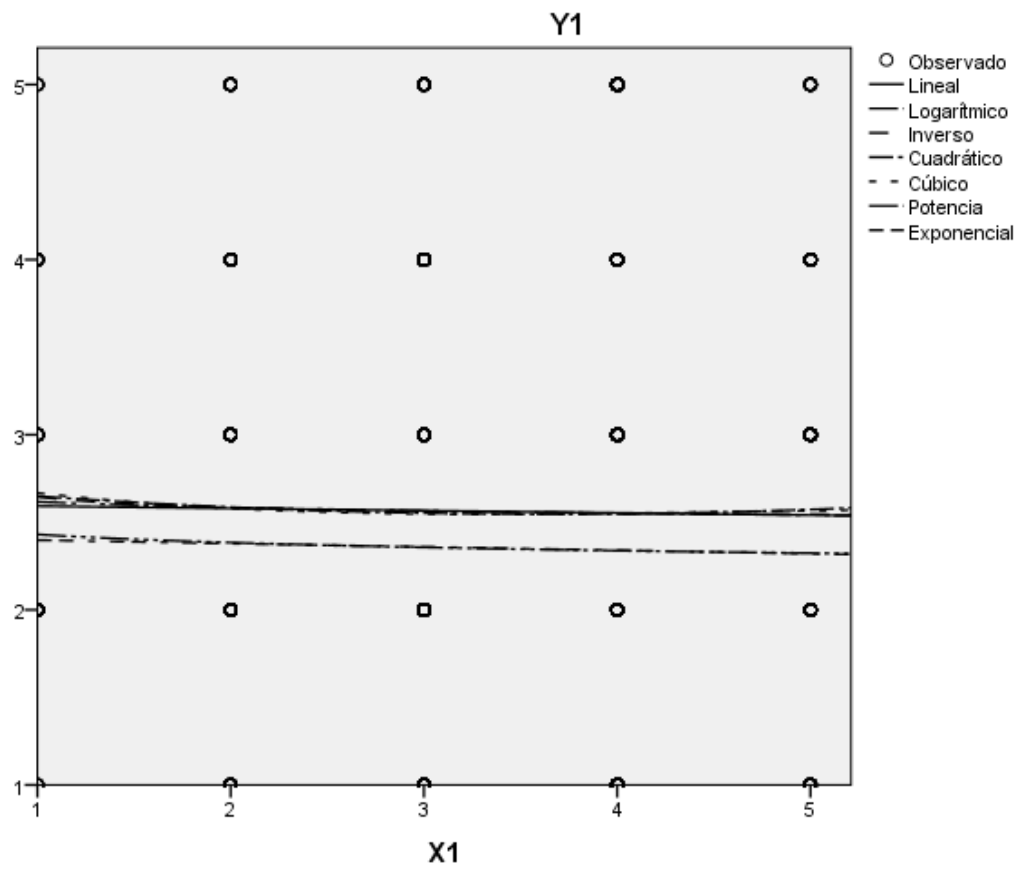
La variable independiente es X1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,008	,008	-,017	-1,020	,308
(Constante)	2,418	,073		32,995	,000

La variable dependiente es ln(Y1).





## X1 y Y3

X1	Mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL
Y3	Valoración social que considera que posee un prevencionista

## Ajuste de curva

### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

### Resumen de procesamiento de variables

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y3	X1
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

**Y3**

**Lineal**

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,021	,000	,000	1,111

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,926	1	1,926	1,561	,212
Residuo	4435,572	3595	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	,026	,021	,021	1,249	,212
(Constante)	2,506	,079		31,570	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
---	------------	---------------------	---------------------------------

,018	,000	,000	1,111
------	------	------	-------

La variable independiente es X1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,473	1	1,473	1,194	,275
Residuo	4436,025	3595	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X1.

#### Coefficientes

	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	-,065	,059	-,018	-1,093	,275
(Constante)	2,684	,077		34,895	,000

#### Inverso

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,047	,002	,002	1,110

La variable independiente es X1.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	9,834	1	9,834	7,985	,005
Residuo	4427,664	3595	1,232		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X1	,381	,135	,047	2,826	,005
(Constante)	2,488	,045		55,717	,000

## Cuadrático

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,227	,052	,051	1,082

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	228,601	2	114,300	97,602	,000
Residuo	4208,898	3594	1,171		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-1,490	,111	-1,184	-13,437	,000
X1 ** 2	,236	,017	1,225	13,913	,000
(Constante)	4,702	,176		26,749	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,267	,071	,071	1,071

La variable independiente es X1.



**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	316,808	3	105,603	92,079	,000
Residuo	4120,690	3593	1,147		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	1,828	,394	1,452	4,641	,000
X1 ** 2	-,873	,128	-4,526	-6,841	,000
X1 ** 3	,114	,013	3,201	8,770	,000
(Constante)	1,798	,374		4,805	,000

## Potencia

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,032	,001	,001	,439

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,721	1	,721	3,742	,053
Residuo	692,414	3595	,193		
Total	693,135	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		

ln(X1)	-,045	,023	-,032	-1,934	,053
(Constante)	2,511	,076		32,908	,000

La variable dependiente es ln(Y3).

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,003	,000	,000	,439

La variable independiente es X1.

### ANOVA

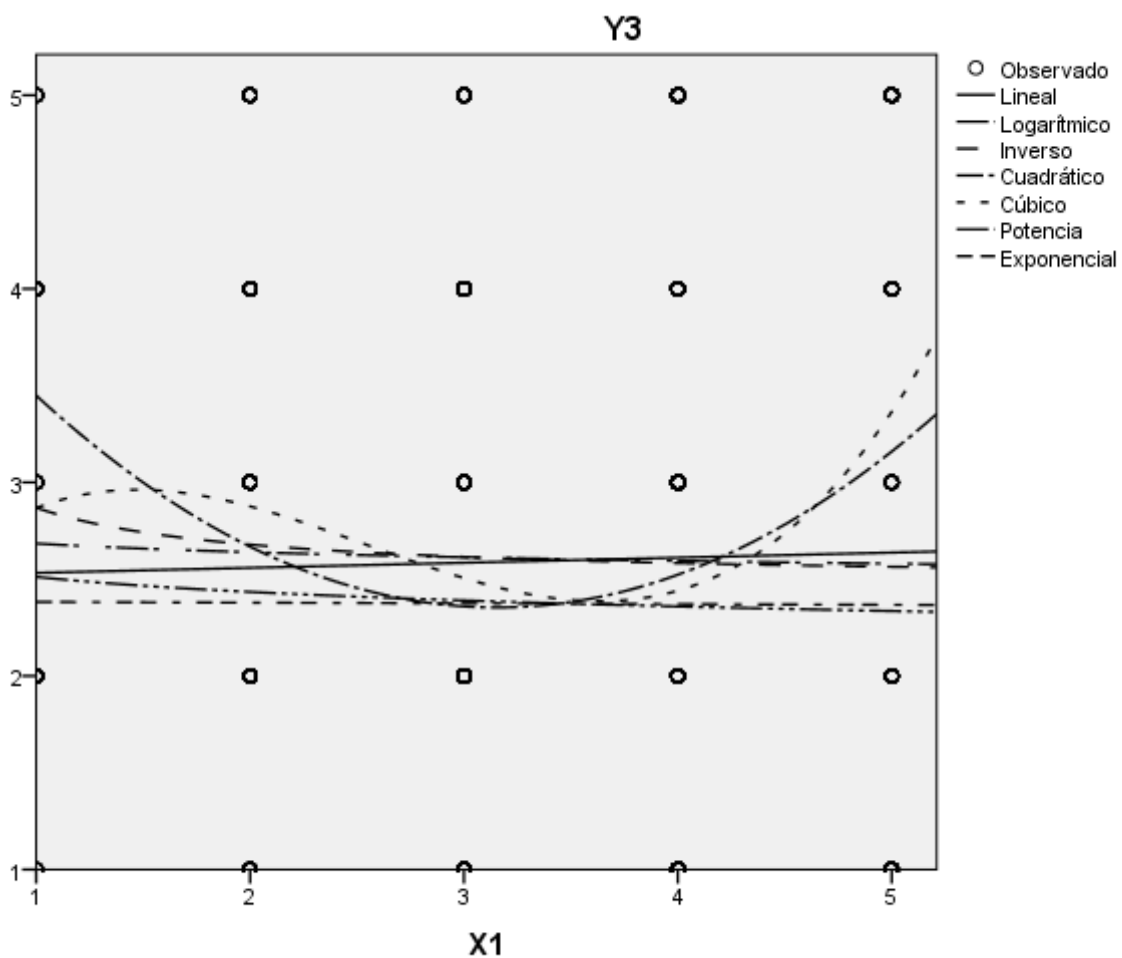
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,007	1	,007	,037	,847
Residuo	693,128	3595	,193		
Total	693,135	3596			

La variable independiente es X1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-,002	,008	-,003	-,192	,847
(Constante)	2,386	,075		31,869	,000

La variable dependiente es  $\ln(Y3)$ .



## X1 y Y4

X1	Mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL
Y4	Relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista

## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_7
Variable dependiente	1	Y4
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X1
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

#### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

#### Resumen de procesamiento de variables

		Variables	
		Dependiente	Independiente
		Y4	X1
Número de valores positivos		3597	3597
Número de ceros		0	0
Número de valores negativos		0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0	0
	Perdido por el sistema	0	0

**Y4**

## Lineal

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,028	,001	,000	,967

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2,576	1	2,576	2,757	,097
Residuo	3358,704	3595	,934		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	,030	,018	,028	1,660	,097
(Constante)	1,689	,069		24,446	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,031	,001	,001	,966

La variable independiente es X1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3,136	1	3,136	3,357	,067
Residuo	3358,144	3595	,934		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X1.



### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	,094	,051	,031	1,832	,067
(Constante)	1,681	,067		25,120	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,031	,001	,001	,966

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3,207	1	3,207	3,434	,064
Residuo	3358,072	3595	,934		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X1	-,218	,118	-,031	-1,853	,064
(Constante)	1,866	,039		47,982	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,033	,001	,001	,967

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3,646	2	1,823	1,951	,142
Residuo	3357,634	3594	,934		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X1.

#### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	,135	,099	,123	1,358	,174
X1 ** 2	-,016	,015	-,097	-1,070	,285
(Constante)	1,538	,157		9,793	,000

#### Cúbico

##### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,033	,001	,000	,967

La variable independiente es X1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3,650	3	1,217	1,302	,272
Residuo	3357,630	3593	,934		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X1.

#### Coefficientes

	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	,157	,356	,143	,442	,659
X1 ** 2	-,024	,115	-,142	-,207	,836
X1 ** 3	,001	,012	,025	,066	,947
(Constante)	1,518	,338		4,495	,000

## Potencia

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,026	,001	,000	,495

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,595	1	,595	2,429	,119
Residuo	879,892	3595	,245		
Total	880,486	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	,041	,026	,026	1,559	,119
(Constante)	1,503	,051		29,192	,000

La variable dependiente es ln(Y4).

### Exponencial

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,023	,001	,000	,495

La variable independiente es X1.

**ANOVA**

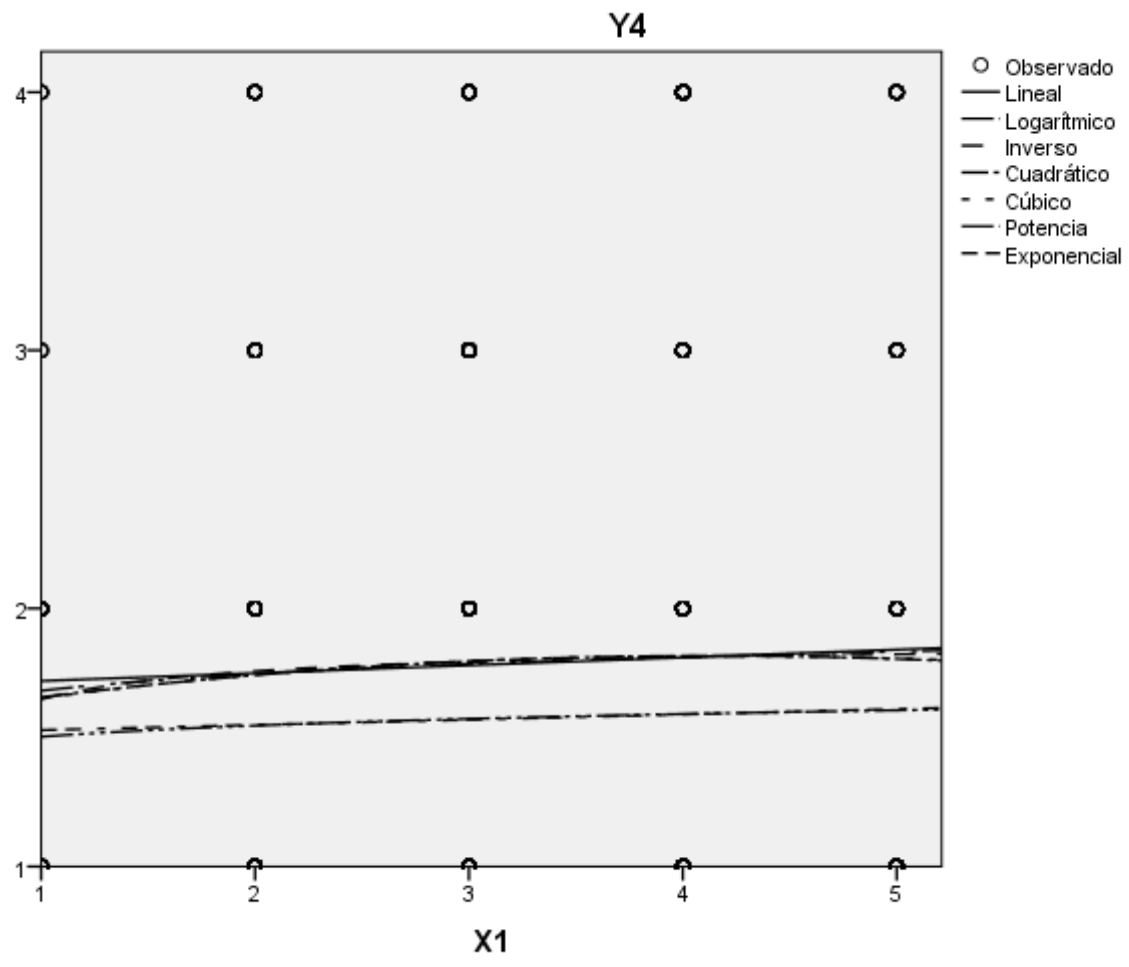
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,472	1	,472	1,929	,165
Residuo	880,014	3595	,245		
Total	880,486	3596			

La variable independiente es X1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	,013	,009	,023	1,389	,165
(Constante)	1,509	,053		28,283	,000

La variable dependiente es ln(Y4).





## X1 y Y6

X1	<b>Mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL</b>
Y6	<b>Considera que el máster que realizó le capacita suficientemente para ejercer la labor de docente - formador en PRL</b>

## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_8
Variable dependiente	1	Y6
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X1
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

**Resumen de procesamiento de casos**

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

**Resumen de procesamiento de variables**

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y6	X1
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

**Y6**

**Lineal**

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,230	,053	,053	1,042

La variable independiente es X1.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	219,144	1	219,144	201,715	,000
Residuo	3905,623	3595	1,086		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	,280	,020	,230	14,203	,000
(Constante)	2,225	,074		29,870	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,162	,026	,026	1,057

La variable independiente es X1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	107,948	1	107,948	96,612	,000
Residuo	4016,820	3595	1,117		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	,553	,056	,162	9,829	,000
(Constante)	2,555	,073		34,912	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,088	,008	,007	1,067

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	31,721	1	31,721	27,861	,000
Residuo	4093,046	3595	1,139		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X1	-,685	,130	-,088	-5,278	,000
(Constante)	3,460	,043		80,595	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,367	,135	,134	,997

La variable independiente es X1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	554,992	2	277,496	279,379	,000
Residuo	3569,775	3594	,993		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-1,566	,102	-1,290	-15,333	,000
X1 ** 2	,288	,016	1,547	18,388	,000
(Constante)	4,898	,162		30,256	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,393	,155	,154	,985

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	637,374	3	212,458	218,892	,000
Residuo	3487,393	3593	,971		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	-4,772	,362	-3,932	-13,168	,000
X1 ** 2	1,359	,117	7,312	11,583	,000
X1 ** 3	-,110	,012	-3,208	-9,213	,000
(Constante)	7,706	,344		22,388	,000

### Potencia



### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,194	,038	,037	,419

La variable independiente es X1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	24,594	1	24,594	140,110	,000
Residuo	631,042	3595	,176		
Total	655,636	3596			

La variable independiente es X1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X1)	,264	,022	,194	11,837	,000
(Constante)	2,162	,063		34,471	,000

La variable dependiente es  $\ln(Y_6)$ .

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,267	,071	,071	,412

La variable independiente es X1.

### ANOVA

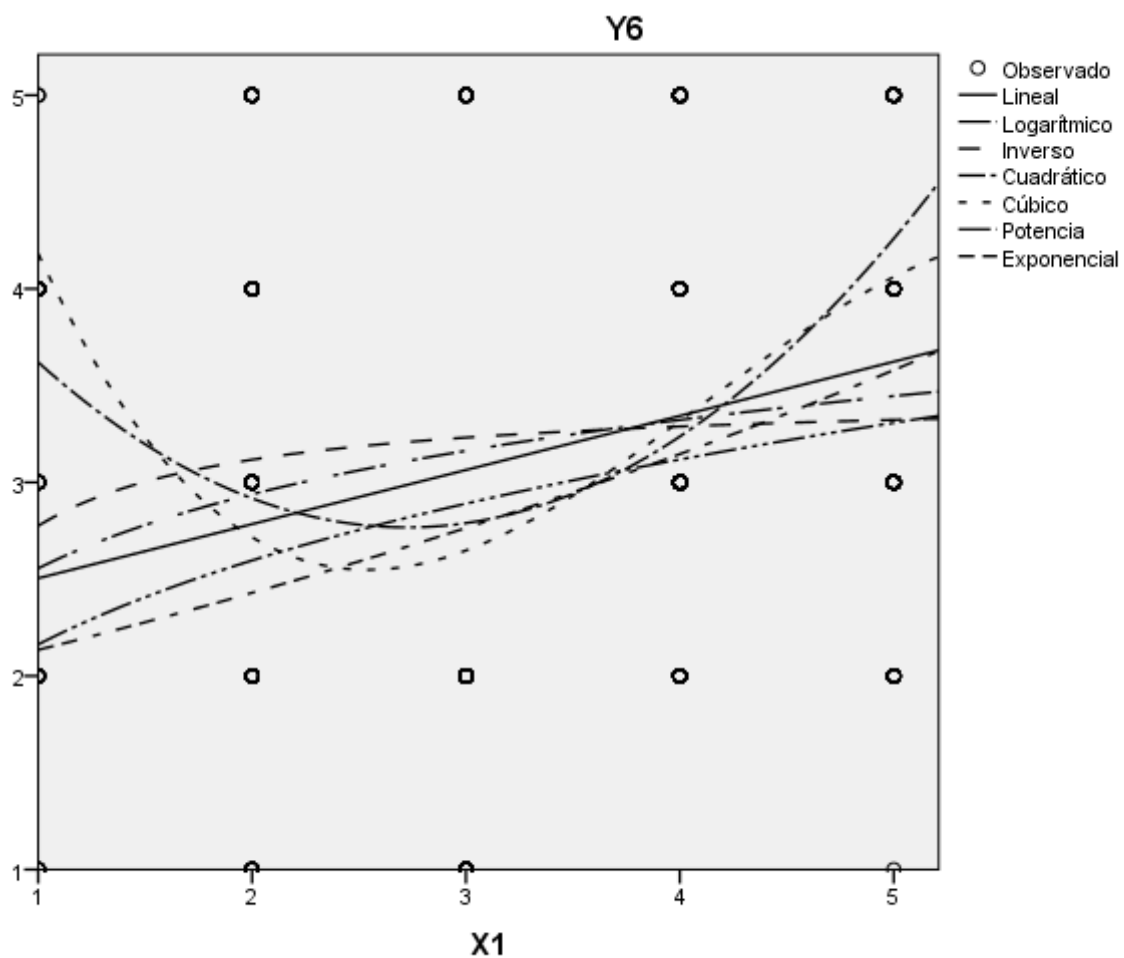
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	46,786	1	46,786	276,250	,000
Residuo	608,850	3595	,169		
Total	655,636	3596			

La variable independiente es X1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X1	,129	,008	,267	16,621	,000
(Constante)	1,876	,055		34,003	,000

La variable dependiente es  $\ln(Y6)$ .



## 5.2.2. IMPORTANCIA DEL TÍTULO

### X2 y Y2

X2	Importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral
Y2	Percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL

### Ajuste de curva

#### Advertencias

La variable dependiente (Y2) contiene valores no positivos. El valor mínimo es ,000. La transformación de logaritmo no se puede aplicar. Los modelos Compuesto, de Potencia, S, de Crecimiento, Exponencial y Logístico no se pueden calcular para esta variable.

#### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_9
Variable dependiente	1	Y2
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>

Variable independiente	X2
Constante	Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos	Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones	,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

#### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

#### Resumen de procesamiento de variables

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y2	X2
Número de valores positivos	471	3597
Número de ceros	3126 <sup>a</sup>	0

Número de valores negativos		0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0	0
	Perdido por el sistema	0	0

a. El modelo compuesto, de potencia, S, de crecimiento, exponencial o logístico no se puede calcular.

## Y2

### Lineal

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,001	,000	,000	,723

La variable independiente es X2.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,002	1	,002	,003	,956
Residuo	1876,766	3595	,522		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es X2.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X2	-,001	,014	-,001	-,055	,956
(Constante)	,256	,043		5,919	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,003	,000	,000	,723

La variable independiente es X2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,016	1	,016	,031	,859
Residuo	1876,751	3595	,522		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es X2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X2)	-,006	,034	-,003	-,177	,859
(Constante)	,260	,039		6,750	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,006	,000	,000	,723

La variable independiente es X2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,068	1	,068	,131	,717
Residuo	1876,699	3595	,522		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es X2.



### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X2	,024	,067	,006	,362	,717
(Constante)	,244	,028		8,775	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,001	,000	-,001	,723

La variable independiente es X2.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,002	2	,001	,002	,998
Residuo	1876,766	3594	,522		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es X2.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X2	-,001	,056	-,001	-,009	,993
X2 ** 2	-3,832E-5	,009	,000	-,004	,997
(Constante)	,255	,087		2,927	,003

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,038	,001	,001	,722

La variable independiente es X2.

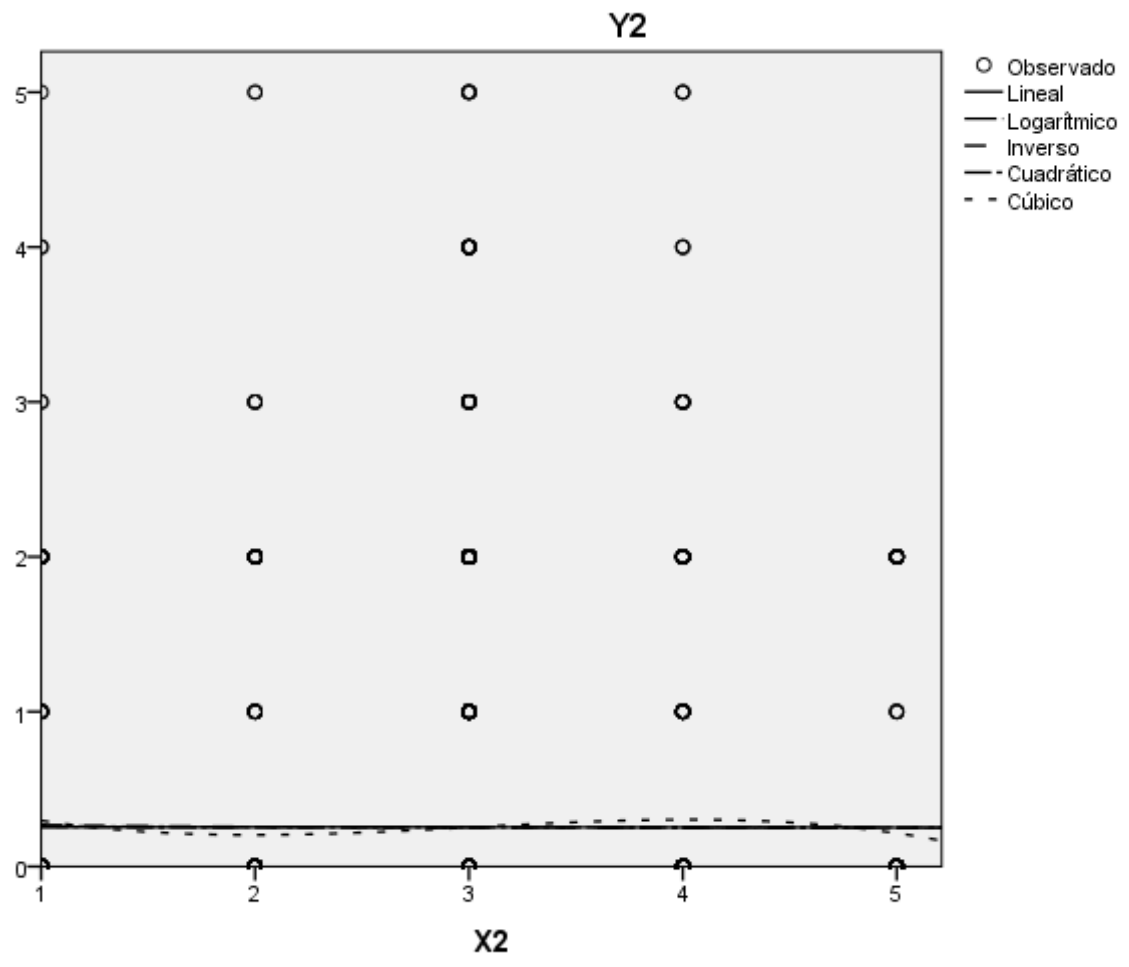
### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2,734	3	,911	1,747	,155
Residuo	1874,033	3593	,522		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es X2.

