



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

## Programa Posgrados en Riesgos Laborales

Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente  
de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta “Nuevo Ecuador”

### LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Riesgos y Productividad Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de  
Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de  
Riesgos Laborales

Autor: Josselyn Beatriz Yépez Rendón

Asesor: PhD. Ignacio Carazo Ortega

Esmeraldas, 2020