**Coefficientes**

	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X2	-,557	,250	-,682	-2,233	,026
X2 ** 2	,209	,092	1,616	2,278	,023
X2 ** 3	-,023	,010	-,970	-2,289	,022
(Constante)	,667	,200		3,337	,001



## X2 y Y3

X2	Importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral
Y3	Valoración social que considera que posee un prevencionista

## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_10
Variable dependiente	1	Y3
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X2
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

**Resumen de procesamiento de casos**

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

**Resumen de procesamiento de variables**

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y3	X2
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

**Y3**

## Lineal

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,043	,002	,002	1,110

La variable independiente es X2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	8,364	1	8,364	6,789	,009
Residuo	4429,134	3595	1,232		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X2	-,055	,021	-,043	-2,606	,009
(Constante)	2,769	,066		41,700	,000

## Logarítmico

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,041	,002	,001	1,110

La variable independiente es X2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	7,393	1	7,393	5,999	,014
Residuo	4430,106	3595	1,232		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X2)	-,130	,053	-,041	-2,449	,014
(Constante)	2,740	,059		46,296	,000



## Inverso

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,034	,001	,001	1,110

La variable independiente es X2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	5,198	1	5,198	4,216	,040
Residuo	4432,300	3595	1,233		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X2	,213	,104	,034	2,053	,040
(Constante)	2,523	,043		58,937	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,044	,002	,001	1,110

La variable independiente es X2.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	8,397	2	4,199	3,407	,033
Residuo	4429,101	3594	1,232		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X2.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X2	-,068	,086	-,054	-,796	,426
X2 ** 2	,002	,014	,011	,164	,869
(Constante)	2,788	,134		20,793	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,049	,002	,002	1,110

La variable independiente es X2.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	10,629	3	3,543	2,876	,035
Residuo	4426,870	3593	1,232		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X2.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X2	,435	,384	,346	1,134	,257
X2 ** 2	-,187	,141	-,939	-1,324	,186
X2 ** 3	,021	,016	,570	1,346	,178
(Constante)	2,416	,307		7,862	,000

## Potencia

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,019	,000	,000	,439

La variable independiente es X2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,249	1	,249	1,294	,255
Residuo	692,885	3595	,193		
Total	693,135	3596			

La variable independiente es X2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X2)	-,024	,021	-,019	-1,138	,255
(Constante)	2,433	,057		42,722	,000

La variable dependiente es ln(Y3).

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,024	,001	,000	,439

La variable independiente es X2.

### ANOVA

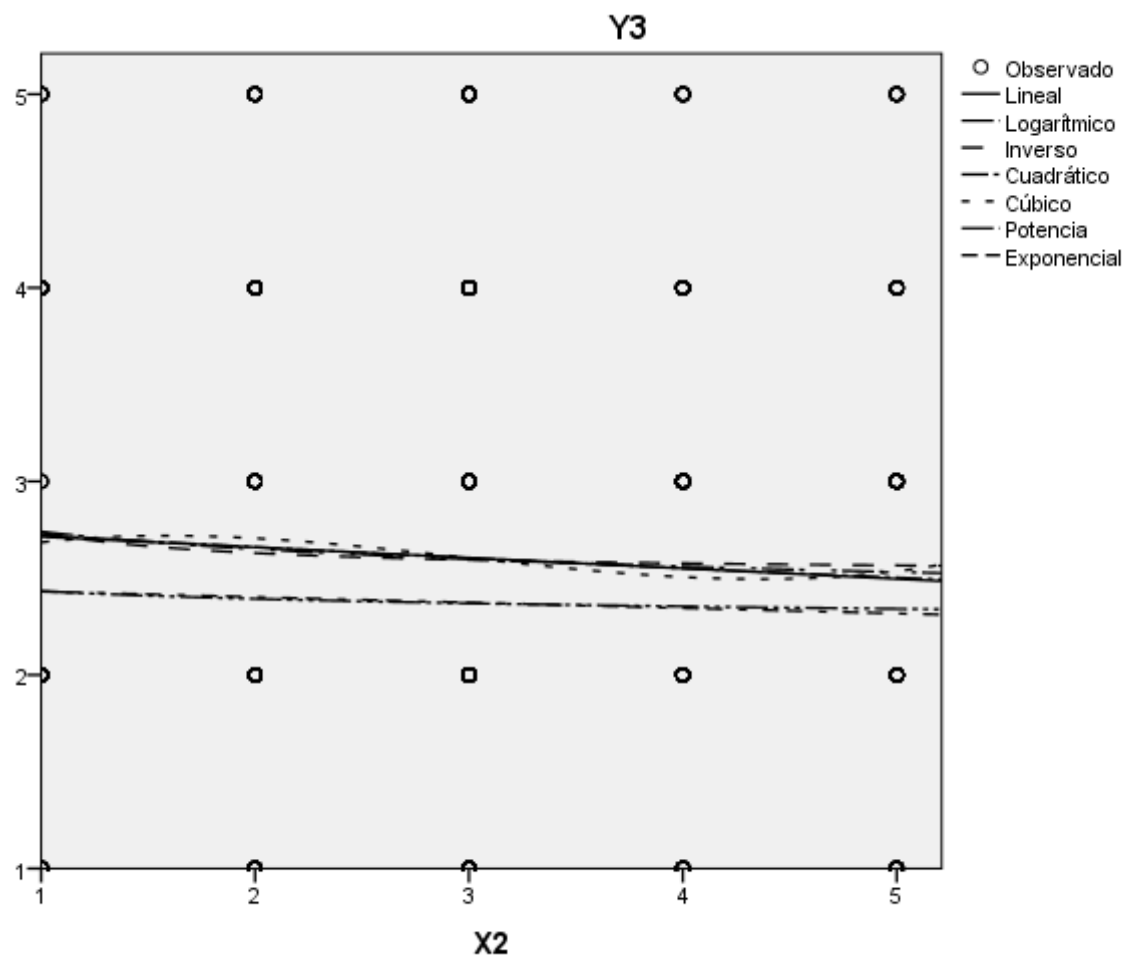
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,401	1	,401	2,079	,149
Residuo	692,734	3595	,193		
Total	693,135	3596			

La variable independiente es X2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X2	-,012	,008	-,024	-1,442	,149
(Constante)	2,460	,065		38,085	,000

La variable dependiente es ln(Y3).



## X2 y Y5

X2	Importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral
Y5	Grado de compromiso de su empresa con la PRL

## Ajuste de curva

### Advertencias

La variable dependiente (Y5) contiene valores no positivos. El valor mínimo es ,000. La transformación de logaritmo no se puede aplicar. Los modelos Compuesto, de Potencia, S, de Crecimiento, Exponencial y Logístico no se pueden calcular para esta variable.

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_11
Variable dependiente	1	Y5
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X2
Constante		Incluido



Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos	Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones	,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

**Resumen de procesamiento de casos**

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

**Resumen de procesamiento de variables**

		Variables	
		Dependiente	Independiente
		Y5	X2
Número de valores positivos		471	3597
Número de ceros		3126 <sup>a</sup>	0
Número de valores negativos		0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0	0
	Perdido por el sistema	0	0

a. El modelo compuesto, de potencia, S, de crecimiento, exponencial o logístico no se puede calcular.

**Y5**

**Lineal**

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,038	,001	,001	1,030

La variable independiente es X2.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	5,376	1	5,376	5,066	,024
Residuo	3815,632	3595	1,061		
Total	3821,008	3596			

La variable independiente es X2.

**Coefficientes**

	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes estandarizados	t	Sig.

	B	Error estándar	Beta		
X2	,044	,019	,038	2,251	,024
(Constante)	,237	,062		3,852	,000

## Logarítmico

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,056	,003	,003	1,029

La variable independiente es X2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	11,792	1	11,792	11,129	,001
Residuo	3809,216	3595	1,060		
Total	3821,008	3596			

La variable independiente es X2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X2)	,164	,049	,056	3,336	,001
(Constante)	,197	,055		3,584	,000

## Inverso

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,065	,004	,004	1,029

La variable independiente es X2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	15,909	1	15,909	15,030	,000
Residuo	3805,099	3595	1,058		
Total	3821,008	3596			

La variable independiente es X2.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X2	-,373	,096	-,065	-3,877	,000
(Constante)	,509	,040		12,838	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,084	,007	,007	1,027

La variable independiente es X2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	27,031	2	13,515	12,803	,000
Residuo	3793,978	3594	1,056		
Total	3821,008	3596			

La variable independiente es X2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X2	,392	,079	,336	4,943	,000
X2 ** 2	-,057	,013	-,308	-4,529	,000
(Constante)	-,251	,124		-2,022	,043

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,085	,007	,006	1,028

La variable independiente es X2.

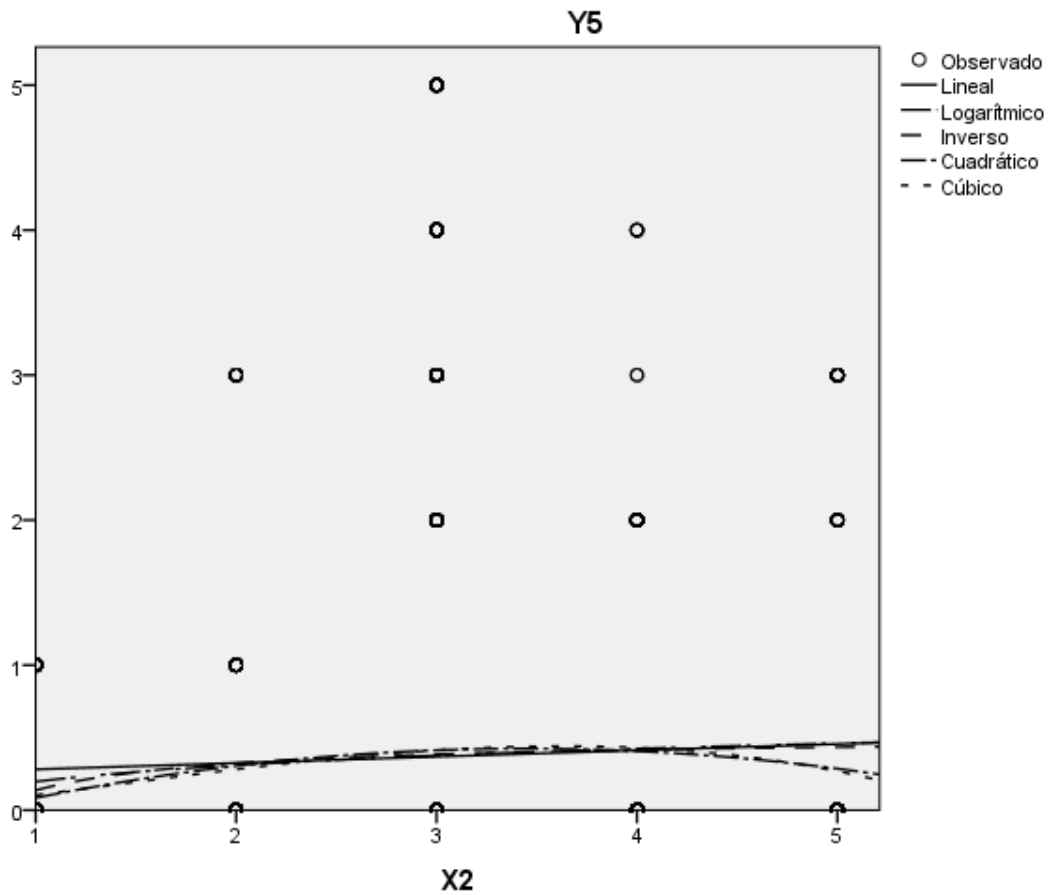
### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	27,652	3	9,217	8,731	,000
Residuo	3793,356	3593	1,056		
Total	3821,008	3596			

La variable independiente es X2.

**Coeficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X2	,126	,355	,109	,356	,722
X2 ** 2	,043	,131	,232	,328	,743
X2 ** 3	-,011	,014	-,324	-,767	,443
(Constante)	-,054	,284		-,192	,848



### 5.2.3. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN

#### X3 y Y1

X3	Formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista.
Y1	Responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación

#### Ajuste de curva

Resumen de procesamiento de casos



	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

#### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_12
Variable dependiente	1	Y1
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X3
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

**Resumen de procesamiento de variables**

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y1	X3
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

**Y1**

**Lineal**

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,003	,000	,000	1,056

La variable independiente es X3.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,031	1	,031	,028	,867
Residuo	4011,133	3595	1,116		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X3.

#### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	,003	,020	,003	,167	,867
(Constante)	2,550	,052		48,660	,000

#### Logarítmico

##### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,002	,000	,000	1,056

La variable independiente es X3.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,012	1	,012	,011	,917
Residuo	4011,152	3595	1,116		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X3.

#### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X3)	,005	,045	,002	,104	,917
(Constante)	2,554	,040		63,388	,000

#### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,001	,000	,000	1,056

La variable independiente es X3.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,003	1	,003	,002	,962
Residuo	4011,162	3595	1,116		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X3.

#### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X3	-,004	,081	-,001	-,048	,962
(Constante)	2,560	,043		59,495	,000

#### Cuadrático

##### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,006	,000	-,001	1,056

La variable independiente es X3.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,137	2	,069	,061	,940
Residuo	4011,027	3594	1,116		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X3.

#### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	-,028	,105	-,023	-,269	,788
X3 ** 2	,006	,020	,026	,308	,758
(Constante)	2,585	,126		20,566	,000

#### Cúbico

##### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,007	,000	-,001	1,057

La variable independiente es X3.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,191	3	,064	,057	,982
Residuo	4010,974	3593	1,116		
Total	4011,164	3596			

La variable independiente es X3.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	,058	,409	,048	,143	,887
X3 ** 2	-,033	,179	-,136	-,182	,855
X3 ** 3	,005	,024	,094	,219	,827
(Constante)	2,528	,288		8,773	,000

## Potencia

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,004	,000	,000	,424

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,011	1	,011	,062	,803
Residuo	646,801	3595	,180		
Total	646,813	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X3)	,004	,018	,004	,249	,803
(Constante)	2,338	,038		61,802	,000



La variable dependiente es  $\ln(Y1)$ .

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,003	,000	,000	,424

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,006	1	,006	,033	,856
Residuo	646,807	3595	,180		
Total	646,813	3596			

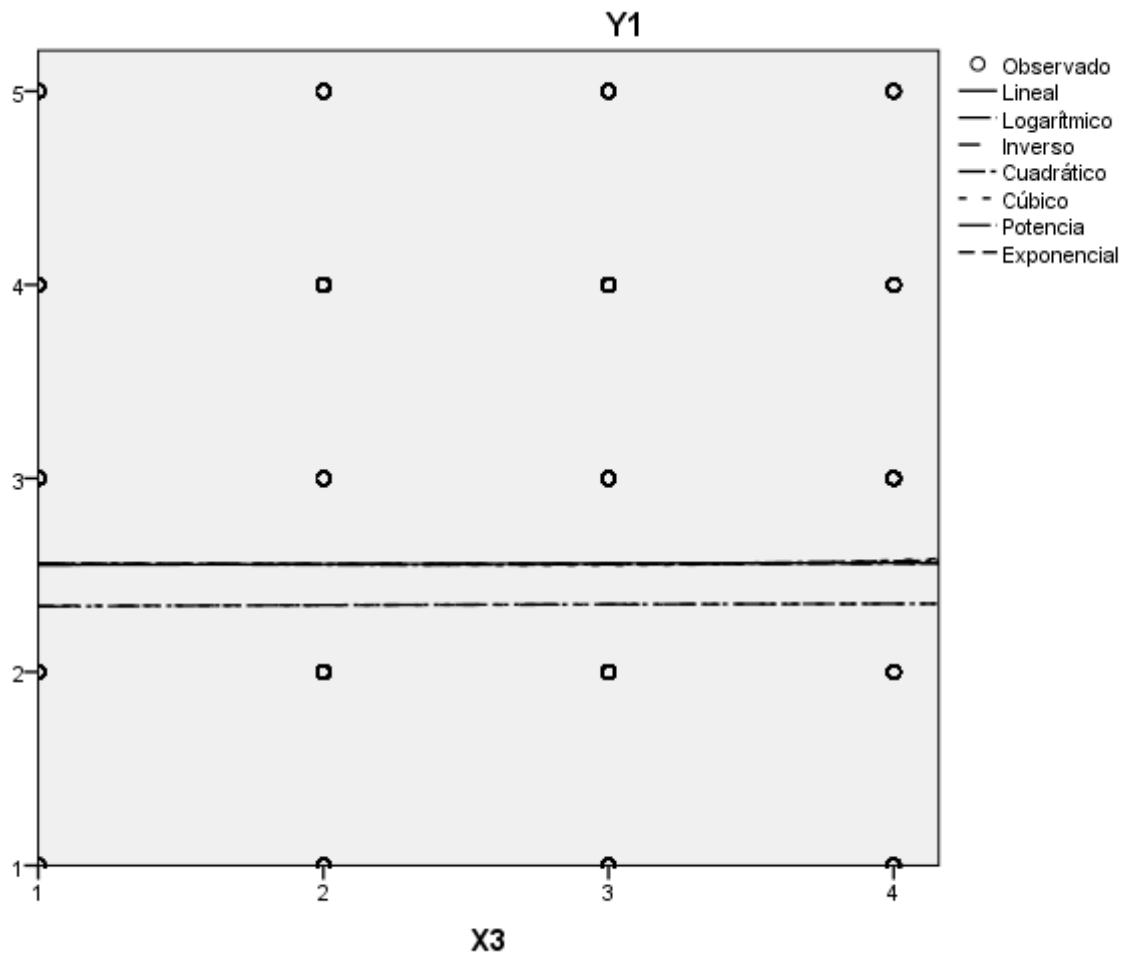
La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Error estándar	Beta			

X3	,001	,008	,003	,182	,856
(Constante)	2,338	,049		47,525	,000

La variable dependiente es  $\ln(Y1)$ .



## X3 y Y3

X3	Formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista.
Y3	Valoración social que considera que posee un prevencionista

## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_13
Variable dependiente	1	Y3
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X3
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

### Resumen de procesamiento de variables

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y3	X3
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

**Y3**

**Lineal**

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,015	,000	,000	1,111

La variable independiente es X3.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,001	1	1,001	,811	,368
Residuo	4436,498	3595	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	,019	,022	,015	,901	,368
(Constante)	2,556	,055		46,377	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,011	,000	,000	1,111

La variable independiente es X3.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,557	1	,557	,451	,502
Residuo	4436,941	3595	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X3.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X3)	,032	,047	,011	,672	,502
(Constante)	2,577	,042		60,804	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,007	,000	,000	1,111

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,246	1	,246	,199	,655
Residuo	4437,253	3595	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X3	-,038	,085	-,007	-,446	,655
(Constante)	2,621	,045		57,915	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,023	,001	,000	1,111

La variable independiente es X3.



### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2,318	2	1,159	,939	,391
Residuo	4435,180	3594	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	-,092	,110	-,071	-,837	,403
X3 ** 2	,022	,021	,088	1,033	,302
(Constante)	2,680	,132		20,277	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,025	,001	,000	1,111

La variable independiente es X3.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2,783	3	,928	,752	,521
Residuo	4434,715	3593	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es X3.

#### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	,163	,430	,126	,379	,705
X3 ** 2	-,092	,188	-,368	-,492	,623
X3 ** 3	,015	,025	,265	,614	,539
(Constante)	2,512	,303		8,291	,000

#### Potencia

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,002	,000	,000	,439

La variable independiente es X3.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,004	1	,004	,022	,883
Residuo	693,131	3595	,193		
Total	693,135	3596			

La variable independiente es X3.

#### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X3)	,003	,019	,002	,147	,883
(Constante)	2,367	,040		59,701	,000

La variable dependiente es ln(Y3).

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,005	,000	,000	,439

La variable independiente es X3.

### ANOVA

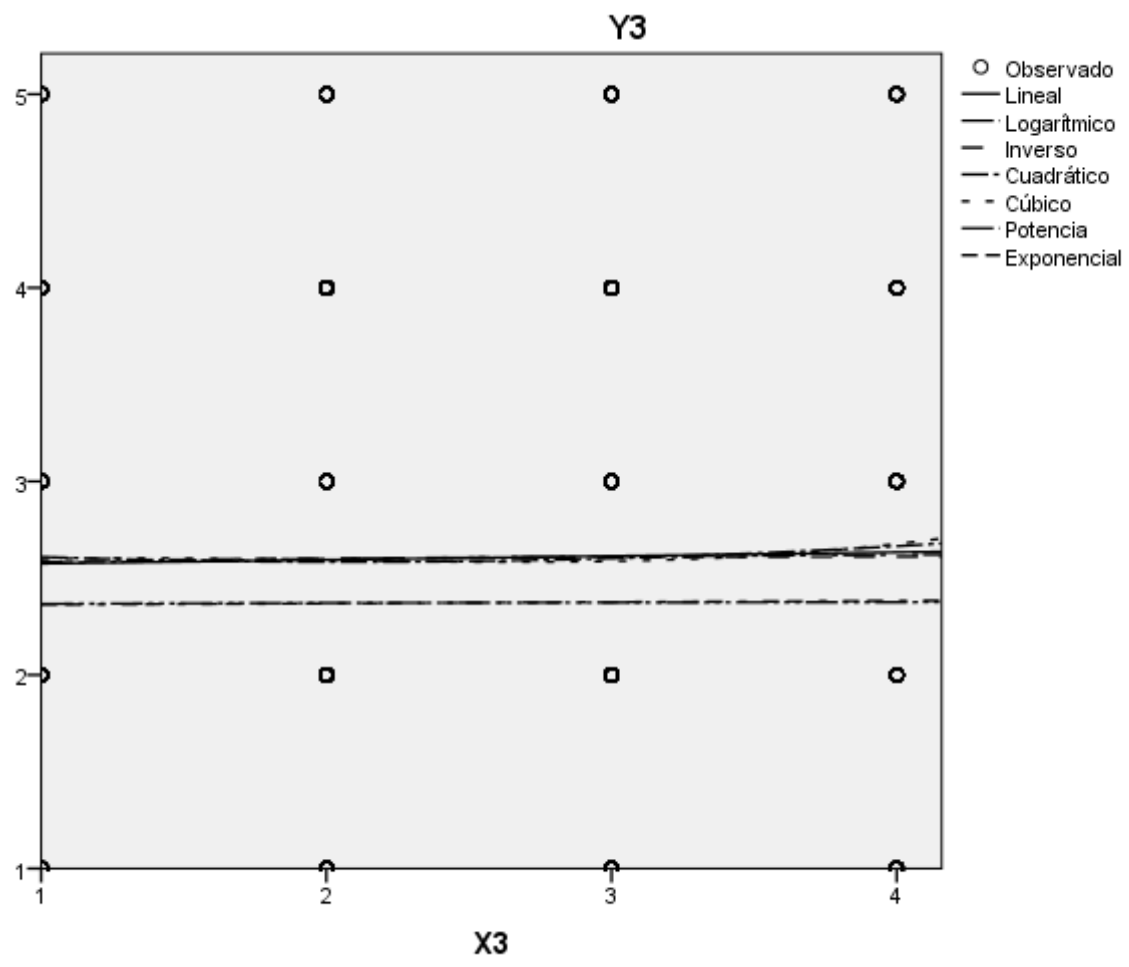
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,020	1	,020	,101	,750
Residuo	693,115	3595	,193		
Total	693,135	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	,003	,009	,005	,318	,750
(Constante)	2,357	,051		45,910	,000

La variable dependiente es ln(Y3).



## X3 y Y4

X3	Formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista.
Y4	Relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista

## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_14
Variable dependiente	1	Y4
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X3
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

**Resumen de procesamiento de casos**

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

**Resumen de procesamiento de variables**

	Variables		
	Dependiente	Independiente	
	Y4	X3	
Número de valores positivos	3597	3597	
Número de ceros	0	0	
Número de valores negativos	0	0	
Número de valores perdidos			
	Perdido por el usuario	0	0
	Perdido por el sistema	0	0

Y4

## Lineal

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,016	,000	,000	,967

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,887	1	,887	,949	,330
Residuo	3360,393	3595	,935		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes estandarizados	t	Sig.
--	---------------------------------	------------------------------	---	------



	B	Error estándar	Beta		
X3	-,018	,019	-,016	-,974	,330
(Constante)	1,844	,048		38,451	,000

## Logarítmico

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,017	,000	,000	,967

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,973	1	,973	1,040	,308
Residuo	3360,307	3595	,935		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X3)	-,042	,041	-,017	-1,020	,308
(Constante)	1,834	,037		49,726	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,017	,000	,000	,967

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.

Regresión	,989	1	,989	1,058	,304
Residuo	3360,291	3595	,935		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X3	,076	,074	,017	1,029	,304
(Constante)	1,763	,039		44,772	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,017	,000	,000	,967

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,923	2	,461	,493	,611
Residuo	3360,357	3594	,935		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	-,037	,096	-,033	-,383	,702
X3 ** 2	,004	,019	,017	,196	,845
(Constante)	1,865	,115		16,208	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,019	,000	,000	,967

La variable independiente es X3.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,191	3	,397	,424	,736
Residuo	3360,089	3593	,935		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es X3.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	-,231	,375	-,205	-,616	,538
X3 ** 2	,091	,163	,414	,554	,579
X3 ** 3	-,012	,022	-,231	-,535	,592
(Constante)	1,992	,264		7,551	,000

## Potencia

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,017	,000	,000	,495

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,261	1	,261	1,065	,302
Residuo	880,225	3595	,245		
Total	880,486	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X3)	-,022	,021	-,017	-1,032	,302
(Constante)	1,611	,030		52,977	,000

La variable dependiente es ln(Y4).

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,017	,000	,000	,495

La variable independiente es X3.

### ANOVA

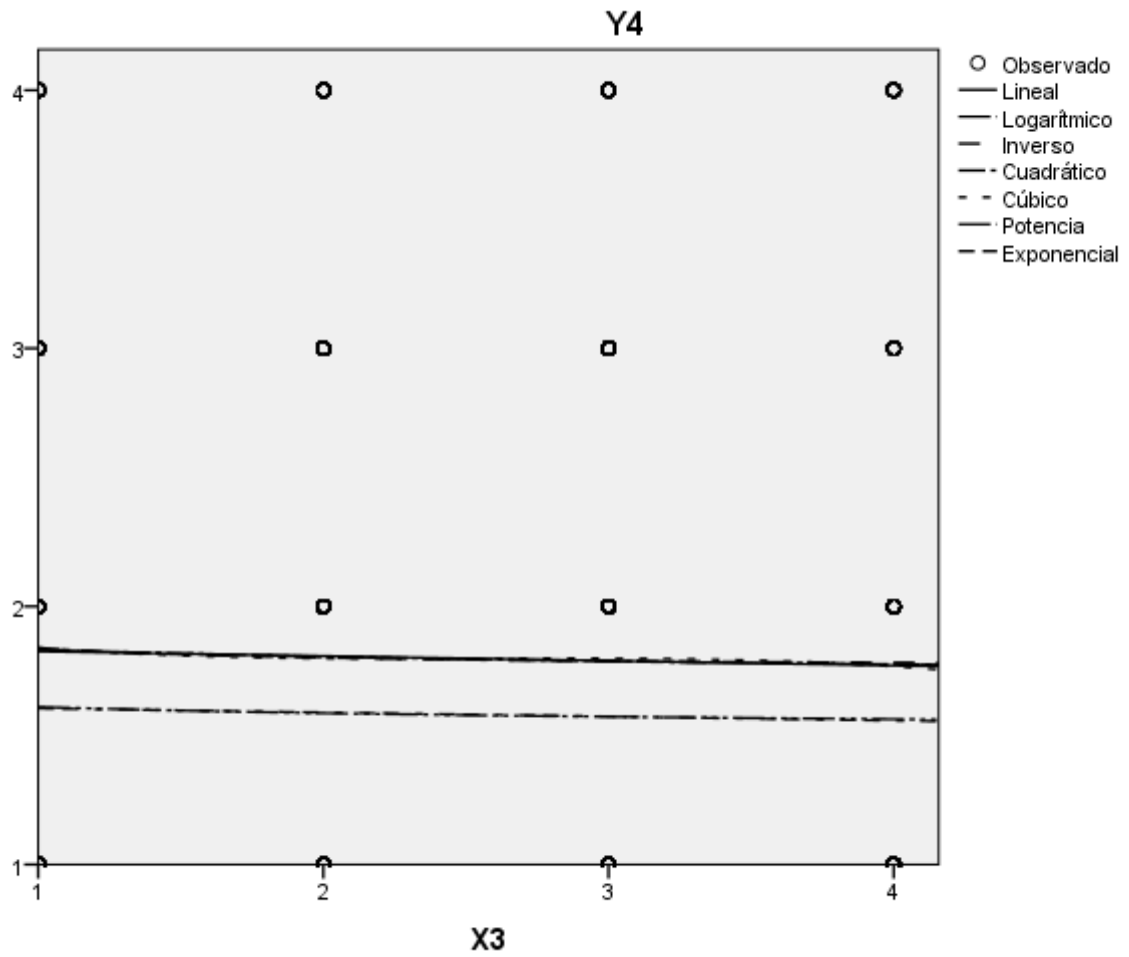
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,262	1	,262	1,071	,301
Residuo	880,224	3595	,245		
Total	880,486	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	-,010	,010	-,017	-1,035	,301
(Constante)	1,621	,040		40,740	,000

La variable dependiente es  $\ln(Y4)$ .





## X3 y Y6

X3	Formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista.
Y6	Considera que el máster que realizó le capacita suficientemente para ejercer la labor de docente - formador en PRL

## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_15
Variable dependiente	1	Y6
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		X3
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

**Resumen de procesamiento de casos**

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

**Resumen de procesamiento de variables**

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y6	X3
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

Y6

## Lineal

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,012	,000	,000	1,071

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,618	1	,618	,538	,463
Residuo	4124,150	3595	1,147		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	,015	,021	,012	,734	,463
(Constante)	3,217	,053		60,544	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,000	,000	,000	1,071

La variable independiente es X3.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,000	1	,000	,000	,985
Residuo	4124,767	3595	1,147		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X3.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X3)	-,001	,045	,000	-,018	,985
(Constante)	3,254	,041		79,640	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,014	,000	,000	1,071

La variable independiente es X3.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,759	1	,759	,661	,416
Residuo	4124,009	3595	1,147		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X3.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / X3	,067	,082	,014	,813	,416
(Constante)	3,221	,044		73,834	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,046	,002	,002	1,070

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	8,828	2	4,414	3,854	,021
Residuo	4115,939	3594	1,145		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	-,264	,106	-,212	-2,482	,013
X3 ** 2	,055	,021	,228	2,678	,007
(Constante)	3,527	,127		27,700	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,060	,004	,003	1,070

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	14,690	3	4,897	4,281	,005
Residuo	4110,077	3593	1,144		
Total	4124,767	3596			

La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
X3	-1,170	,414	-,940	-2,824	,005
X3 ** 2	,462	,181	1,906	2,555	,011
X3 ** 3	-,055	,024	-,975	-2,264	,024
(Constante)	4,121	,292		14,126	,000

### Potencia

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
---	------------	---------------------	---------------------------------



,000	,000	,000	,427
------	------	------	------

La variable independiente es X3.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,000	1	,000	,000	,992
Residuo	655,636	3595	,182		
Total	655,636	3596			

La variable independiente es X3.

#### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(X3)	,000	,018	,000	,010	,992
(Constante)	3,017	,049		61,384	,000

La variable dependiente es ln(Y6).

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,011	,000	,000	,427

La variable independiente es X3.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,084	1	,084	,461	,497
Residuo	655,552	3595	,182		
Total	655,636	3596			

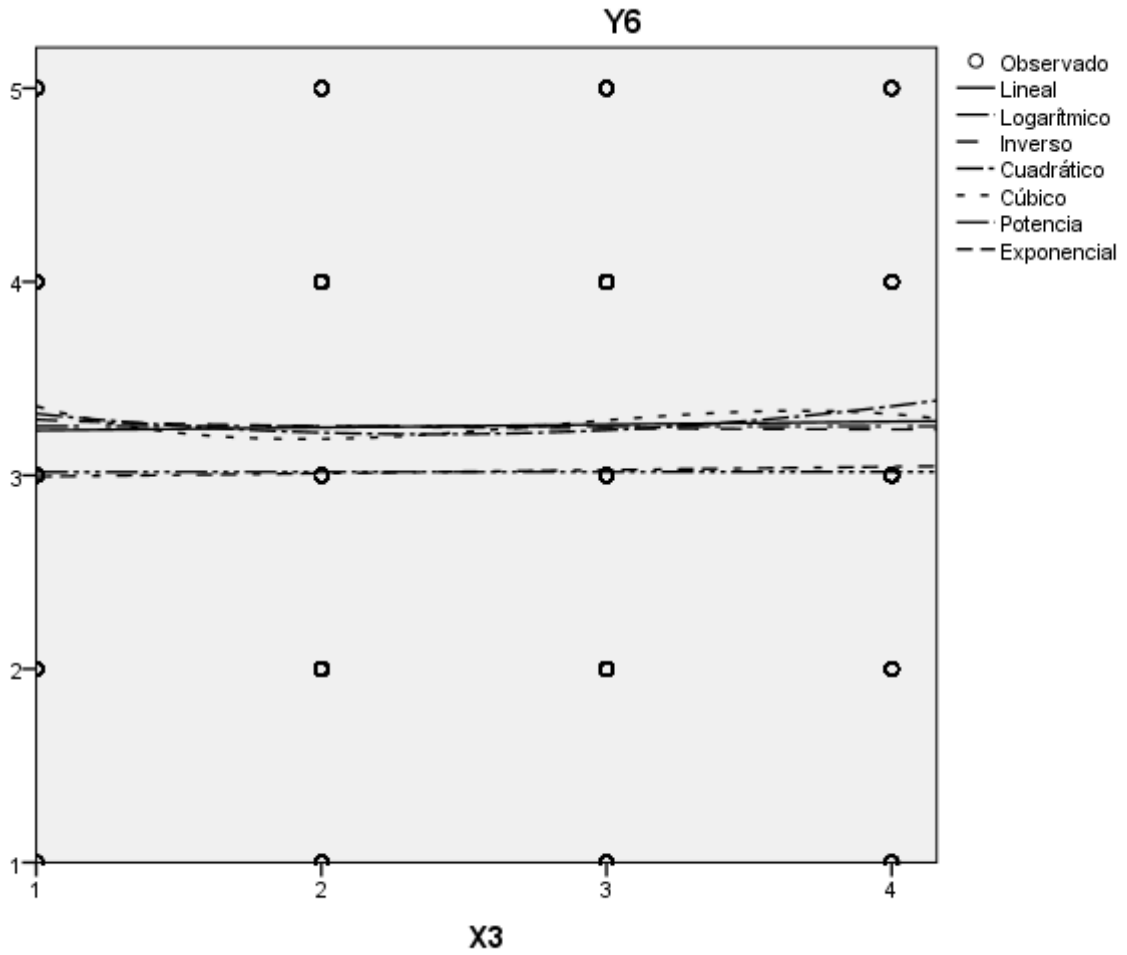
La variable independiente es X3.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
X3	,006	,008	,011	,679	,497

(Constante)	2,977	,063		47,207	,000
-------------	-------	------	--	--------	------

La variable dependiente es  $\ln(Y6)$ .



## 5.2.4. RESPONSABILIDAD LABORAL

### Y1 y Y4

Y1	Responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación
Y4	Relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista

### Ajuste de curva

#### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_16
Variable dependiente	1	Y4
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		Y1
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

### Resumen de procesamiento de variables

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y4	Y1
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

Y4

## Lineal

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,745	,556	,555	,645

La variable independiente es Y1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1867,338	1	1867,338	4493,537	,000
Residuo	1493,942	3595	,416		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	-,682	,010	-,745	-67,034	,000
(Constante)	3,545	,028		125,869	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,843	,711	,711	,520

La variable independiente es Y1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2390,887	1	2390,887	8857,482	,000
Residuo	970,393	3595	,270		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coefficientes

	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(Y1)	-1,923	,020	-,843	-94,114	,000
(Constante)	3,440	,019		176,789	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,876	,767	,767	,466

La variable independiente es Y1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2579,295	1	2579,295	11857,722	,000
Residuo	781,985	3595	,218		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es Y1.



### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / Y1	3,918	,036	,876	108,893	,000
(Constante)	-,032	,019		-1,741	,082

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,885	,784	,784	,449

La variable independiente es Y1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2635,191	2	1317,596	6521,844	,000
Residuo	726,089	3594	,202		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	-2,757	,034	-3,012	-80,162	,000
Y1 ** 2	,353	,006	2,316	61,650	,000
(Constante)	6,151	,047		131,977	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,889	,790	,790	,443

La variable independiente es Y1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2656,459	3	885,486	4513,986	,000
Residuo	704,821	3593	,196		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coefficientes

	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	-3,842	,110	-4,197	-35,060	,000
Y1 ** 2	,773	,041	5,074	18,974	,000
Y1 ** 3	-,048	,005	-1,618	-10,412	,000
(Constante)	6,971	,091		76,499	,000

### Potencia

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,839	,704	,704	,269

La variable independiente es Y1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	619,957	1	619,957	8554,697	,000
Residuo	260,529	3595	,072		
Total	880,486	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(Y1)	-,979	,011	-,839	-92,492	,000
(Constante)	3,648	,037		99,190	,000

La variable dependiente es ln(Y4).

### Exponencial

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,774	,599	,599	,313

La variable independiente es Y1.

**ANOVA**

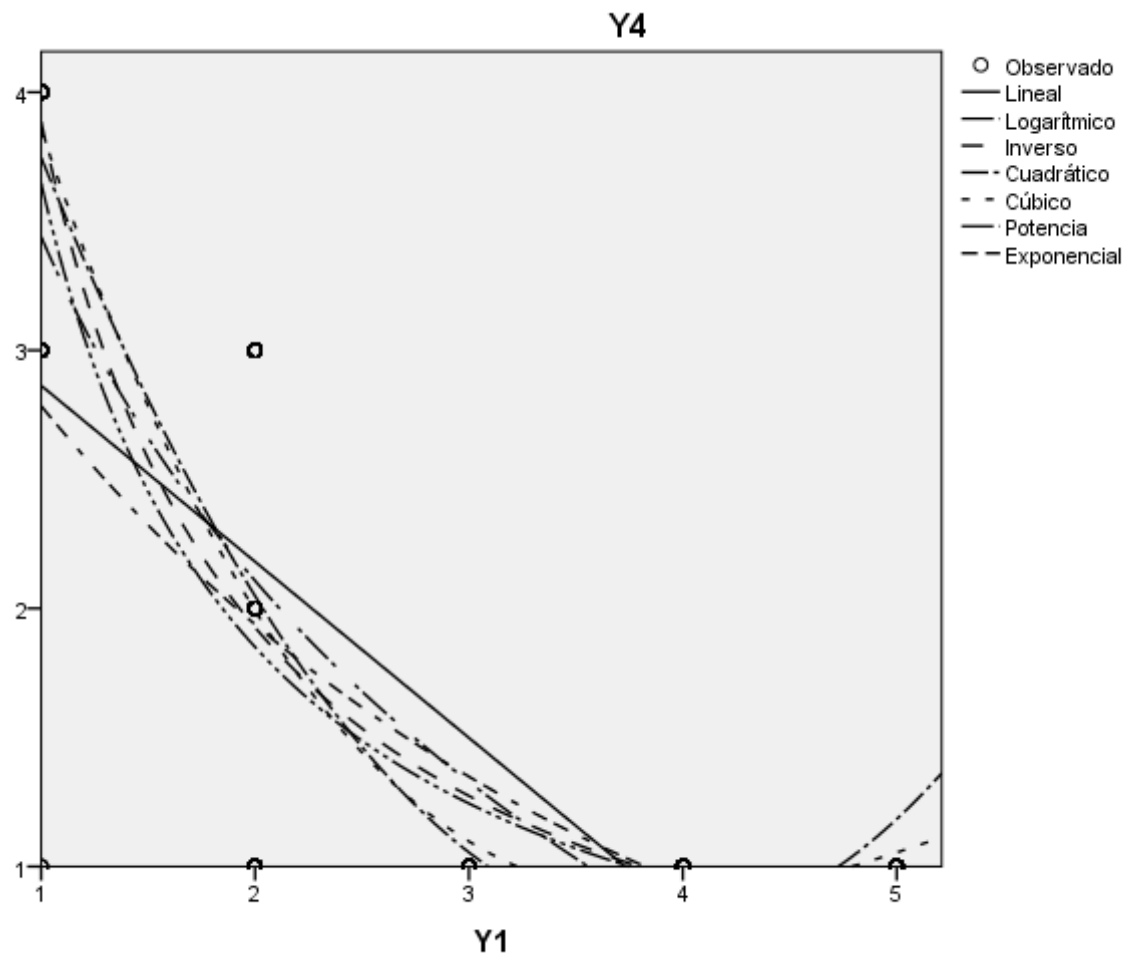
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	527,433	1	527,433	5370,638	,000
Residuo	353,053	3595	,098		
Total	880,486	3596			

La variable independiente es Y1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	-,363	,005	-,774	-73,285	,000
(Constante)	4,001	,055		73,029	,000

La variable dependiente es ln(Y4).



## Y1 y Y2

Y1	Responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación
Y2	Percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL

## Ajuste de curva

### Advertencias

La variable dependiente (Y2) contiene valores no positivos. El valor mínimo es ,000. La transformación de logaritmo no se puede aplicar. Los modelos Compuesto, de Potencia, S, de Crecimiento, Exponencial y Logístico no se pueden calcular para esta variable.

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_17
Variable dependiente	1	Y2
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		Y1
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.



### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

### Resumen de procesamiento de variables

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y2	Y1
Número de valores positivos	471	3597
Número de ceros	3126 <sup>a</sup>	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

a. El modelo compuesto, de potencia, S, de crecimiento, exponencial o logístico no se puede calcular.

## Lineal

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,010	,000	,000	,722

La variable independiente es Y1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,170	1	,170	,326	,568
Residuo	1876,597	3595	,522		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	,007	,011	,010	,571	,568
(Constante)	,237	,032		7,503	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,010	,000	,000	,722

La variable independiente es Y1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,188	1	,188	,359	,549
Residuo	1876,580	3595	,522		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(Y1)	,017	,028	,010	,599	,549
(Constante)	,239	,027		8,834	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,007	,000	,000	,723

La variable independiente es Y1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,086	1	,086	,165	,685
Residuo	1876,681	3595	,522		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / Y1	-,023	,056	-,007	-,406	,685
(Constante)	,264	,029		9,197	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,019	,000	,000	,722

La variable independiente es Y1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,699	2	,350	,670	,512
Residuo	1876,068	3594	,522		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coefficientes

	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	,061	,055	,089	1,103	,270
Y1 ** 2	-,009	,009	-,081	-1,007	,314
(Constante)	,168	,075		2,249	,025

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,046	,002	,001	,722

La variable independiente es Y1.

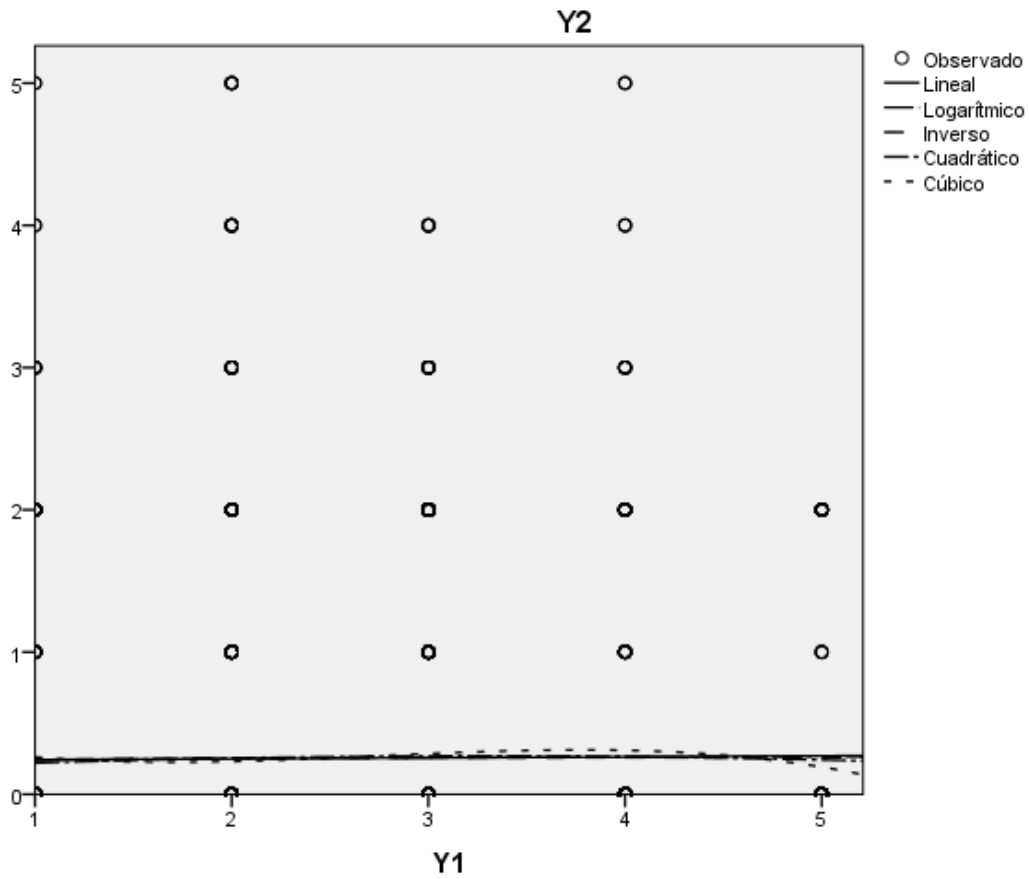
#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3,947	3	1,316	2,524	,056
Residuo	1872,820	3593	,521		
Total	1876,767	3596			

La variable independiente es Y1.

**Coefficientes**

	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	-,363	,179	-,531	-2,033	,042
Y1 ** 2	,155	,066	1,361	2,333	,020
Y1 ** 3	-,019	,008	-,846	-2,496	,013
(Constante)	,489	,149		3,290	,001



### Y1 y Y3

Y1	Responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación
Y3	Valoración social que considera que posee un prevencionista



## Ajuste de curva

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_18
Variable dependiente	1	Y3
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		Y1
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

**Resumen de procesamiento de casos**

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

**Resumen de procesamiento de variables**

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y3	Y1
Número de valores positivos	3597	3597
Número de ceros	0	0
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

**Y3**

**Lineal**

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,014	,000	,000	1,111

La variable independiente es Y1.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,894	1	,894	,725	,395
Residuo	4436,604	3595	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	,015	,018	,014	,851	,395
(Constante)	2,564	,049		52,827	,000

### Logarítmico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,011	,000	,000	1,111

La variable independiente es Y1.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,528	1	,528	,428	,513
Residuo	4436,970	3595	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(Y1)	,029	,044	,011	,654	,513
(Constante)	2,578	,042		61,965	,000

### Inverso

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,001	,000	,000	1,111

La variable independiente es Y1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,004	1	,004	,004	,952
Residuo	4437,494	3595	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 / Y1	,005	,086	,001	,060	,952
(Constante)	2,600	,044		58,879	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,026	,001	,000	1,111

La variable independiente es Y1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3,032	2	1,516	1,229	,293
Residuo	4434,466	3594	1,234		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	,124	,085	,118	1,464	,143
Y1 ** 2	-,019	,014	-,106	-1,316	,188
(Constante)	2,427	,115		21,068	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,089	,008	,007	1,107

La variable independiente es Y1.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	35,192	3	11,731	9,574	,000
Residuo	4402,306	3593	1,225		
Total	4437,498	3596			

La variable independiente es Y1.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	-1,210	,274	-1,150	-4,418	,000
Y1 ** 2	,498	,102	2,845	4,891	,000
Y1 ** 3	-,059	,012	-1,732	-5,123	,000
(Constante)	3,434	,228		15,081	,000



## Potencia

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,031	,001	,001	,439

La variable independiente es Y1.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,675	1	,675	3,504	,061
Residuo	692,460	3595	,193		
Total	693,135	3596			

La variable independiente es Y1.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
ln(Y1)	,032	,017	,031	1,872	,061
(Constante)	2,308	,038		60,841	,000

La variable dependiente es  $\ln(Y3)$ .

## Exponencial

### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,030	,001	,001	,439

La variable independiente es Y1.

### ANOVA

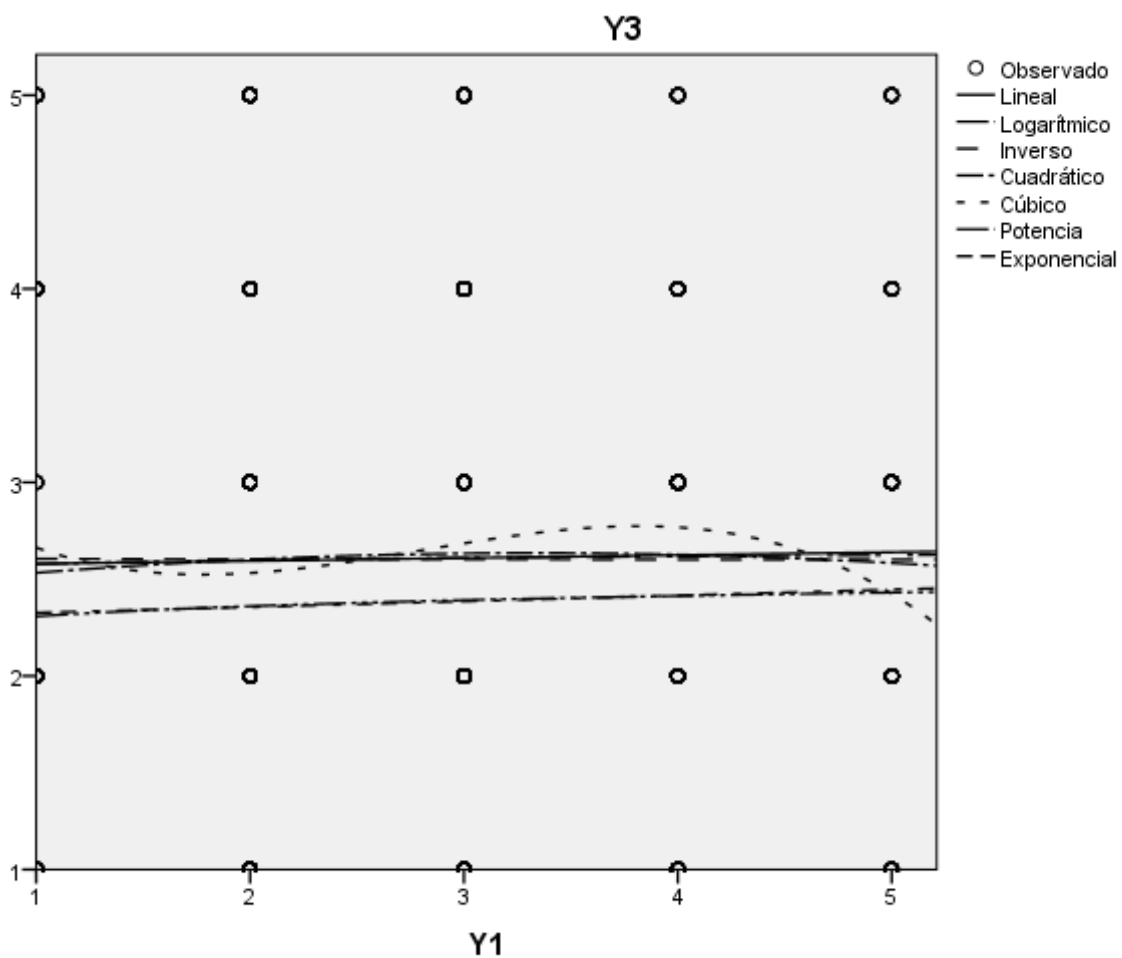
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,632	1	,632	3,280	,070
Residuo	692,503	3595	,193		
Total	693,135	3596			

La variable independiente es Y1.

**Coefficientes**

	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y1	,013	,007	,030	1,811	,070
(Constante)	2,297	,044		52,144	,000

La variable dependiente es  $\ln(Y3)$ .



## 5.2.5. COMPROMISO DE EMPRESA

### Y2 y Y4

Y2	Percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL
Y4	Relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista

### Ajuste de curva

#### Advertencias

La variable independiente (Y2) contiene valores de cero. Los modelos Inverso y S no se pueden calcular.

La variable independiente (Y2) contiene valores no positivos. El valor mínimo es ,000. Los modelos Logarítmico y de Potencia no se pueden calcular.

### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_19
Variable dependiente	1	Y4
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		Y2
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

### Resumen de procesamiento de variables

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y4	Y2
Número de valores positivos	3597	471
Número de ceros	0	3126 <sup>a,b</sup>
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

a. El modelo inverso o S no se puede calcular.

b. El modelo logarítmico o de potencia no se puede calcular.

**Y4**

**Lineal**

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,008	,000	,000	,967

La variable independiente es Y2.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,207	1	,207	,221	,638
Residuo	3361,073	3595	,935		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es Y2.

### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y2	-,010	,022	-,008	-,470	,638
(Constante)	1,803	,017		105,510	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,021	,000	,000	,967

La variable independiente es Y2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,511	2	,756	,808	,446
Residuo	3359,769	3594	,935		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es Y2.



### Coeficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y2	-,071	,056	-,053	-1,271	,204
Y2 ** 2	,021	,018	,049	1,181	,238
(Constante)	1,806	,017		104,722	,000

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,022	,000	,000	,967

La variable independiente es Y2.

### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1,557	3	,519	,555	,645
Residuo	3359,723	3593	,935		
Total	3361,280	3596			

La variable independiente es Y2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y2	-,103	,157	-,077	-,659	,510
Y2 ** 2	,045	,110	,104	,414	,679
Y2 ** 3	-,004	,017	-,034	-,221	,825
(Constante)	1,806	,017		104,473	,000

### Exponencial

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,015	,000	,000	,495

La variable independiente es Y2.

**ANOVA**

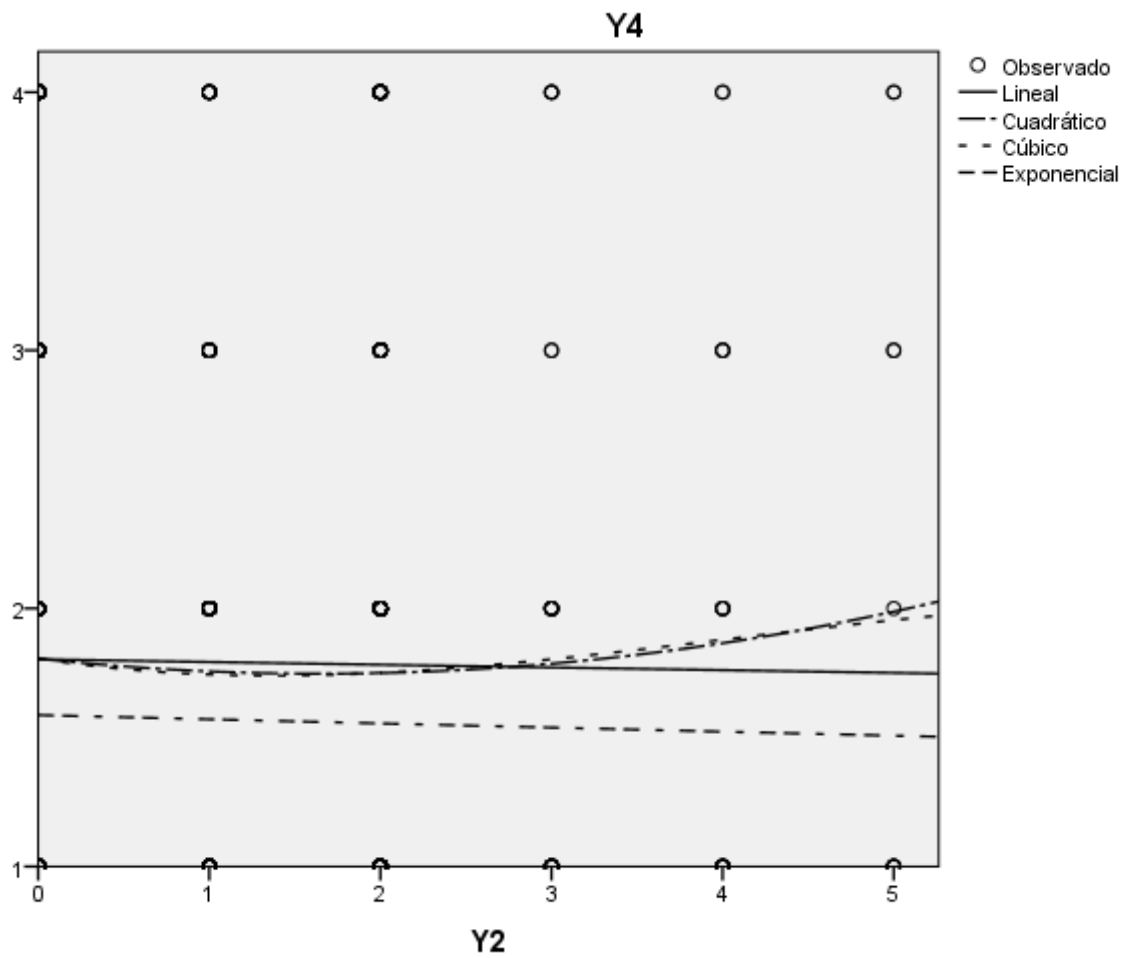
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	,201	1	,201	,819	,365
Residuo	880,285	3595	,245		
Total	880,486	3596			

La variable independiente es Y2.

**Coefficientes**

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y2	-,010	,011	-,015	-,905	,365
(Constante)	1,587	,014		114,361	,000

La variable dependiente es ln(Y4).



## Y2 y Y5

Y2	Percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL
Y5	Grado de compromiso de su empresa con la PRL

## Ajuste de curva

### Advertencias

La variable independiente (Y2) contiene valores de cero. Los modelos Inverso y S no se pueden calcular.

La variable independiente (Y2) contiene valores no positivos. El valor mínimo es ,000. Los modelos Logarítmico y de Potencia no se pueden calcular.

La variable dependiente (Y5) contiene valores no positivos. El valor mínimo es ,000. La transformación de logaritmo no se puede aplicar. Los modelos Compuesto, de Potencia, S, de Crecimiento, Exponencial y Logístico no se pueden calcular para esta variable.

#### Descripción del modelo

Nombre de modelo		MOD_20
Variable dependiente	1	Y5
Ecuación	1	Lineal
	2	Logarítmico
	3	Inverso
	4	Cuadrático
	5	Cúbico
	6	Potencia <sup>a</sup>
	7	Exponencial <sup>a</sup>
Variable independiente		Y2
Constante		Incluido
Variable cuyos valores etiquetan las observaciones en los gráficos		Sin especificar
Tolerancia para entrar términos en ecuaciones		,0001

a. El modelo requiere que todos los valores no perdidos sean positivos.

### Resumen de procesamiento de casos

	N
Casos totales	3597
Casos excluidos <sup>a</sup>	0
Casos pronosticados	0
Casos creados recientemente	0

a. Los casos con un valor perdido en cualquier variable se excluyen del análisis.

### Resumen de procesamiento de variables

	Variables	
	Dependiente	Independiente
	Y5	Y2
Número de valores positivos	471	471
Número de ceros	3126 <sup>a</sup>	3126 <sup>b,c</sup>
Número de valores negativos	0	0
Número de valores perdidos	Perdido por el usuario	0
	Perdido por el sistema	0

a. El modelo compuesto, de potencia, S, de crecimiento, exponencial o logístico no se puede calcular.

b. El modelo inverso o S no se puede calcular.

c. El modelo logarítmico o de potencia no se puede calcular.

**Y5**

**Lineal**

**Resumen del modelo**

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,835	,697	,697	,567

La variable independiente es Y2.

**ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2664,053	1	2664,053	8277,999	,000
Residuo	1156,955	3595	,322		
Total	3821,008	3596			

La variable independiente es Y2.

### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y2	1,191	,013	,835	90,984	,000
(Constante)	,069	,010		6,834	,000

### Cuadrático

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,905	,818	,818	,439

La variable independiente es Y2.

#### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3127,139	2	1563,570	8098,752	,000
Residuo	693,869	3594	,193		
Total	3821,008	3596			

La variable independiente es Y2.



### Coefficientes

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y2	2,329	,025	1,632	91,897	,000
Y2 ** 2	-,404	,008	-,870	-48,976	,000
(Constante)	,017	,008		2,180	,029

### Cúbico

#### Resumen del modelo

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,920	,847	,847	,403

La variable independiente es Y2.

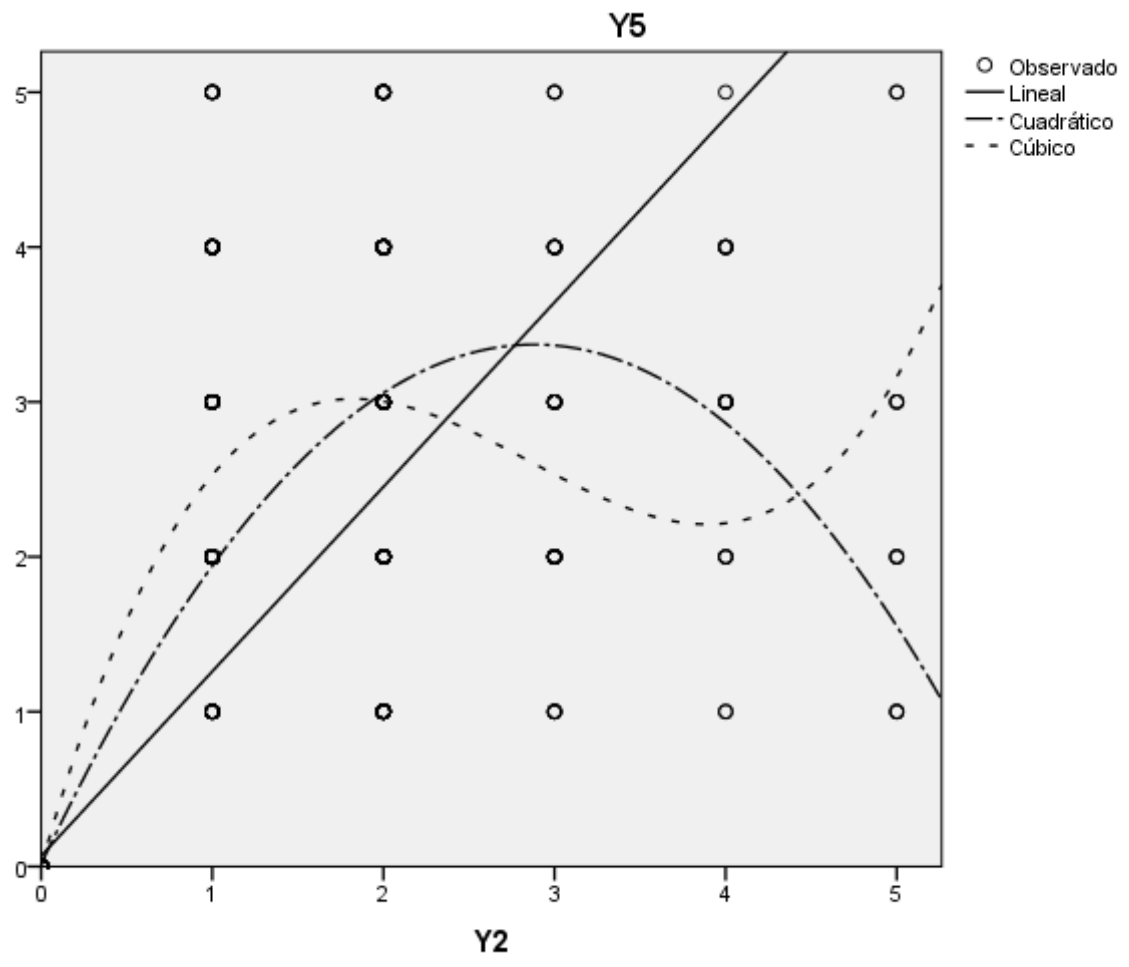
### ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3236,862	3	1078,954	6636,494	,000
Residuo	584,146	3593	,163		
Total	3821,008	3596			

La variable independiente es Y2.

**Coefficientes**

	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
Y2	3,916	,065	2,744	59,903	,000
Y2 ** 2	-1,576	,046	-3,390	-34,462	,000
Y2 ** 3	,184	,007	1,575	25,979	,000
(Constante)	,004	,007		,576	,564



### 5.3. Resultados del análisis

Vamos a realizar un resumen de los resultados obtenidos en los 18 estudios realizados y a partir de ellos podremos analizar y proponer las conclusiones obtenidas de los mismos.

Para poder valorar los resultados de los diferentes análisis de regresión es preciso recordar dos conceptos imprescindibles:

- Coeficiente de correlación
- Significación de un análisis

El primero, es un índice del grado de dependencia de las variables. Cuando es próximo a 1 las variables son linealmente dependientes, si la regresión es lineal o de cualquier otro tipo. Si es próximo a cero las variables son independientes

El segundo, nivel de significación o significación a secas de una prueba estadística, es un concepto estadístico asociado a la verificación de una hipótesis y se define como la probabilidad de tomar la decisión de rechazar la “hipótesis nula” cuando ésta es verdadera, o sea, mide la probabilidad de error en la decisión cuando ésta es verdadera. Si es menor que 0,05, la probabilidad de error es muy baja y por lo tanto el estudio tiene una gran garantía desde el punto de vista estadístico.

Una vez explicados los conceptos básicos se pasa a la descripción de los resultados.

### 5.3.1. MEJORA DE LA FORMACIÓN

#### 5.3.1.1. *Variables X1 y X2*

- La mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL. (X1)
- La importancia que ha tenido la obtención de su titulación en prevención en su colocación laboral. (X2)

#### **Resultados**

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados y la fiabilidad estadística del estudio no es aceptable pero muy alta.

De este estudio podemos determinar que la entrada de la Universidad en la formación de los prevencionistas no ha implicado un mayor grado de inserción de los profesionales de la prevención en el mundo laboral no influye en el aumento de exigencia en su labor como profesional experto en ergonomía y riesgos psicosociales. Dada esta circunstancia es posible que la formación en materia preventiva, según los contenidos formativos establecidos en el anexo VI del Real Decreto 39/1997, y en los que se basaban los antiguos títulos de Técnicos Superiores en PRL, resulten suficientes para llevar a cabo las actividades propias del prevencionista y aquellas para las que preparan, tanto los másteres oficiales impartidos por la Universidad, como las entidades acreditadas por la Autoridad Laboral.

También se puede interpretar que el nivel de exigencia del postgrado sea adecuado para el desempeño excelente de la profesión en prevención de riesgos laborales en el ámbito de la ergonomía y riesgos psicosociales, pero el contexto laboral no permite el desempeño en todo su alcance, limitado por factores ajenos al profesional.

$X_1/X_2$		
Tipo de regresión	R	Significación
<i>Lineal</i>	<b>0.024</b>	<b>0.158</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.023</b>	<b>0.170</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.023</b>	<b>0.169</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.026</b>	<b>0.295</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.042</b>	<b>0.100</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.028</b>	<b>0.091</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.030</b>	<b>0.070</b>

Tabla – 5.1.: Tabla de resultados de regresión y significación

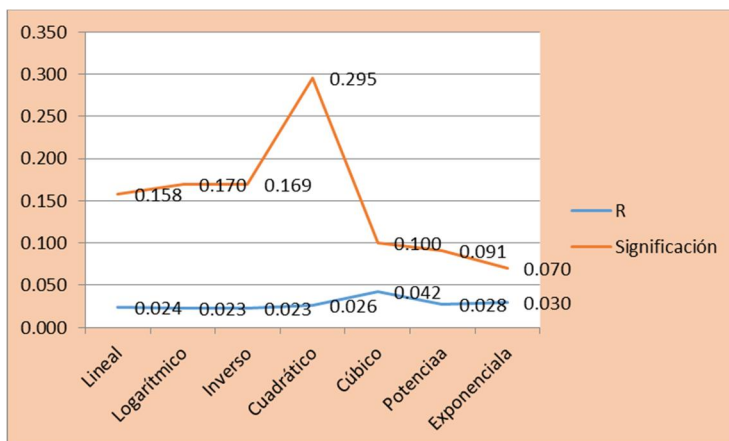


Gráfico – 5.1.: Resultados de regresión y significación

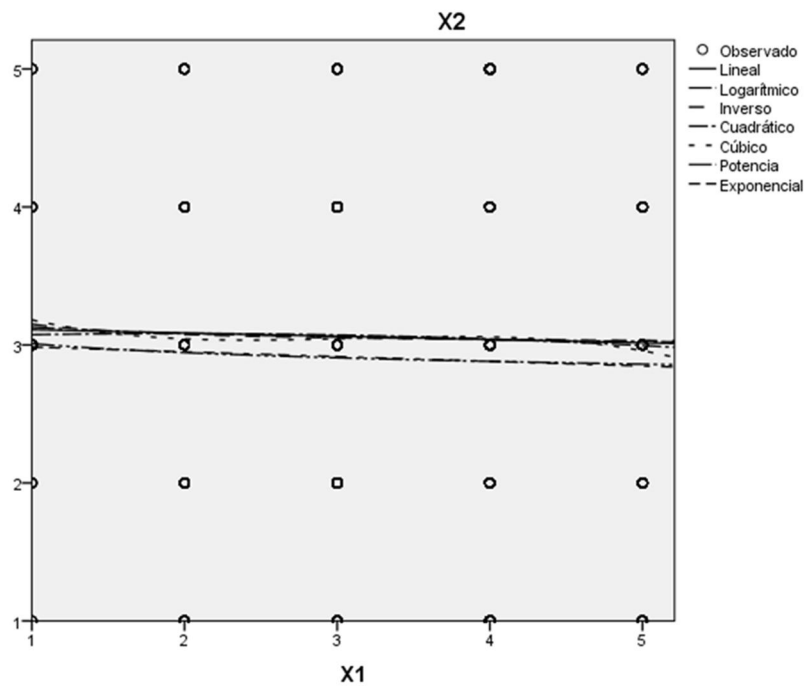


Gráfico – 5.2.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.1.2. Variables X1 y X3

- La mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL. (X1)
- La formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista. (X3)

### Resultados

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados y la fiabilidad estadística del estudio no es aceptable pero muy alta.

Con ello, se puede observar tras el estudio, que las empresas contratan a sus

trabajadores debido a las competencias adquiridas en materia de Prevención de Riesgos laborales a través de unos contenidos formativos establecidos, independientemente de que dicha formación la hayan recibido a través de una Universidad o de una entidad acreditada. Este hecho puede ser debido a que los títulos de máster oficial todavía son muy jóvenes y los titulados universitarios en PRL en el mercado laboral representan una minoría comparados con el número de Técnicos Superiores en PRL que han obtenido la titulación a través de una entidad de formación acreditada.

En ambos casos se trataba de una profesión regulada, lo que hace difícil la comparativa por parte de la empresa y su evaluación diferenciadora.

$X_1/X_3$		
Tipo de regresión	R	Significación
<i>Lineal</i>	<b>0.024</b>	<b>0.158</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.023</b>	<b>0.170</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.023</b>	<b>0.169</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.026</b>	<b>0.295</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.042</b>	<b>0.100</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.028</b>	<b>0.091</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.030</b>	<b>0.074</b>

Tabla – 5.2.: Resultados de regresión y significación

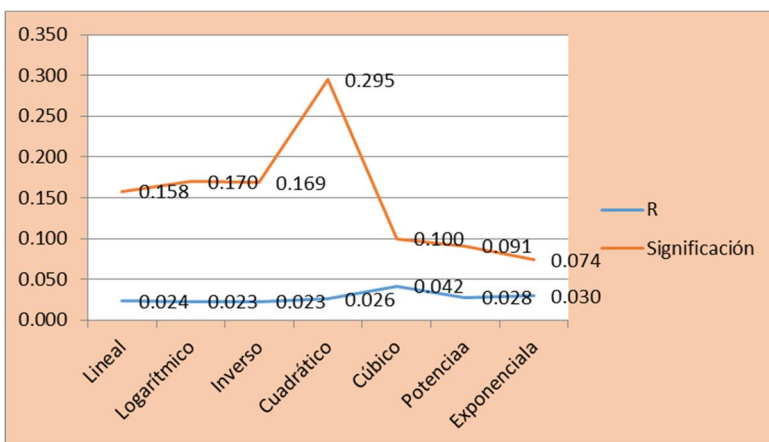




Gráfico – 5.3.: Resultados de regresión y significación

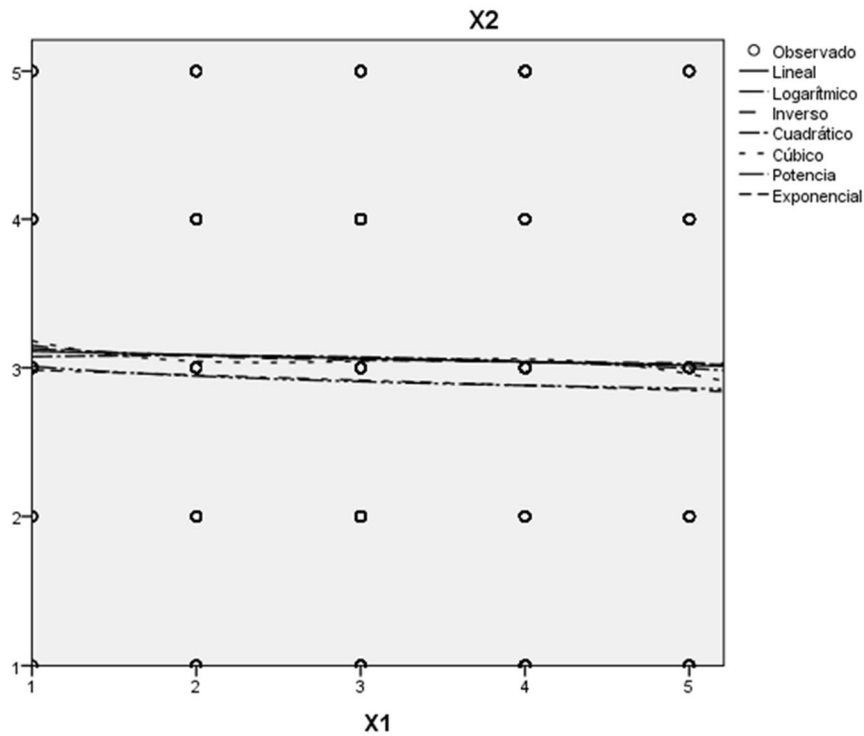


Gráfico – 5.4.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.1.3. Variables X1 y Y1

- La mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL. (X1)
- La relación entre la responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación. (Y1)

### Resultados

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia

estadística que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados y la fiabilidad estadística del estudio no es aceptable y además no es muy alta.

Podemos determinar que el hecho de la entrada de la Universidad para impartir la formación de los prevencionistas a través de programas de máster oficial no ha tenido ninguna influencia sobre el grado de responsabilidad del prevencionista ni sobre la exigencia de éste sobre su formación. Por ello, la formación al estar alineada mediante lo definido en el anexo VI del RD 39/1997 no ha supuesto una diferencia entre la responsabilidad del trabajo en actividades preventivas o los contenidos que exigen los alumnos antes de la entrada de la Universidad, ya que, tanto estos contenidos formativos, como la propia actividad de los prevencionistas no ha cambiado.

Podemos interpretar que la regulación anterior a la implantación del EEES y la formación impartida, consiguió alcanzar el nivel de responsabilidad requerido por la profesión y la formación de máster posterior, aumenta los conocimientos como prevencionista, pero no mejora los niveles de competencia de los profesionales en el ámbito de la responsabilidad profesional, ni el grado de exigencia en su formación.

$X_1/Y_1$		
<b>Tipo de regresión</b>	<b>R</b>	<b>Significación</b>
<i>Lineal</i>	<b>0.011</b>	<b>0.517</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.014</b>	<b>0.405</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.016</b>	<b>0.330</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.018</b>	<b>0.551</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.190</b>	<b>0.736</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.021</b>	<b>0.215</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.017</b>	<b>0.308</b>

Tabla – 5.3.: Resultados de regresión y significación

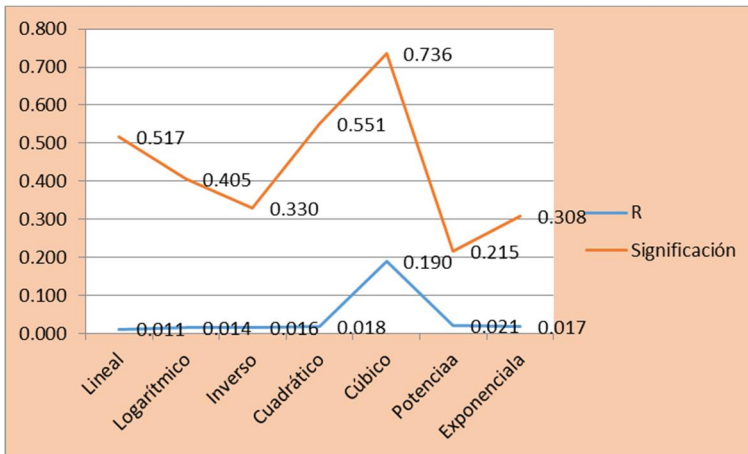


Gráfico – 5.5.: Resultados de regresión y significación

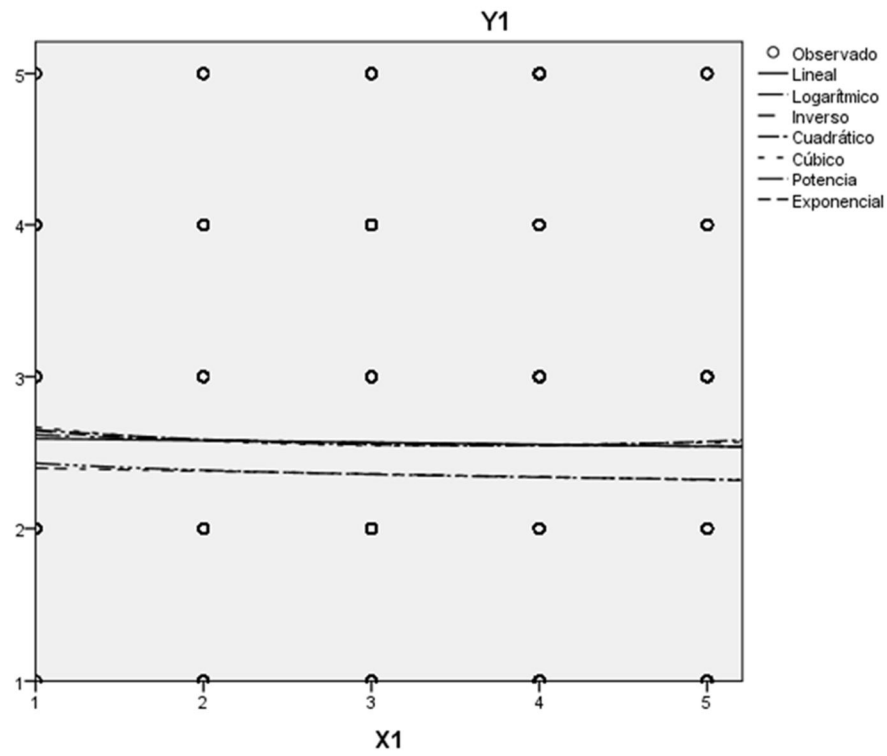


Gráfico – 5.6.: Salida de datos del SSPS

#### **5.3.1.4. Variables X1 y Y3**

- La mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL. (X1)
- La valoración social que considera que posee un prevencionista. (Y3)

#### ***Resultados***

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados y la fiabilidad estadística del estudio es aceptable en cuatro de los siete casos analizados.

De este análisis obtenemos una falta de correlación entre la mejora de la formación universitaria y la valoración social de los prevencionistas. Este hecho se puede deber a que las empresas no se limitan a validar a los prevencionistas solamente por el origen de su titulación, sino que lo que más les importa es la capacidad con la que los trabajadores desarrollan su actividad dentro de los procesos de la empresa.

Esta profesión nació a partir de una formación reglada que le otorgó en su momento credibilidad y reconocimiento, el cambio con el EEES no es significativo y no mejora la percepción social de esta profesión.

$X_1/Y_3$		
Tipo de regresión	R	Significación
Lineal	0.021	0.212
Logarítmico	0.018	0.275
Inverso	0.047	0.005
Cuadrático	0.227	0.000
Cúbico	0.267	0.000
Potencia <sup>a</sup>	0.032	0.053
Exponencial <sup>a</sup>	0.003	0.847

Tabla – 5.4.: Resultados de regresión y significación

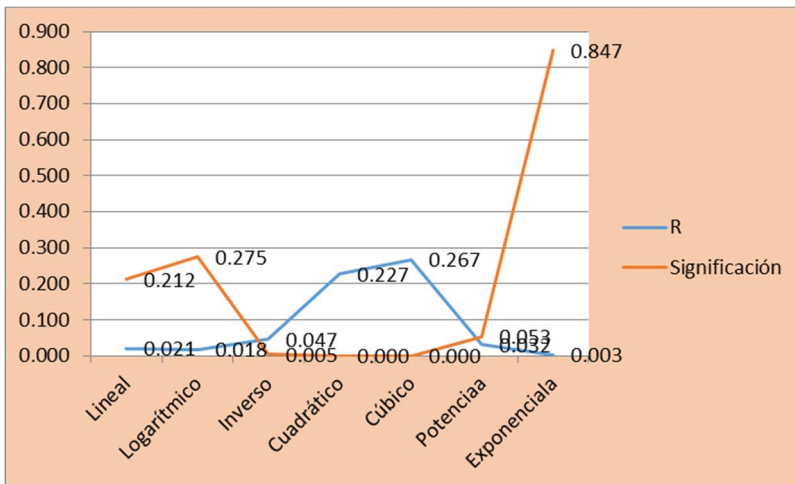


Gráfico – 5.7.: Resultados de regresión y significación

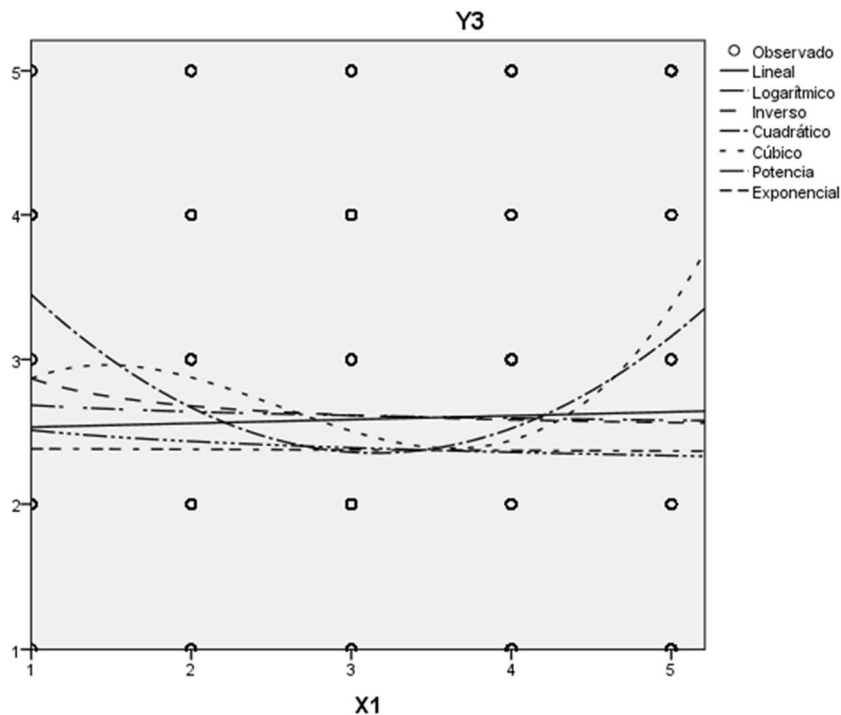


Gráfico – 5.8.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.1.5. Variables X1 y Y4

- La mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL. (X1)
- La relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista. (Y4)

### Resultados

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados y la fiabilidad estadística del estudio es aceptable en cuatro de los siete

casos analizados.

Las variables de mejora de la formación de los prevencionistas y la relación entre la responsabilidad y remuneración de su trabajo no son variables que tengan influencia una sobre otra. Esto es debido a que los salarios de los prevencionistas se rigen por convenios colectivos, los cuales marcan los sueldos de los profesionales, por lo que la influencia de la formación Universitaria es mínima en este aspecto, y no se perciben cambios entre el salario percibido por los Técnicos Superiores de Prevención de Riesgos Laborales con la especialidad de Ergonomía y Psicología y los egresados del máster oficial en PRL.

X <sub>1</sub> /Y <sub>4</sub>		
Tipo de regresión	R	Significación
<i>Lineal</i>	<b>0.028</b>	<b>0.097</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.031</b>	<b>0.067</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.031</b>	<b>0.064</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.033</b>	<b>0.142</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.033</b>	<b>0.272</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.026</b>	<b>0.119</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.023</b>	<b>0.165</b>

Tabla – 5.5.: Tabla de resultados de regresión y significación

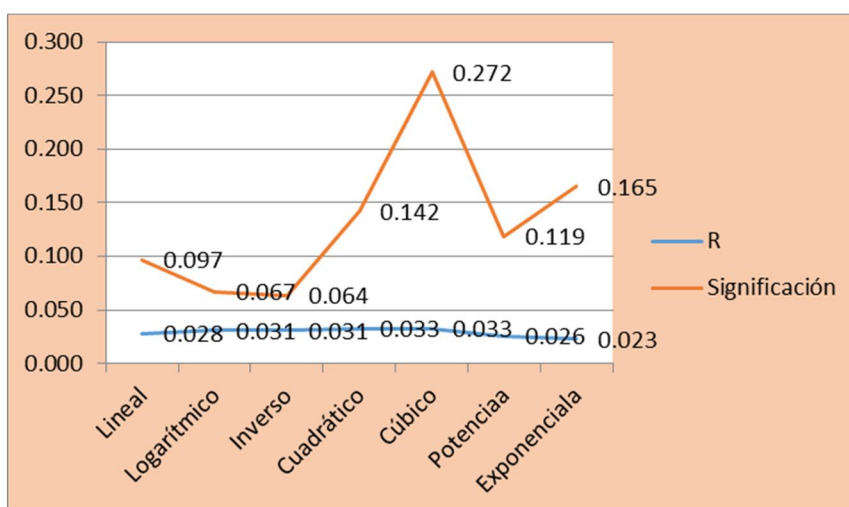


Gráfico – 5.9.: Resultados de regresión y significación

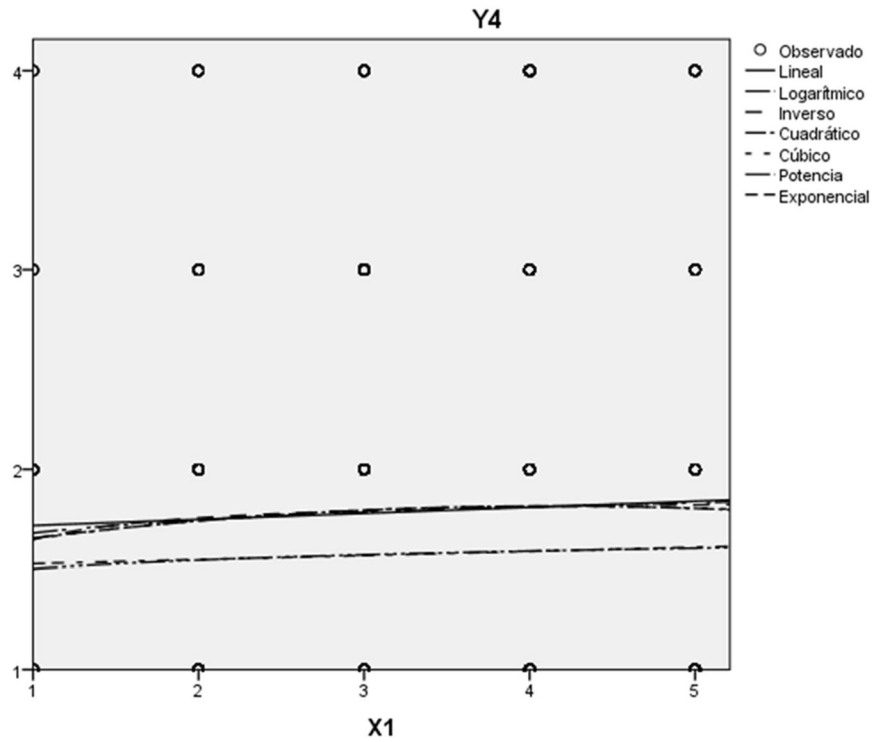


Gráfico – 5.10.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.1.6. Variables X1 y Y6

- La mejora en la formación de los prevencionistas al hacerse cargo la Universidad de los másteres en PRL. (X1)
- El máster que realizó le capacita suficientemente para ejercer la labor de docente. (Y6)

### Resultados

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es baja en todos los análisis



realizados, pero mejora ostensiblemente los estudios anteriores, por lo que se puede hablar de una cierta relación reconocible estadísticamente, además en este caso la fiabilidad estadística del estudio es aceptable en todos los casos analizados.

Al verse una cierta correlación entre las variables, aunque baja, ésta se podría explicar debido a que es lógico pensar que al hacerse cargo la Universidad de la formación preventiva, ésta adquiera un carácter mucho más académico que preparara a los alumnos egresados para llevar a cabo actividades docentes en mejores condiciones que la formación anterior, con un enfoque principalmente profesionalizante.

$X_1/Y_6$		
Tipo de regresión	R	Significación
<i>Lineal</i>	<b>0.230</b>	<b>0.000</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.162</b>	<b>0.000</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.088</b>	<b>0.000</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.367</b>	<b>0.000</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.393</b>	<b>0.000</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.194</b>	<b>0.000</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.267</b>	<b>0.000</b>

Tabla – 5.6.: Resultados de regresión y significación

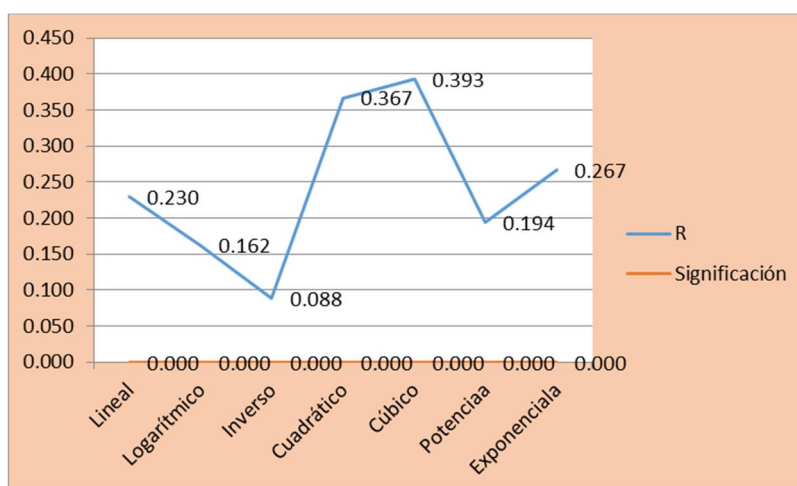


Gráfico – 5.11.: Resultados de regresión y significación

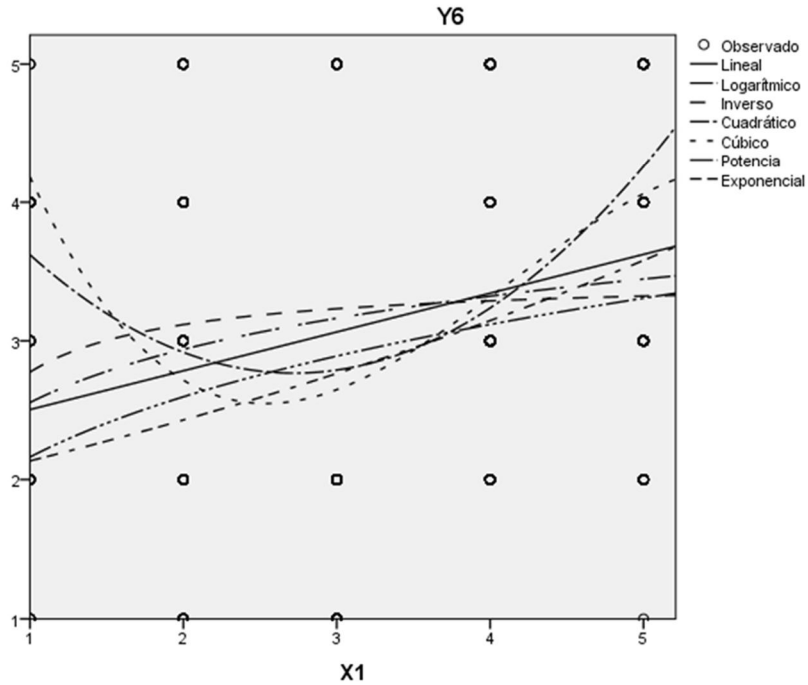


Gráfico – 5.12.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.2. IMPORTANCIA DEL TÍTULO

#### 5.3.2.1. Variables X2 y Y2

- La importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral. (X2)
- La percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL. (Y2)

## Resultados

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados, además en este caso la fiabilidad no es aceptable de forma muy clara siendo en general baja.

Tal y como hemos afirmado en casos anteriores, en éste sucedería algo similar, desde el punto de vista de que las empresas no valoran al prevencionista por el tipo de formación obtenida, sino por su capacidad para llevar a cabo su actividad. Por ello, la obtención del título no es el único factor, ni el más relevante, para que un alumno egresado acceda al mercado laboral y, por ello, la valoración de la empresa a la laboral del prevencionista es independiente.

$X_2/Y_2$		
Tipo de regresión	R	Significación
<i>Lineal</i>	<b>0.001</b>	<b>0.953</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.003</b>	<b>0.859</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.006</b>	<b>0.717</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.001</b>	<b>0.998</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.038</b>	<b>0.155</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>		
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>		

Tabla – 5.7.: Resultados de regresión y significación

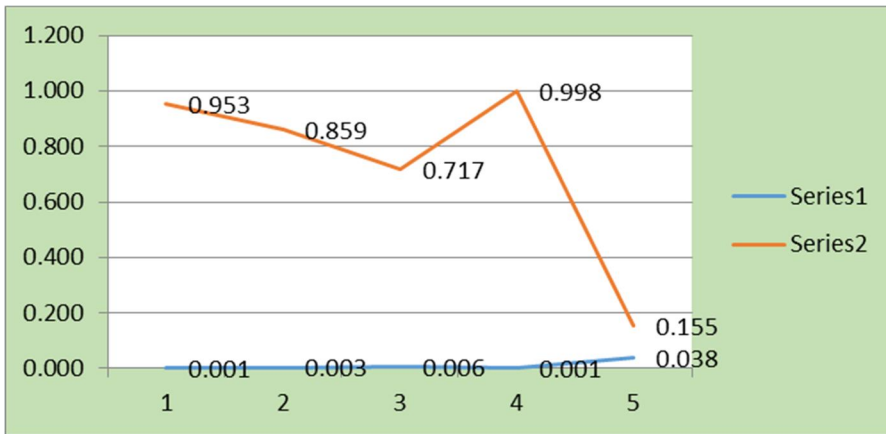


Gráfico – 5.13.: Resultados de regresión y significación

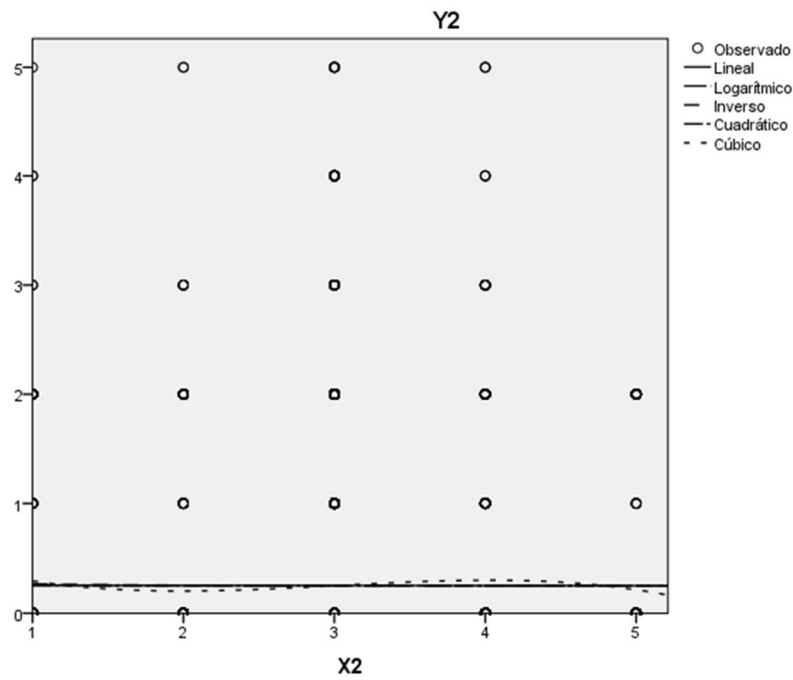


Gráfico – 5.14.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.2.2. Variables X2 y Y3

- La importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral. (X2)

- La valoración social que considera que posee un prevencionista. (Y3)

### **Resultados**

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados, sin embargo, aunque la fiabilidad no es aceptable, estadísticamente es alta.

La obtención de la titulación Universitaria en PRL no se ve influenciada por la valoración social que poseen los prevencionistas dado que se trata de una labor que se lleva realizando desde hace muchos años pero que todavía no tiene un impacto social suficientemente amplio para que la sociedad vea necesaria o por lo menos relevante, las actividades preventivas dentro de los procesos de la empresa. Para ello, las acciones de concienciación con la seguridad y salud de los trabajadores deben seguir siendo constantes con el objetivo de que cada vez se le dé a la prevención de riesgos laborales la importancia que se merece.

Se hace evidente que los profesionales de la prevención de riesgos laborales debemos ejercer constantemente una labor de sensibilización ante los temas de PRL y en honor al colectivo estudiado y el impacto transversal del mismo en el ámbito de la empresa, un esfuerzo especial en la especialidad de ergonomía y riesgos psicosociales.

$X_2/Y_3$		
<b>Tipo de regresión</b>	<b>R</b>	<b>Significación</b>
<i>Lineal</i>	<b>0.043</b>	<b>0.009</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.041</b>	<b>0.014</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.034</b>	<b>0.040</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.044</b>	<b>0.033</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.049</b>	<b>0.035</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.019</b>	<b>0.255</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.024</b>	<b>0.149</b>

Tabla – 5.8.: Tabla de resultados de regresión y significación

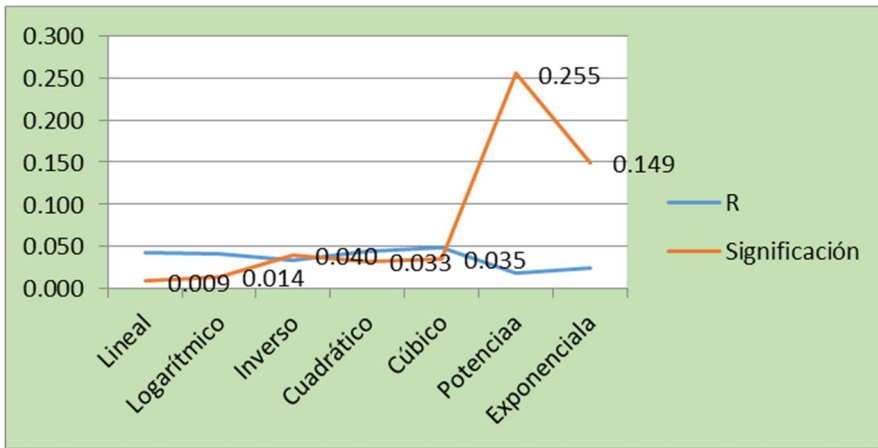
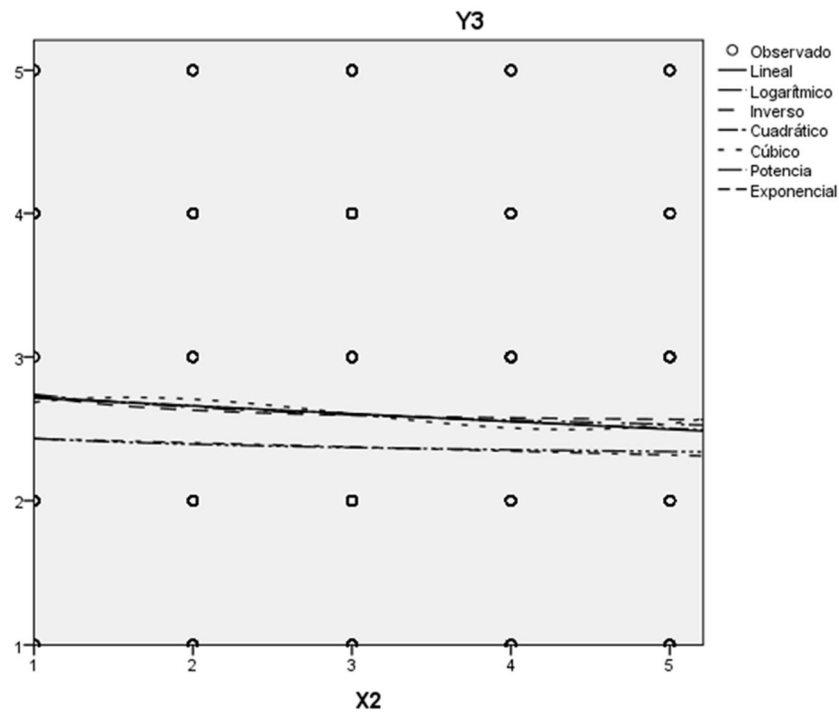


Gráfico – 5.15.: Resultados de regresión y significación



### 5.3.2.3. Variables X2 y Y5

- La importancia que ha tenido la obtención de su titulación en PRL en su colocación laboral. (X2)
- El grado de compromiso de su empresa con la PRL. (Y5)

### **Resultados**

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados. Además, en este caso la fiabilidad es muy alta y estadísticamente aceptable en todos los análisis realizados.

Dado que la normativa en materia de PRL es muy exigente en nuestro país, las empresas están obligadas a cumplir con ella, por lo que las empresas incorporan profesionales cualificados más allá del grado de compromiso real con la PRL. Se puede pensar que esta obligatoriedad es la que hace que las empresas cuenten con técnicos de PRL en sus equipos de trabajo en muchas ocasiones para evitar sanciones más que por el hecho de que el empresario crea en la efectividad de la PRL.

Se podría suponer que una empresa con un gran compromiso en PRL busca profesionales de más elevado nivel formativo y por ello, los prevencionistas de Máster Universitarios encontrarían más fácilmente empleo en este tipo de empresas, pero con los resultados de este estudio no lo podemos confirmar estadísticamente.

$X_2/Y_5$		
Tipo de regresión	R	Significación
<i>Lineal</i>	<b>0.038</b>	<b>0.024</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.056</b>	<b>0.001</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.065</b>	<b>0.000</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.084</b>	<b>0.000</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.085</b>	<b>0.000</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>		
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>		

Tabla – 5.9.: Resultados de regresión y significación

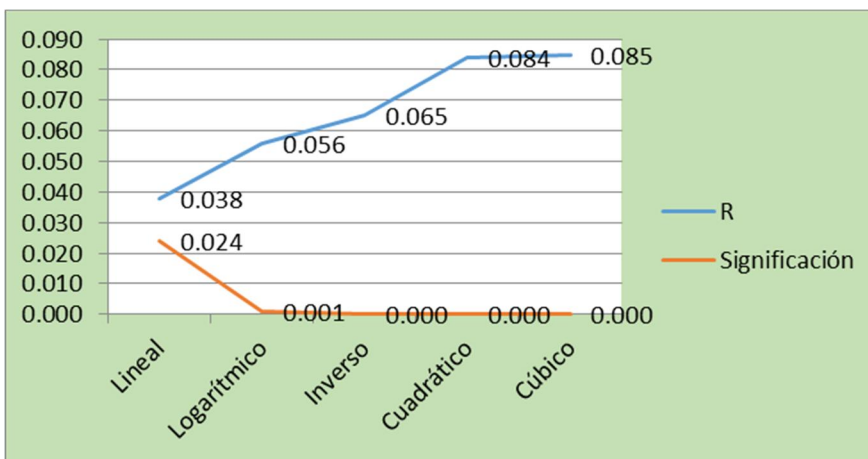


Gráfico – 5.17.: Resultados de regresión y significación



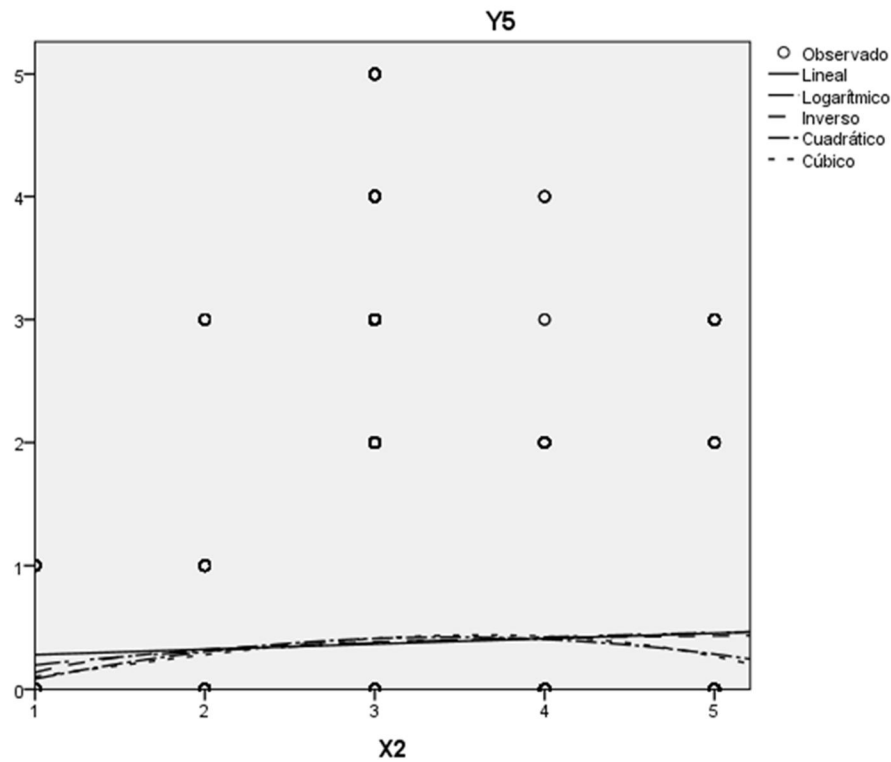


Gráfico – 5.18.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.3. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN

#### 5.3.3.1. Variables X3 y Y1

- La formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista. (X3)
- La relación entre la responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación. (Y1)

### Resultados

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados, además en este caso la fiabilidad no es aceptable de forma muy clara siendo en general baja.

La independencia de ambas variables denota que el grado de responsabilidad del prevencionista y la exigencia en su formación no tiene que ver con la propia formación que ha recibido, puesto que son los propios procesos empresariales los que marcan la pauta de trabajo y al final lo que diferenciaría a un prevencionista es la experiencia adquirida a lo largo de los años de trabajo.

$X_3/Y_1$		
<b>Tipo de regresión</b>	<b>R</b>	<b>Significación</b>
<i>Lineal</i>	<b>0.003</b>	<b>0.867</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.002</b>	<b>0.917</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.001</b>	<b>0.962</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.006</b>	<b>0.940</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.007</b>	<b>0.982</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.004</b>	<b>0.803</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.003</b>	<b>0.856</b>

Tabla – 5.10.: Resultados de regresión y significación

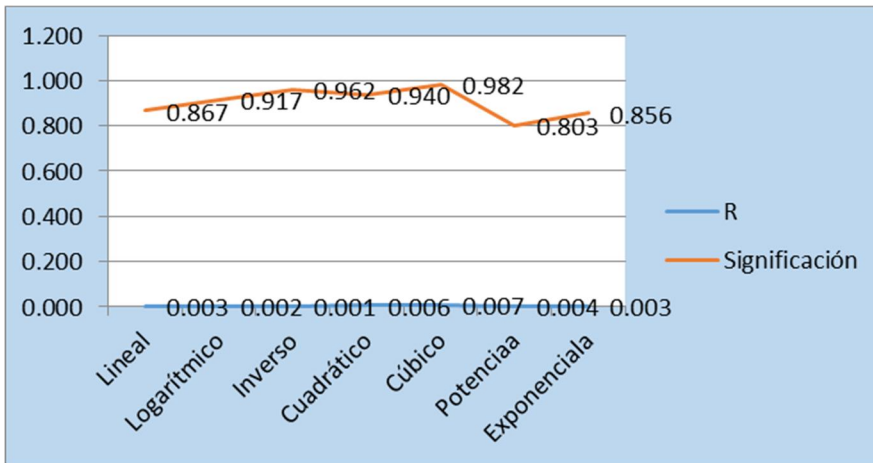


Gráfico – 5.19.: Resultados de regresión y significación

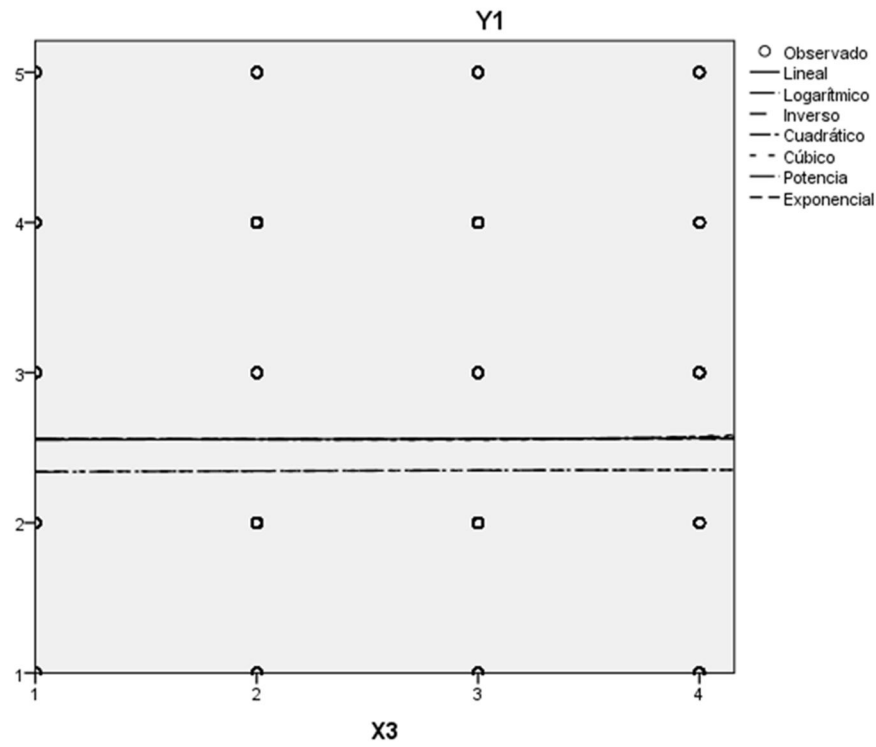


Gráfico – 5.20.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.3.2. Variables X3 y Y3

- La formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista. (X3)
- La valoración social que considera que posee un prevencionista. (Y3)

#### **Resultados**

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados, además en este caso la fiabilidad no es aceptable de forma muy clara siendo en general baja.

Con el análisis realizado podemos confirmar que no existe relación entre cómo percibe el profesional la adecuada formación para su ejercicio profesional, con la percepción social que posee un prevencionista. Independientemente de la formación recibida el entorno social de los prevencionistas no distingue que la formación haya sido impartida por una Universidad o por una entidad acreditada.

$X_3/Y_3$		
<b>Tipo de regresión</b>	<b>R</b>	<b>Significación</b>
<i>Lineal</i>	<b>0.015</b>	<b>0.368</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.011</b>	<b>0.502</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.007</b>	<b>0.655</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.023</b>	<b>0.391</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.025</b>	<b>0.521</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.002</b>	<b>0.439</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.005</b>	<b>0.750</b>

Tabla – 5.11.: Resultados de regresión y significación

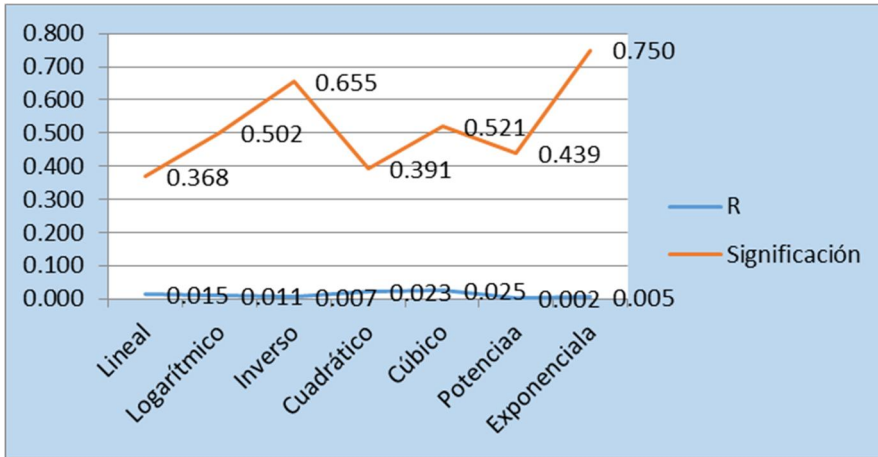


Gráfico – 5.20.: Resultados de regresión y significación

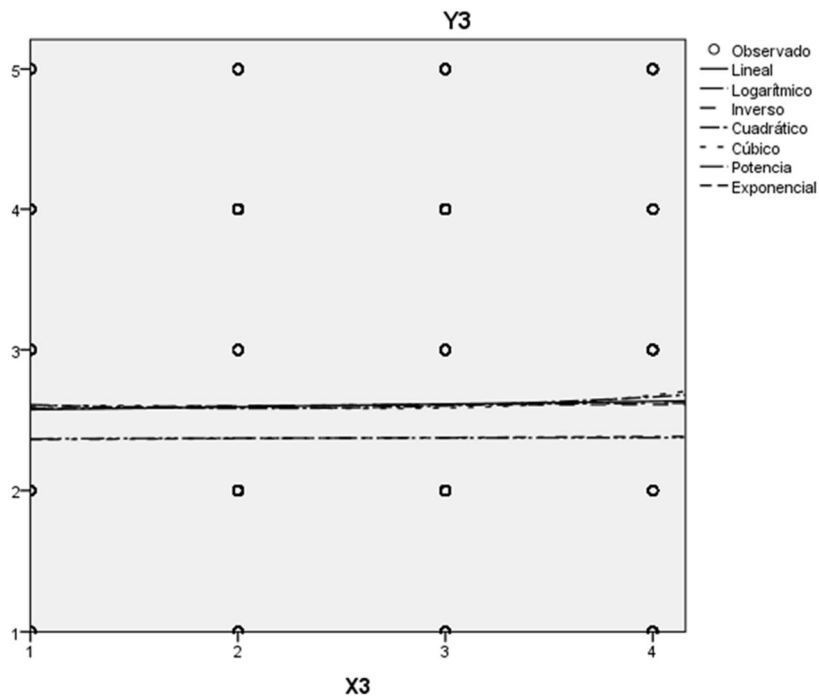


Gráfico – 5.21.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.3.3. Variables X3 y Y4

- La formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista. (X3)
- La relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista. (Y4)

### Resultados

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados, además en este caso la fiabilidad no es aceptable de forma muy clara siendo en general baja.

De la misma manera que hemos comentado anteriormente, las actividades de un prevencionista están sujetas a un convenio colectivo laboral, por lo que la responsabilidad y remuneración de los profesionales de la prevención es independiente de la formación recibida.

$X_3/Y_4$		
Tipo de regresión	R	Significación
<i>Lineal</i>	<b>0.016</b>	<b>0.330</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.017</b>	<b>0.304</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.017</b>	<b>0.304</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.017</b>	<b>0.611</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.019</b>	<b>0.736</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.017</b>	<b>0.302</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.017</b>	<b>0.301</b>

Tabla – 5.12.: Resultados de regresión y significación

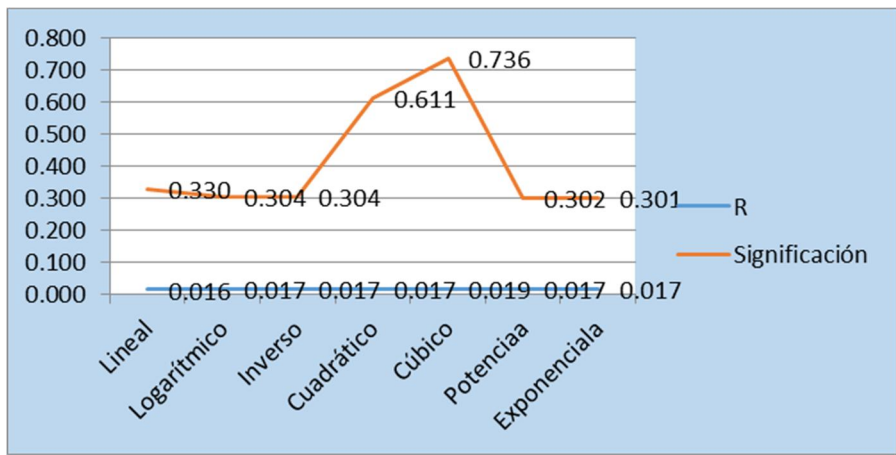


Gráfico – 5.22.: Resultados de regresión y significación

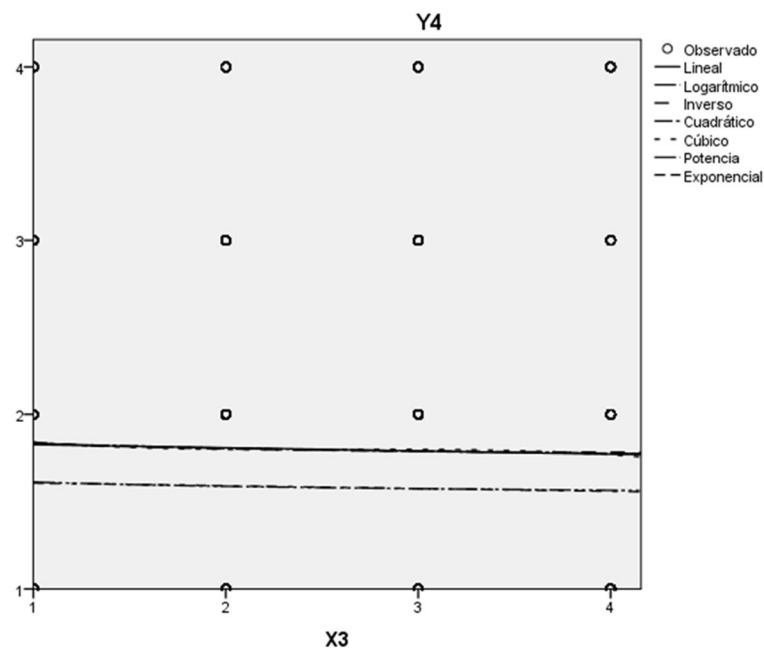


Gráfico – 5.23.: Salida de datos del SSPS

**5.3.3.4. Variables X3 y Y6**

- La formación que recibió en el máster es adecuada a la exigencia requerida en su labor profesional de prevencionista. (X3)

- El máster que realizó le capacita suficientemente para ejercer la labor de docente. (Y6)

### **Resultados**

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados, además en este caso la fiabilidad no es aceptable de forma muy clara siendo en general baja.

Los alumnos que acceden a estudiar un máster oficial Universitario en PRL lo hacen, en su mayoría, con el objetivo de ejercer su actividad profesional dentro de una empresa o sector de actividad diferente al ámbito Universitario, de ahí que no haya correlación de una variable con otra.

$X_3/Y_6$		
<b>Tipo de regresión</b>	<b>R</b>	<b>Significación</b>
<i>Lineal</i>	<b>0.010</b>	<b>0.463</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.000</b>	<b>0.985</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.014</b>	<b>0.416</b>
<i>Cuadrático</i>	<b>0.046</b>	<b>0.021</b>
<i>Cúbico</i>	<b>0.060</b>	<b>0.005</b>
<i>Potencia<sup>a</sup></i>	<b>0.000</b>	<b>0.990</b>
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>	<b>0.011</b>	<b>0.427</b>

Tabla – 5.13.: Resultados de regresión y significación



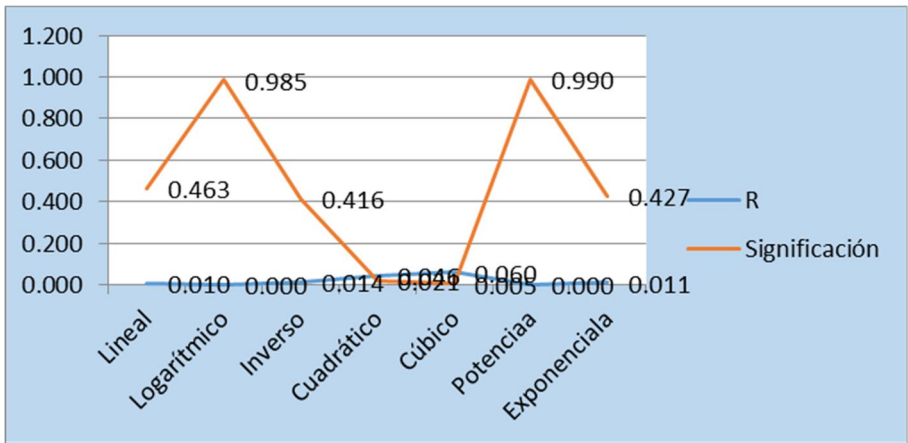


Gráfico – 5.24.: Resultados de regresión y significación

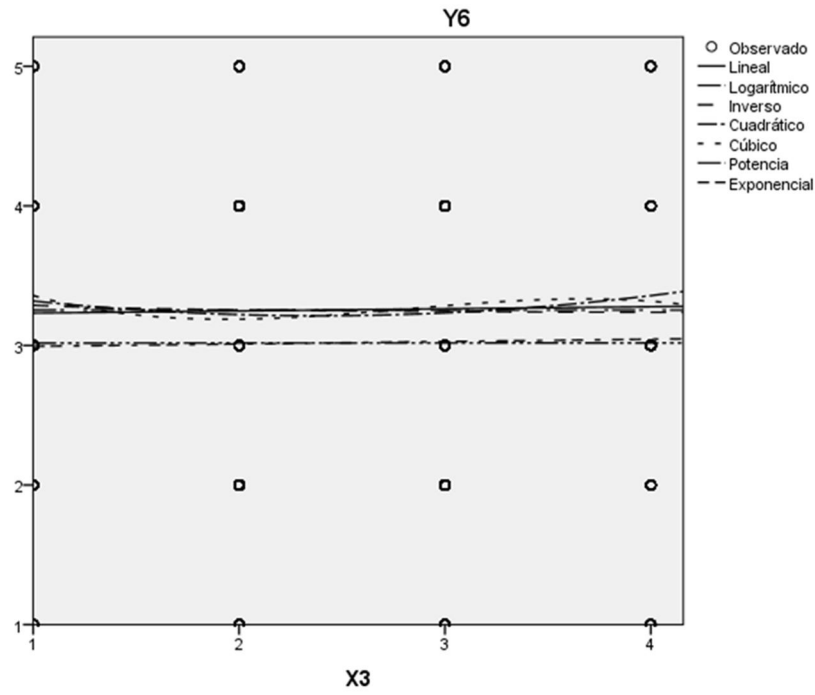


Gráfico – 5.25.: Salida de datos del SSPS

## 5.3.4. RESPONSABILIDAD LABORAL

### 5.3.4.1. Variables Y1 y Y4

- La relación entre la responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación. (Y1)
- La relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista. (Y4)

#### **Resultados**

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la **correlación entre ambas variables es muy alta** en todos los análisis realizados, destacando el cuadrático y el cúbico, además en este caso la fiabilidad es aceptable desde el punto de vista estadístico de forma muy clara.

De este análisis se puede extraer que un profesional con mayor responsabilidad en su actividad y exigente con su nivel formativo y profesional, podría acceder a puestos de trabajo de mayor responsabilidad y mejor remuneración. En el momento en el que un trabajador gana experiencia laboral junto con nivel académico ve como su responsabilidad dentro de la empresa, así como su remuneración asciende.

$Y_1/Y_4$		
Tipo de regresión	R	Significación
Lineal	0.745	0.000
Logarítmico	0.843	0.000
Inverso	0.876	0.000
Cuadrático	0.885	0.000
Cúbico	0.889	0.000
Potencia <sup>a</sup>	0.839	0.000
Exponencial <sup>a</sup>	0.774	0.000

Tabla – 5.14.: Resultados de regresión y significación

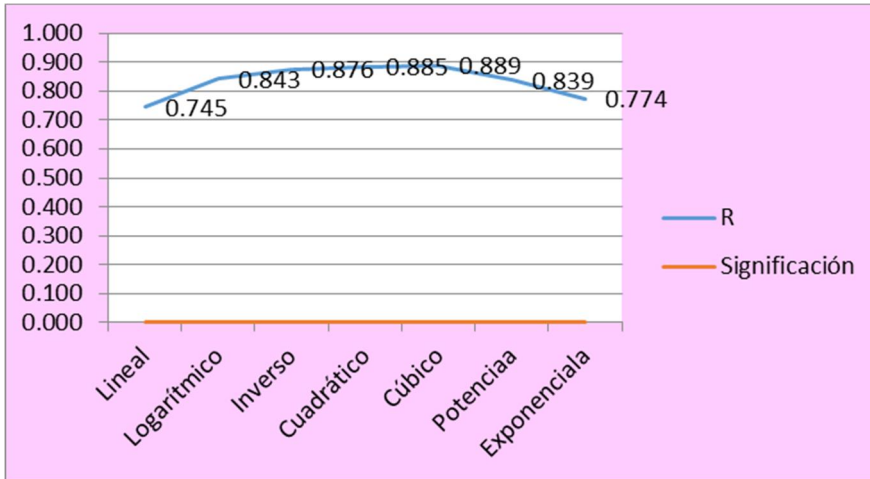


Gráfico – 5.26.: Resultados de regresión y significación

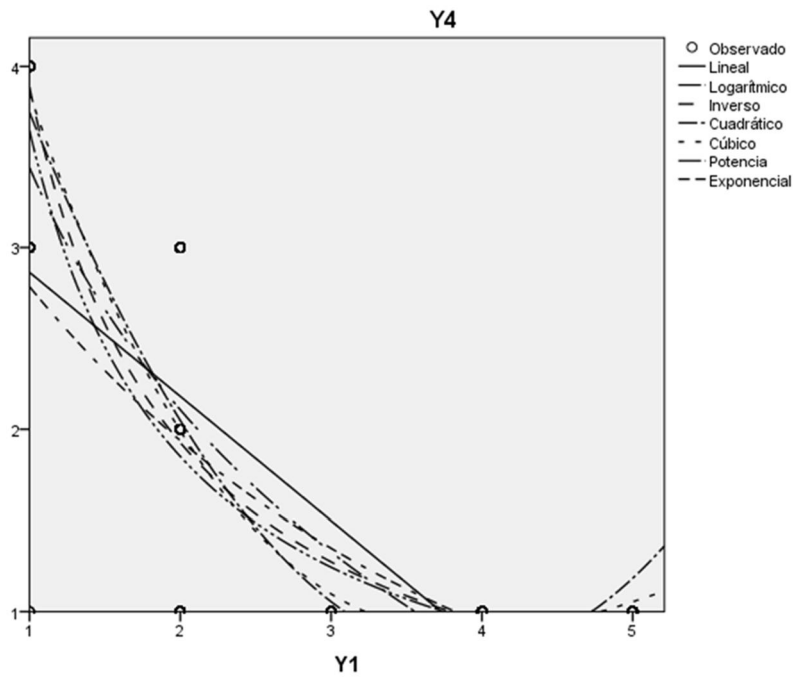


Gráfico – 5.27.: Salida de datos del SSPS

#### **5.3.4.2. Variables Y1 y Y2**

- La relación entre la responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación. (Y1)
- La percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL. (Y2)

#### ***Resultados***

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados, además en este caso la fiabilidad no es aceptable desde el punto de vista estadístico de forma muy clara y en general es de grado medio.

Tras el estudio, las variables muestran una independencia, posiblemente debida a la falta de implicación de empresarios y trabajadores para llevar a cabo una correcta integración de la PRL dentro de la gestión de la empresa y de sus procesos. En muchos casos, sobre todo en pequeñas y medianas empresas, las actividades relacionadas con la PRL, al no ser procesos directamente productivos, se pueden llegar a ver más como un gasto económico y un obstáculo para la productividad.

$Y_1/Y_2$		
Tipo de regresión	R	Significación
Lineal	0.010	0.568
Logarítmico	0.010	0.549
Inverso	0.007	0.685
Cuadrático	0.019	0.512
Cúbico	0.046	0.056
Potencia <sup>a</sup>		
Exponencial <sup>a</sup>		

Tabla – 5.15.: Resultados de regresión y significación

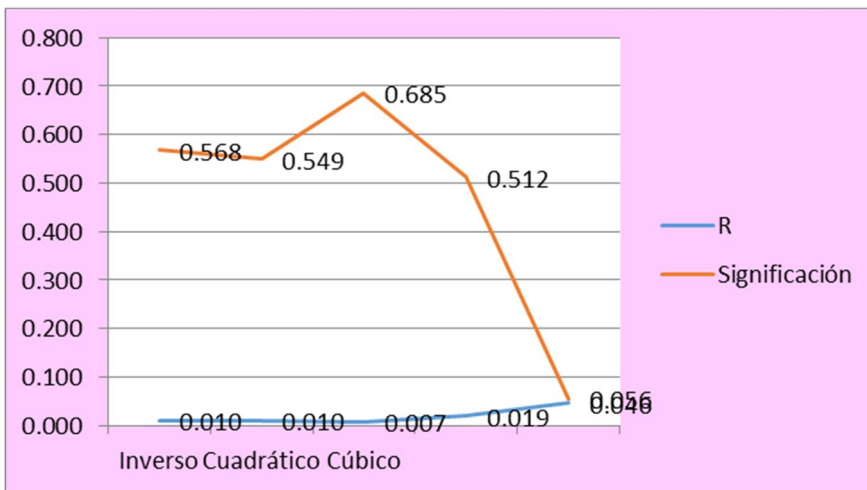


Gráfico – 5.28.: Resultados de regresión y significación

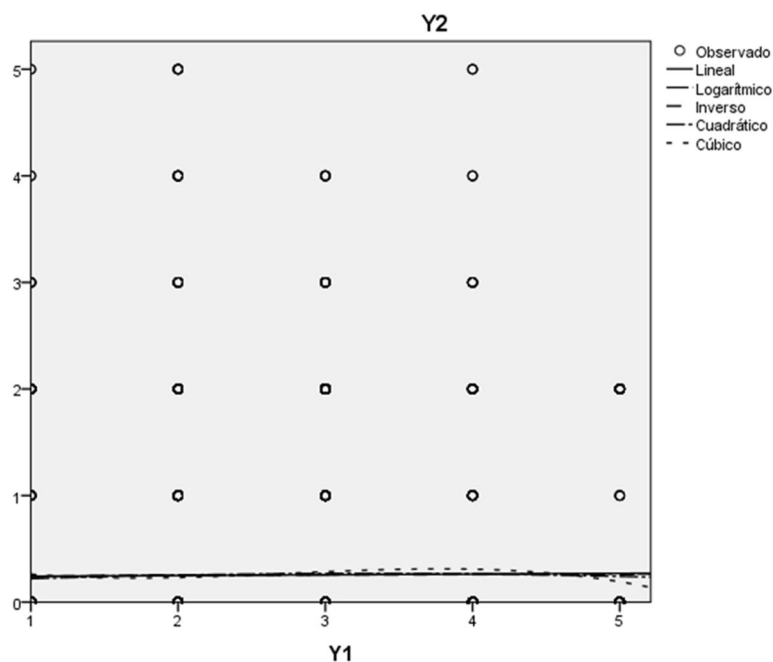


Gráfico – 5.29.: Salida de datos del SSPS

### 5.3.4.3. Variables Y1 y Y3

- La relación entre la responsabilidad del prevencionista y el grado de exigencia de su formación. (Y1)
- La valoración social que considera que posee un prevencionista. (Y3)

### Resultados

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados, además en este caso la fiabilidad no es aceptable desde el punto de vista estadístico de forma muy clara en los cuatro primeros estudios y en general es de grado medio, sólo existe un análisis, el caso de relación de tipo cúbica en que si se

aceptaría y los dos últimos casos en que estamos muy cerca de la aceptación.

En este análisis se determina que las variables son independientes. El reconocimiento de los prevencionistas dentro del entorno laboral todavía debe madurar, ya que su valoración social que recibe no es acorde con su responsabilidad y el impacto de su actividad en la empresa y sus profesionales.

Y <sub>1</sub> /Y <sub>3</sub>		
Tipo de regresión	R	Significación
Lineal	0.014	0.395
Logarítmico	0.011	0.513
Inverso	0.001	0.952
Cuadrático	0.026	0.293
Cúbico	0.089	0.000
Potencia <sup>a</sup>	0.031	0.061
Exponencial <sup>a</sup>	0.030	0.070

Tabla – 5.16.: Resultados de regresión y significación

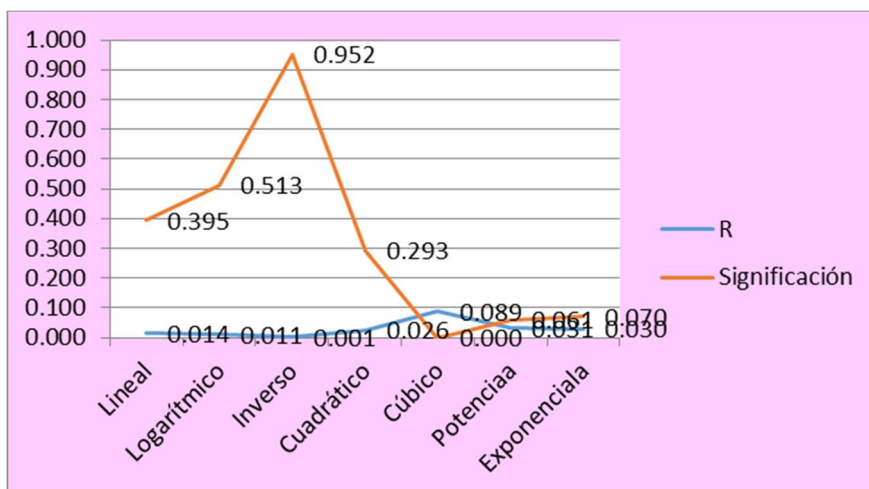


Gráfico – 5.30.: Resultados de regresión y significación

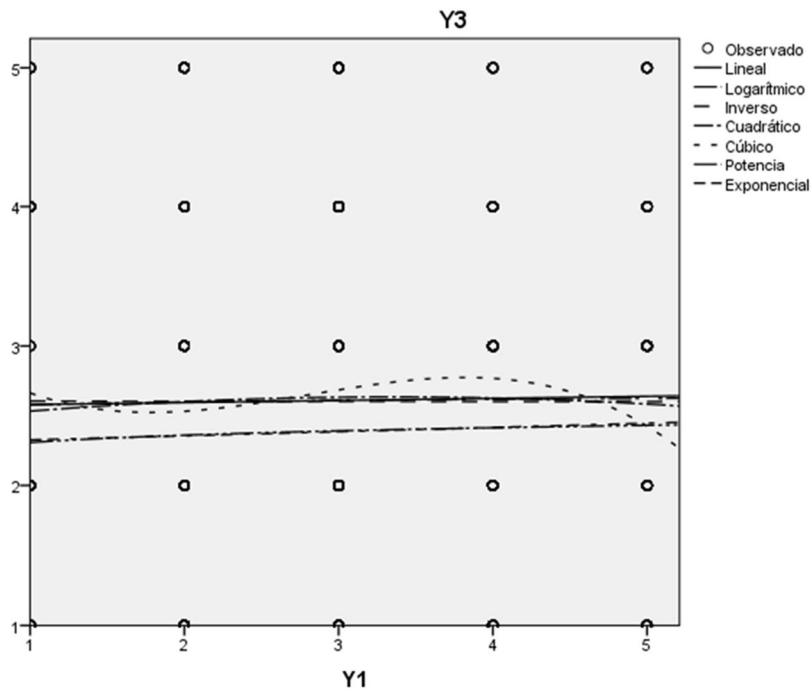


Gráfico – 5.31.: Salida de datos del SPSS



### 5.3.5. COMPROMISO DE LA EMPRESA

#### 5.3.5.1. Variables Y2 y Y4

- La percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL. (Y2)
- La relación entre responsabilidad y remuneración de la labor del prevencionista. (Y4)

#### **Resultados**

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy baja en todos los análisis realizados, además en este caso la fiabilidad no es aceptable desde el punto de vista estadístico de forma muy clara en todos ellos.

Actualmente, los profesionales de la prevención reconocen que su grado de responsabilidad y remuneración no son adecuados en relación a su actividad diaria de salvaguardar la integridad de todos los trabajadores y, a esto se añade que no están adecuadamente valorados dentro de la empresa. No obstante, las dos variables de estudio no tienen relación la una con la otra, posiblemente porque normalmente la retribución salarial del prevencionista en la mayoría de los casos está regulada por convenios colectivos sectoriales o de empresa, como ya hemos mencionado.

$Y_2/Y_4$		
Tipo de regresión	R	Significación
Lineal	0.008	0.638
Logarítmico	0.021	0.446
Inverso	0.022	0.645
Cuadrático	0.015	0.365
Cúbico		
Potencia <sup>a</sup>		
Exponencial <sup>a</sup>		

Tabla – 5.17.: Resultados de regresión y significación

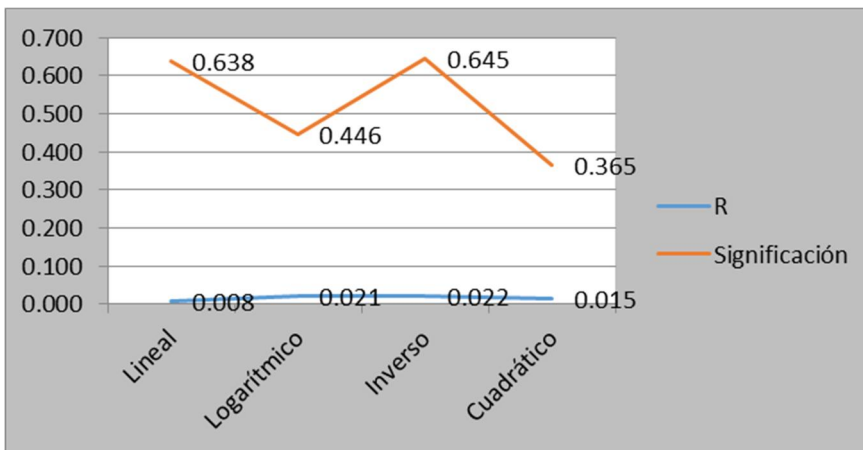


Gráfico – 5.32.: Resultados de regresión y significación

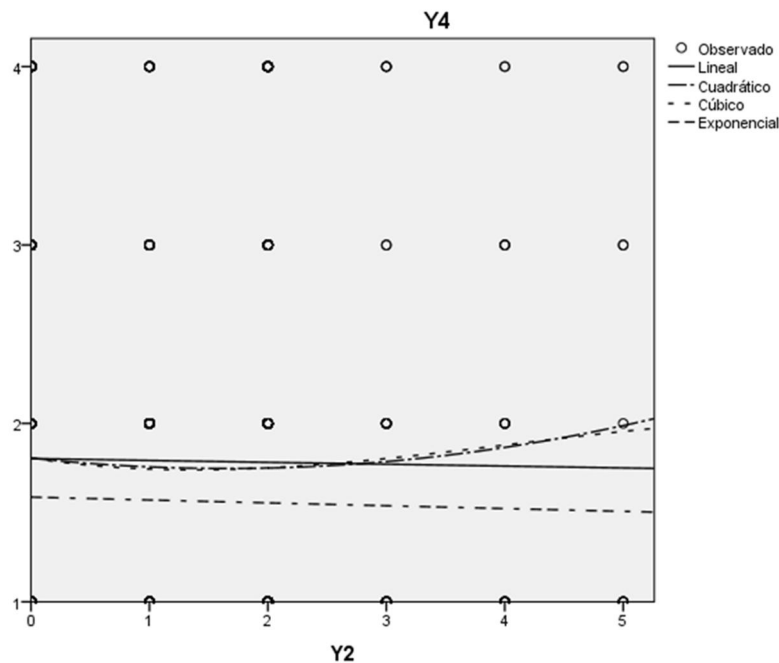


Gráfico – 5.33.: Salida de datos del SPSS

### 5.3.5.2. Variables Y2 y Y5

- La percepción que tiene usted sobre la valoración que en su empresa dan a su labor en PRL. (Y2)
- El grado de compromiso de su empresa con la PRL. (Y5)

### Resultados

De la tabla y gráfico siguientes, podemos concluir que existe evidencia estadística de que la correlación entre ambas variables es muy alta en todos los análisis realizados, además en este caso la fiabilidad es aceptable desde el punto de vista estadístico de forma muy clara en todos ellos. Podemos concluir la dependencia clara entre ambas variables.

En este caso podemos observar que, tras el análisis realizado, existe una relación clara entre cómo percibe el prevencionista el valor que dan en su empresa a su labor en materia de PRL, con el grado de compromiso de dicha empresa en PRL. Evidentemente, en el momento en que una empresa tiene un alto grado de concienciación y compromiso con la PRL, el valor que da a las actividades preventivas desempeñadas por el profesional aumentan considerablemente, ya que, sin duda, se encontrará con muchos menos impedimentos a la hora de desarrollar su actividad laboral, lo que conlleva a un estado anímico y psicosociológico del trabajador más favorable.

$Y_2/Y_5$		
<b>Tipo de regresión</b>	<b>R</b>	<b>Significación</b>
<i>Lineal</i>	<b>0.835</b>	<b>0,0001</b>
<i>Logarítmico</i>	<b>0.905</b>	<b>0,0001</b>
<i>Inverso</i>	<b>0.920</b>	<b>0,0001</b>
<i>Cuadrático</i>		
<i>Cúbico</i>		
<i>Potencia<sup>a</sup></i>		
<i>Exponencial<sup>a</sup></i>		

Tabla – 5.18.: Resultados de regresión y significación

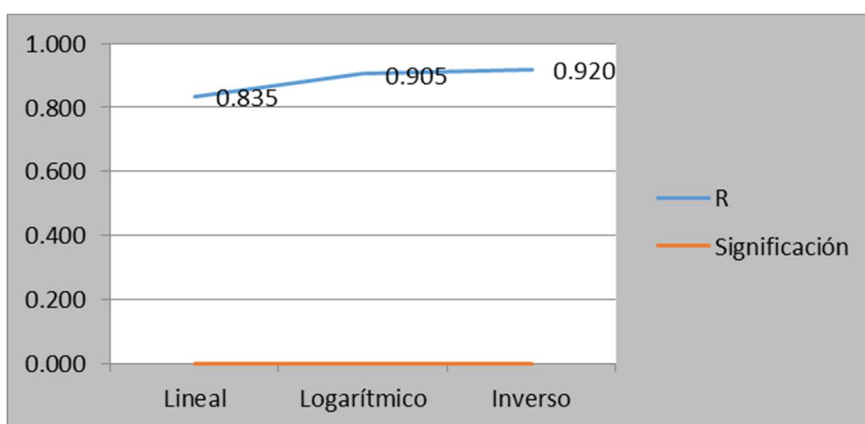


Gráfico – 5.34.: Resultados de regresión y significación

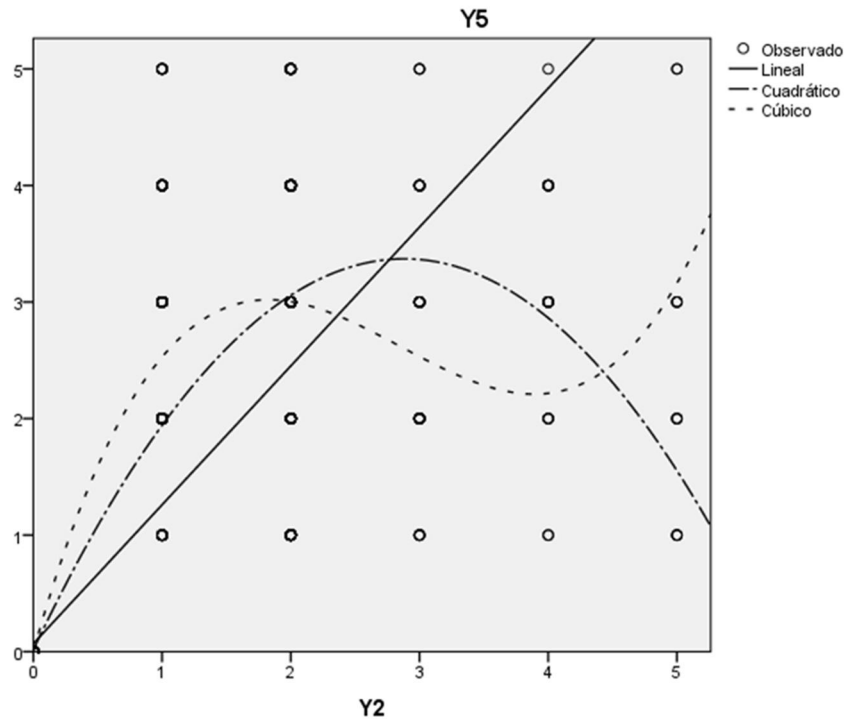


Gráfico – 5.35.: Salida de datos del SPSS

## **CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES**

Tras el estudio pormenorizado de las variables seleccionadas, y en base a las hipótesis formuladas como respuesta al trabajo realizado con los grupos de interés, formularemos las siguientes conclusiones:

- 1.** La formación de técnicos en PRL y más concretamente los estudiados en esta tesis, especializados en ergonomía y psicología, ha vivido cambios sustanciales al ser asumida por la universidad. El modelo universitario es un modelo consolidado, de calidad, con una metodología testada que goza de un reconocimiento importante.

A pesar de ello, de nuestro estudio se desprende que ***la mejora de la formación es independiente de la adecuación de esa formación a la práctica de la PRL***, a la mejora de las condiciones para la obtención de un puesto de trabajo, el nivel de exigencia del alumno en el proceso de formación, la responsabilidad del mismo en el ejercicio, la percepción social de su desempeño en dicha profesión o la mejora en la retribución salarial.

El hecho de que, tras los estudios, estas variables sean independientes de la primera, significa que cualquier cambio que se ejerza en la primera no tiene consecuencias sobre las otras.

Este resultado es sorprendente, porque la formación es la base de un correcto ejercicio de la profesión y, para ser eficiente, debe ser diseñada con la garantía de proporcionar mejora real en las condiciones para la obtención de un trabajo, la exigencia del alumno al recibir la formación, la responsabilidad en el ejercicio de la profesión, la remuneración del profesional, la percepción social, etc.

A pesar de que esta formación ofrece la **posibilidad de incorporarse a los estudios**

**superiores de doctorado** y otorga **puntos para oposiciones** o concursos públicos, del estudio se desprende que el cambio se ha percibido como un cambio formal, donde la calidad de la formación no aporta una mejora sustancial de las competencias de los egresados, suficientes para influir en las variables señaladas.

- 2.** El objetivo de un profesional al realizar una formación de postgrado es fundamentalmente la consecución de competencias que le ayuden en el correcto desempeño y mejora de su profesión. Además, que esta consecución de competencias quede acreditada con la obtención de la titulación correspondiente y proporcione mejora en las condiciones para la consecución de un empleo.

Respecto a la importancia que ha tenido la obtención del título de Máster Oficial Universitario de PRL en la colocación de los egresados, podemos afirmar que existe una clara evidencia estadística de que ***la titulación obtenida no tiene relación alguna con la valoración que en la empresa dan a su labor dentro de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la ergonomía y los riesgos psicosociales aplicados al entorno laboral.***

Tampoco se aprecia relación alguna entre este tipo de título universitario y la valoración social que posee el prevencionista en el contexto laboral. Ésta valoración no mejora o empeora en función de si el profesional tiene un título u otro.

Por otro lado, queremos destacar que el grado de compromiso de la empresa con la PRL es independiente de la obtención de esta titulación, es decir, el hecho de tener en la empresa titulados de nivel MECES 3, no tiene ninguna repercusión en el grado de compromiso de la empresa.



- 3.** A la luz de los datos analizados se confirma que ***no existe relación alguna*** entre ***la adecuación de la formación recibida en el máster, con el ejercicio profesional de prevencionista*** especializado en ergonomía y riesgos psicosociales, ***con el grado de responsabilidad que adquiere el egresado, ni con el grado de exigencia de este respecto a dicha formación.***

El hecho de que la formación sea muy adecuada a las exigencias del puesto de trabajo de un experto en riesgos psicosociales aplicados a la empresa, no afecta al grado de responsabilidad con el que el profesional ejerce sus funciones, ni su nivel de exigencia la recibir la formación, es decir, si intervenimos en la primera, no tiene por qué haber cambios en las segundas.

***La obtención de dicha titulación no tiene relación con la valoración social, ni con la responsabilidad y remuneración, algo muy importante para reseñar.***

Con el análisis realizado podemos confirmar que no existe relación entre cómo percibe el profesional la adecuada formación para su ejercicio profesional, con la percepción que la sociedad posee de un prevencionista. Independientemente de la formación recibida, el entorno social de los prevencionistas no distingue que la formación haya sido impartida por una Universidad o por una entidad acreditada. De la misma manera, las actividades de un prevencionista están sujetas a un convenio colectivo laboral, por lo que la responsabilidad y remuneración de los profesionales de la prevención son independientes de la formación recibida, enmarcada su actividad como técnicos, ambos profesionales desempeñan las mismas funciones y como tal son retribuidos.

Además, la relación entre la titulación obtenida y la percepción del egresado de su cualificación para impartir formación en el sector es muy baja, aspecto que resulta lógico ya que para esto último es necesaria una experiencia real que puede no poseer el egresado.

**4. La responsabilidad del prevencionista, especializado en ergonomía y psicología, y el carácter exigente hacia su formación están relacionados con la responsabilidad en el desempeño de su puesto de trabajo y su remuneración por su trabajo.** Existe gran dependencia entre ambas variables.

De este análisis se puede extraer que un profesional con mayor responsabilidad en su actividad y exigente con su nivel formativo y profesional, podría acceder a puestos de trabajo de mayor responsabilidad y jerarquía, así como mayor remuneración.

La responsabilidad y el grado de exigencia son características que suelen estar asociadas a dedicación e implicación en el desempeño del puesto de trabajo. En el momento en el que un trabajador suma a esas características formación de máster, fácilmente crece su nivel de responsabilidad y como consecuencia su retribución económica.

Sin embargo, esta idea **no es percibida de igual forma desde la empresa ni desde la sociedad, ya que existe un grado muy elevado de independencia entre la responsabilidad, la exigencia de la formación y la valoración que en la empresa dan a la labor del técnico en PRL, incluso de la valoración social que considera tiene un prevencionista;** estos últimos con un notable grado de fiabilidad en el estudio.

Tras el estudio, las variables muestran una independencia, posiblemente

debida a la falta de implicación de empresarios y trabajadores para llevar a cabo una correcta integración de la PRL dentro de la gestión de la empresa y de sus procesos. En muchos casos, sobre todo en pequeñas y medianas empresas, las actividades relacionadas con la PRL, al no ser procesos directamente productivos que presentan un retorno de inversión directo, se pueden llegar a percibir como un gasto y un obstáculo a la productividad, lo cual puede motivar la falta de reconocimiento en la empresa y social.

Interpretamos que empresa y sociedad, a pesar de todo, aún no son conscientes de la relevancia de los problemas de salud en el puesto de trabajo y el impacto de los mismos en la empresa y en la sociedad. Retomando un dato mencionado el inicio del estudio, en términos económicos estos problemas de salud con origen en el puesto de trabajo alcanzan un 3% del PIB anual de la Unión Europea, un dato nada despreciable.

5. En lo relativo al compromiso de la empresa podemos afirmar que los profesionales de la prevención reconocen que su grado de responsabilidad y remuneración no son adecuados en relación a su actividad diaria de salvaguardar la integridad de todos los trabajadores y, a esto se añade que no se consideran adecuadamente valorados dentro de la empresa. No obstante, las dos variables de estudio no tienen relación la una con la otra, posiblemente porque la retribución salarial del prevencionista en la mayoría de los casos está regulada por convenios colectivos sectoriales o de empresa, como ya hemos mencionado.

**Existe una relación clara entre cómo percibe el prevencionista el valor que dan en su empresa su labor en PRL, con el grado de compromiso de dicha empresa en ámbito de la PRL.**

Evidentemente, en el momento en que una empresa tiene un alto grado de concienciación y compromiso con la PRL, el valor que da a las actividades preventivas desempeñadas por el profesional aumentan considerablemente, ya que, sin duda, se encontrará con muchos menos impedimentos a la hora de desarrollar su actividad laboral, lo que conlleva a un estado anímico y psicosociológico del trabajador más favorable, con efecto positivo en la motivación e implicación del profesional.

**La conclusión final de nuestro trabajo** es que **con los datos obtenidos en este estudio rechazamos nuestra hipótesis principal**: *“la comprobación de la mayor efectividad y calidad formativa de los prevencionistas psicosociales formados en la Universidad, debería traducirse en una mayor inserción laboral”*.

Señalamos que en lo referente a efectividad y calidad de la formación:

Al tratarse de una formación regulada, la mayoría de las ventajas se obtuvieron en la primera normalización (según los contenidos formativos establecidos en el anexo VI del Real Decreto 39/1997, y en los que se basaban los antiguos títulos de Técnicos Superiores en PRL), cuando era el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de los organismos destinados para ello, quien regulaba esta formación, vigilando el interés del trabajador y diseñando un programa de formación de técnicos suficientemente completo y adecuado a la demanda del mercado.

A la vista de los resultados obtenidos en el estudio, no se percibe que la formación universitaria en prevención de riesgos laborales haya supuesto una mejora real en la efectividad y calidad de la misma.

La mejora sobre ello es complicada y con la información obtenida no podemos

confirmar que el Ministerio de Educación consiguiera el impacto esperado en la mejora de la calidad y efectividad de la formación de máster universitario en PRL.

Por otra parte, podemos interpretar que el nivel de exigencia del postgrado es adecuado para el desempeño excelente de la formación en prevención de riesgos laborales en el ámbito de la ergonomía y riesgos psicosociales, pero el contexto laboral no permite el desempeño en todo su alcance, limitado por factores ajenos al profesional, lo cual estaría impidiendo el desarrollo del talento y la posible mejora de la situación.

Tras todo lo estudiado, y en relación al aspecto de empleabilidad de la hipótesis principal, donde analizamos la influencia en la inserción laboral del egresado en especialidad de ergonomía y riesgos psicosociales, concluimos que la empresa comprometida con la prevención de riesgos psicosociales busca profesionales cualificados, con competencias profesionales que le permitan ejercer con garantías, independientemente de si se formaron antes o después de que la formación fuera impartida por la universidad en el marco de EEES.

El objetivo de la empresa es minimizar los riesgos psicosociales en el contexto de trabajo y tanto los profesionales formados antes del marco de EEES, como los Máster oficiales universitarios, adquirieron esas competencias, por lo que la empresa comprometida dotará de recursos y reconocimiento al profesional que mejore el contexto de trabajo en su ámbito, indistintamente del título que tenga de partida.

## **CAPÍTULO VII. CAMPOS ABIERTOS A NUEVAS INVESTIGACIONES**

Uno de los problemas que puede plantear una tesis doctoral es que termine sin plantear dudas sobre la misma, dudas que sean capaces de despertar la necesidad de realizar preguntas sobre diferentes aspectos de la misma, tanto a nivel de metodología como de desarrollo.

De estas preguntas que, sin duda genera esta tesis, se han abierto una serie de campos de investigación que deberían ser considerados en el futuro, no para redundar los resultados de esta tesis, sino para abrir nuevos debates y nuevos caminos.

Dentro de este contexto, los campos que se abren después de la realización de esta tesis son los siguientes:

1. Analizar las variables empleadas para buscar una mejor adecuación a los objetivos y el planteamiento de nuevas variables que sean capaces de evaluar los riesgos psicosociales existentes en las empresas ya que es un camino que se hace necesario explorar.
2. Dado que el carácter de las variables empleadas tiene un marcado carácter subjetivo, en aras de conseguir una mayor objetividad en futuros estudios se debería crear una variable conjunta función de las variables anteriores o de menos variables que fuera capaz de aunar todas las expectativas que se requieren en el desarrollo de la modelización de los procesos de PRL.
3. La utilización de otros métodos estadísticos, como puede ser el test de independencia y las anovas podrían aclarar algunos aspectos que no han quedado totalmente definidos en el estudio. Estos métodos permiten realizar la mezcla de variables y presentarían un escenario totalmente diferente al planteado, con la aportación de más vías de investigación que esto conlleva.

4. Utilizar análisis de componentes principales, basados en la definición de variables de primer orden o con prioridad alta nos permite modelar la enseñanza de los másteres de PRL hacia una dirección más coherente, en función de los intereses de la empresa y de los trabajadores.
  
5. Por último, y no por ello menos importante, opinamos que esta tesis ha abierto un camino que debería ser de obligado cumplimiento, como es la mejora de la formación Universitaria dentro del ámbito de la PRL y en particular el enfoque desde el punto de vista de la utilidad del mismo en la mejora real de la prevención dentro de los riesgos psicosociales que han aparecido en los últimos años con la aparición de las nuevas tecnologías, así como la necesidad de continuar con la sensibilización de la empresa y la sociedad en términos de riesgos psicosociales.



## **LISTADO DE TABLAS Y GRÁFICOS Y BIBLIOGRAFÍA**

## LISTADO DE TABLAS

Tabla - 3.1.: Tamaño muestral. Fuente: Elaboración propia .....	68
Tabla - 3.2.: Plazas ofertadas en el Máster de PRL por año. Fuente RUCT (Registros de Universidades Centros y Títulos) .....	70
Tabla - 3.3.: Número de plazas ofertadas para el Master de PRL por universidad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Verificas públicos.....	72
Tabla - 3.4.: Número de egresados, por universidad. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Informes de Seguimiento .....	75
Tabla – 4.1.: Ejemplo de resultados obtenidos en la encuesta para variables X .....	81
Tabla – 4.2.: Ejemplo de resultados obtenidos en la encuesta para variables Y .....	82
Tabla – 5.1.: Tabla de resultados de regresión y significación .....	278
Tabla – 5.2.: Resultados de regresión y significación .....	280
Tabla – 5.3.: Resultados de regresión y significación .....	282
Tabla – 5.4.: Resultados de regresión y significación .....	285
Tabla – 5.5.: Tabla de resultados de regresión y significación .....	287
Tabla – 5.6.: Resultados de regresión y significación .....	289
Tabla – 5.7.: Resultados de regresión y significación .....	291
Tabla – 5.8.: Tabla de resultados de regresión y significación .....	294
Tabla – 5.9.: Resultados de regresión y significación .....	296
Tabla – 5.10.: Resultados de regresión y significación .....	298
Tabla – 5.11.: Resultados de regresión y significación .....	300
Tabla – 5.12.: Resultados de regresión y significación .....	302
Tabla – 5.13.: Resultados de regresión y significación .....	304

Tabla – 5.14.: Resultados de regresión y significación .....	307
Tabla – 5.15.: Resultados de regresión y significación .....	309
Tabla – 5.16.: Resultados de regresión y significación .....	311
Tabla – 5.17.: Resultados de regresión y significación .....	314
Tabla – 5.18.: Resultados de regresión y significación .....	316

## LISTADO DE GRÁFICOS

Gráfico - 3. 1.: Datos de egresados en el Máster en PRL en España desde 2010 – 2015. Fuente: RUCT (Registros de Universidades Centros y Títulos).....	70
Gráfico – 5.2.: Salida de datos del SSPS.....	279
Gráfico – 5.3.: Resultados de regresión y significación .....	281
Gráfico – 5.4.: Salida de datos del SSPS.....	281
Gráfico – 5.5.: Resultados de regresión y significación .....	283
Gráfico – 5.6.: Salida de datos del SSPS.....	283
Gráfico – 5.7.: Resultados de regresión y significación .....	285
Gráfico – 5.8.: Salida de datos del SSPS.....	286
Gráfico – 5.9.: Resultados de regresión y significación .....	288
Gráfico – 5.10.: Salida de datos del SSPS.....	288
Gráfico – 5.11.: Resultados de regresión y significación .....	290
Gráfico – 5.12.: Salida de datos del SSPS.....	290
Gráfico – 5.13.: Resultados de regresión y significación .....	292
Gráfico – 5.14.: Salida de datos del SSPS.....	292
Gráfico – 5.15.: Resultados de regresión y significación .....	294
Gráfico – 5.16.: Salida de datos del SSPS.....	295
Gráfico – 5.17.: Resultados de regresión y significación .....	296
Gráfico – 5.18.: Salida de datos del SSPS.....	297
Gráfico – 5.19.: Resultados de regresión y significación .....	299
Gráfico – 5.20.: Salida de datos del SSPS.....	299

Gráfico – 5.20.: Resultados de regresión y significación .....	301
Gráfico – 5.21.: Salida de datos del SSPS.....	301
Gráfico – 5.22.: Resultados de regresión y significación .....	303
Gráfico – 5.23.: Salida de datos del SSPS.....	303
Gráfico – 5.24.: Resultados de regresión y significación .....	305
Gráfico – 5.25.: Salida de datos del SSPS.....	305
Gráfico – 5.26.: Resultados de regresión y significación .....	307
Gráfico – 5.27.: Salida de datos del SSPS.....	307
Gráfico – 5.28.: Resultados de regresión y significación .....	309
Gráfico – 5.29.: Salida de datos del SSPS.....	310
Gráfico – 5.30.: Resultados de regresión y significación .....	311
Gráfico – 5.31.: Salida de datos del SPSS.....	312
Gráfico – 5.32.: Resultados de regresión y significación .....	314
Gráfico – 5.33.: Salida de datos del SPSS.....	315
Gráfico – 5.34.: Resultados de regresión y significación .....	317
Gráfico – 5.35.: Salida de datos del SPSS.....	317

## BIBLIOGRAFÍA

- Abat Dinarest, J. (2005) *“La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos Psicolociales”* Madrid. España: Consejo General del Poder Judicial.
- Adams, A. y Crawford, N. (1992) *“Bulling at work”*, Londres. Reino Unido: Ed. Virago Press
- INSHT (2001b). *Estrés Laboral. Documentos Divulgativos*. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003). *“Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo”*. Luxemburgo. Bélgica: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Agra Viforcós, B.; Fernández Fernández, R. y Tascón López, R. (2004) *“La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo”*, Murcia. España Ed. Laborum
- Alonso, M. y Casas, M. E., (2001) *“Derecho del Trabajo”*. Madrid. España: Cívitas Ediciones.
- Álvarez Gallego, E. y Fernández Ríos, L. (1991). "El síndrome de burnout o el desgaste profesional". Madrid. España: *Revista Española de Neuropsiquiatría*, XI, 39, 257-265.
- Auseelder, T. (2002) *“Mobbing. El acoso moral en el trabajo”*. Madrid. España: Ed. Océano.
- Baretech, M. (2006) *“El estrés: epidemia laboral del siglo XXI”*, Barcelona, España: Ed. Fomento de la Producción, núm. 1262.
- Berkman; L.F. y Glass, T. (2000). *“Social Integration, Social Network, Social Support, and Health”*. En L.F. Berkman y I. Kawachi (Eds.), *Social epidemiology*. New York: Oxford University Press.
- Boada, J.; de Diego, R.; Agulló, E.; y Mañas, M.A. (2005). *“El absentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales”*. Oviedo. España: Ed. *Psicothema*, 17, 2, 212-218.

- Buunk, R.J. y Schaufeli, W.B. (1993). *"Burnout: A perspective from social comparison theory"*. Londres. UK: Ed. Taylor & Francis.
- Caplan, G. (1974). *"Support Systems and Community Mental Health"*. New York. Estados Unidos: Behavioral Publications.
- Casas Baamonde, M<sup>a</sup> E. (1997): *"Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas"* Madrid. España: Rev. Relaciones Laborales. ISSN 0213-0556, N<sup>o</sup> 2, 1997, págs. 88-101TL, núm. 23, 1997, pág. 3.
- Cherniss, C. (1980 a). *"Professional burnout in Human Service organizations"*. New York. Estados Unidos: Praeger.
- Cherniss, C. (1980 b). *"Staff burnout: Job stress in the Human Services"*. Los Ángeles. Estados Unidos: Ed. Sage.
- Collins, S.M.; Karasek, R.A. y Costas. K. (2005). *"Job strain and autonomic indices of cardiovascular disease risk"*. Nueva York. Estados Unidos: Ed. *American Journal of Industrial Medicine*, 48, 3, 182-193.
- Comisión Europea, (2002) *"Guidance on work-related stress — Spice of life or kiss of death?"*, Luxemburgo. Bélgica: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (1984). *"Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención"*. Bilbao. España: Ed. OIT.
- Correa Carrasco, M., (2006) *"Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños"* Madrid. España: Ed. Thompson-Aranzadi.
- Coucerio L. (2013) *"Diseño de un modelo de valoración de beneficios portuarios en función de sus propiedades morfológicas, su tipología HUB o GATEWAY; y de sus características físicas y morfológicas"* Tesis Doctoral. Madrid.
- Cox, T.; Griffiths, A. (1996). *"Assessment of Psychological Hazards at Work"*. En M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.), *"The Handbook of Work and Health Psychology"*. Baffins Lane. Reino Unido: John Wiley & Sons, Ltd. Pp.127-146.

- Cox, T.; Griffiths, A. y Randall, R. (2003). "A risk management approach to the prevention of work stress". En M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*. New York. Estados Unidos: Ed. John Wiley & Sons, Ltd.
- Durán López, F. (1996) "*El futuro del derecho del trabajo*" Madrid, España: Civitas Ediciones.
- Escudero Moratalla, J. F. y Poyatos i Matas, G. (2004) "*Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción*" Barcelona. España: Ed. Bosch.
- Escudero Moratalla, J. F. y Poyatos i Matas, G. (2004) "*Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal. Adaptado a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Comentarios y formularios*". Barcelona. España: Ed. Bosch.
- Fassel, D. (2000). "*Working Ourselves To Death: The High Cost of Workaholism and the Rewards of Recovery*". San Francisco. Estados Unidos: Hardcore.
- Fernández-Costales Muñiz, J. (2003) "*La imposibilidad de la prestación de servicios del trabajador por causas imputables al empresario*" León. España: Ed. Universidad de León.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2007) "*IV Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo*" Luxemburgo. Bélgica: Ed. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Golembiewski, R.T.; Hills, D. y Daly, E. (1987). "*Toward the responsive organization*". Salt Lake City. Estados Unidos: Ed. Brighton.
- Gómez López, J. M<sup>a</sup>. y Aller Floreancig, T. (2001) "*Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*" Madrid. España: Instituto Lurman para el Estudio de la Conducta/CC.OO)
- Gonzalez Carreño G. (2016) "*Análisis del comportamiento del consumidor en comunidades virtuales temáticas: Motivación y atributos que inciden en la decisión de compra*" Madrid. España: Tesis Doctoral.
- González Navarro, F. (2009) "*Acoso psíquico en el trabajo (el alma, bien jurídico a proteger)*" Madrid, España: Ed. Civitas.
- Grzywacz, J.G.; Casey, P.R. y Jones, F.A. (2007). "*The Effects of Workplace Flexibility on Health Behaviors: A Cross-Sectional and Longitudinal Analysis*"



Londres. Reino Unido. Ed. *The Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 12, 49, 1302-1309.

- Gutiérrez, J.M. (2001). *"Ergonomía y Psicosociología en la Empresa"*. Bilbao. España: Ed. Cisspraxis.
- Harrison, R.V. (1978). *"Person-environment fit and job stress"*. En C.L. Cooper y R. Payne (Eds.), *Stress at work*. Chichester. Reino Unido: Ed. John Wiley & Sons.
- Houtman, S.L., y Kompler, M, 1995. *Risk Factors and occupational risk groupss for work stress in the Netherlands*. Bogotá. Colombia: Editorial Iberoamericana.
- INSHT (1994). NTP 349: *"Prevención del estrés: Intervención sobre el individuo"*. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (1996a). *"Psicosociología del Trabajo"*. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (1996b). NTP 405: *"Factor Humano y siniestralidad: aspectos sociales"*. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (1997a). NTP 455: *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (1997b) NTP 438: *Prevención del estrés: Intervención sobre la organización*. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (2001a). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial*. Documento divulgativo. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (2001b). *Estrés Laboral. Documentos Divulgativos*. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (2001b). *Estrés Laboral. Documentos Divulgativos*. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (2002). *"La carga mental de trabajo"*. Documento divulgativo. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (2002). *La carga mental de trabajo*. Documento divulgativo. Madrid.

España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- INSHT (2005). NTP 659: *Carga mental de trabajo: diseño de tareas*. Madrid. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Johnson, J.V. y Hall, E.M. (1988). "*Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of Swedish working population*". Whasinton. Estados Unidos: Ed. *American Journal Public Health*, 78, 10, 1336-1342.
- Karasek, R.A. y Theorell, T. (1990). *Healthy work stress productivity and reconstruction of working life*. New York. Estados Unidos: Ed. Basic Books.
- Lazarus, R.S. (1966) "*Psychological stress and the coping process*", Nueva York. Estados Unidos: Ed. McGraw-Hill.
- Llana Álvarez, F.J. (2002). "*Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista*". Valladolid. España: Editorial Lex Nova.
- Magro R., Retana MJ., Serrano M., Ventoso A. (2015) "*A calculation Model of the Harmful Effects of Road Traffic in the Historic Centers of Major Cities*". Oporto. Portugal: Congreso Internacional de Oporto REHAB 2015.
- Magro. R.; García. T.; Abad. L. (2010) "*La Formación del Profesorado de la Universidad Alfonso X el Sabio ante el Reto de Bolonia*". Madrid. España: Ed. Fundación UAX. (2010)
- Martín Chaparro, M<sup>a</sup> P.; Vera Martínez, J. J.; Cano Lsoriano, M<sup>a</sup> C. y Molina Navarrete, C. (2005): "*Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al burn out en clave psicosocial*", Sevilla. España: Ed. Univ. De Sevilla.
- Martín Valverde, A. 2007. "*La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general*", Logroño, España: Ed. Tecnos.
- Martínez Plaza, C.A (2007). "*Estrés. Aspectos médicos*"(Vol. I y Vol. II) (2<sup>a</sup> Edición). Madrid: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Matteson, M.T. y Ivancevich, J.M. (1987). *Controlling Work Stress. Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco. Estados Unidos: Ed. Jossey-Bass Publishers.
- McLean, A. (1979) "*Work stress*", California. Estados Unidos: Ed. Addison-

Wesley).

- Meliá Navarro, J.L. (2008). "Orientaciones para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales". Albacete. España: Ed. Prevention World Magazine, 21, 44-53.
- Meseguer de Pedro, M.; Soler Sánchez, M.I.; García-Izquierdo, M.; Sáez Navarro, M.C. y Sánchez Meca, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo como predictores del mobbing. Oviedo. España: Ed. Psicothema, 19, 2, 225-230.
- Miles, R.H. y Perreault, W.D. (1976). "*Organizational role conflict: its antecedents and consequences*". Stanford. Estados Unidos. Ed. Organizational Behavior and Human Performance, 17, 19-44.
- Mondelo J.A. (2013) "*Análisis estadístico de los accidentes de fauna en la red viaria provincial de Lugo en relación con la tipología de la señalización implantada en la red*" Madrid. España: Tesis Doctoral.
- Montoya Melgar, A., (1992), "*Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*", Madrid, España: Cívitas Ediciones.
- Muñoz Machado, S. (2001) "*Gastos farmacéuticos y otras reformas del sistema nacional de salud*", Valencia. España: Ed. Juristas de la salud. Rev. *Derecho y Salud*, núm. 2, Vol. 9, pág. 133 y ss.
- Navarro Domenichelli, R. (2002) "*El mobbing o acoso moral en el trabajo*" Valencia. España: Ed. Universitat de Valencia.
- NIOSH (2007). "*Stress...at work*". Atlanta. Estados Unidos: Ed. National Institute for Occupational Safety and Health. Publication, Nº 99-101.
- Nistal, A. (2013) "*Propuesta de un modelo estadístico de parametrización de factores identificativos de la resistencia del hormigón y su aplicación al diseño y control de infraestructuras viarias*". Madrid. España: Tesis Doctoral.
- Núñez del Arco, J. (2004). "*La víctima*". Sucre, Bolivia: Ed. Proyecto Ciudad Universitaria.
- Peiró, J. M.; González-Romá, V. (1991). "*Role-set variables as antecedent of role stress: a causal model*". Grenoble. Francia: Ed. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*. 4, 29-44.
- Peiró, J.M. (2005). "*Desencadenantes del Estrés Laboral*". Madrid. España:

Pirámide.

- Peiró, J.M. (2006). *"El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Sección Técnica"*. Madrid. España: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Pérez Bilbao, J. (2003) *"Algunos apuntes sobre el mobbing"*. Lan Osasuna, Navarra. España: Ed. Lan Osasuna.
- Pérez Bilbao, J.; Nogareda Cuixart, C.; Martín Danza, F.; Sancho Figueroa, T. y López García-Silva, J. A. (2001) *"Mobbing, violencia física y acoso sexual"* Madrid. España: Ed. MTAS
- Pineda, B.; De Alvarado, E.; De Canales, F. (1994) *"Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud"*, Washington. Estados Unidos: Ed. Organización Panamericana de la Salud.
- Prieto A. (2015) *"Análisis de la influencia de los factores ambientales en el desarrollo sostenible de las plantas de hormigón preparado"* Madrid. España: Tesis Doctoral.
- Rabinbach, A. (1992). *"The human motor: Energy, fatigue, and the origins of modernity"*. San Francisco. Estados Unidos: Ed. Univ of California Press.
- Ramos, J.; Peiró, J.M.; Ripoll, P. (2002). *"Condiciones de trabajo y clima laboral"*. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *"Tratado de Psicología del Trabajo"*. Vol. I. Madrid. España: Ed. Síntesis.
- Retana M.J. (2010) *"Modelización de sistemas medioambientales. Aplicación a modelos espaciales de sostenibilidad en núcleos urbanos"*. Madrid. España: Tesis Doctoral.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1995) *"Las enfermedades del trabajo"* Madrid. España: Rev. Relaciones Laborales.
- Romero Ródenas, M<sup>a</sup>. J. (2005) *"Protección frente al acoso en el trabajo"* Albacete. España: Ed. Bomarzo.
- Sauter, Steven L.; Murphy, Lawrence R.; Hurrell, Joseph J. y Levi, Lennart., *"Los Factores Psicosociales y de Organización"*. Enciclopedia de la O.I.T. Vol. II. Ginebra, Suiza.

- Schaefer, C.; Coyne, J.C. y Lazarus, R.S. (1982). "*The health-related function of social support*". Springer. Estados Unidos: Ed. Journal of Behavior Medicine, 4, 381-406.
- Serrano Olivares, R. (2005) "*El acoso moral en el trabajo*", Madrid. España: Ed. CES
- Sutil Martín, Lucía (2013) "Neurociencia, Empresa y Marketing". Madrid: España: Ed. ESIC 2013.
- Temoshok, L. y Dreher, A.W. (1992). "*The Type C connection*". New York. Estados Unidos: Ed. Rand House.
- UGT (2003). "*Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo*". Madrid. España: Federación de Servicios Públicos de UGT de Madrid.
- Unión Sindical de Madrid-Región de CCOO (2003). "*Acoso psicológico en el trabajo*". Madrid. España: Ediciones GPS-Madrid.
- Vallejo Dacosta, R. (2005) "*Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*" Cizur Menor. España: Ed. Thompson-Aranzadi.
- Vartia, M. (1996). "*The sources of bullying-psychological work environment and organisational climate*". Londres. Reino Unido: Ed. The European Journal of Work and Organisational Psychology, 5, 203-14.
- Velázquez Fernández, M. (2005) "*Impacto laboral del estrés*" Barcelona. España: Ed. Lettera.
- Ventoso A. (2016) "*Modelo de asignación de vehículos a una red viaria urbana basándose en criterios medioambientales de limitación de los niveles acústicos*" Madrid. España: Tesis Doctoral.
- Viana, A.T. y Gil, M.V. (2003). "*Mobbing: psicoterror laboral o acoso psicológico en el trabajo*". Valencia. España: Semergen, 29, 9, 471-484.
- Villalobos, G.H. (2004). "*Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa*". Santiago de Chile. Chile: Ed. Ciencia & Trabajo, 6, 14, 197-201.
- Winnubst, J.A. (1993). "*Organizational structure, social support and burnout*". En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), "*Professional burnout: Recent developments in theory and research*". Londres. Reino Unido: Taylor & Francis.

- Zijlstra, F. y De Vries, J. (2000). *"Burnout en de bijdragen van socio-demografische en werkgebonden variabelen"* (Burnout and the relationships with sociodemographic and work elated variables). En I.D.H. Houtman, W.B. Schaufeli y T. Taris (Eds.), *Psychische Vermoeidheid en Werk (Occupational fatigue and work)*, pp. 83-96. Alpen a/d Rijn. Alemania: Ed. Samsom.

## **ANEXOS**

## **ANEXO. Nº1. Base de Datos**



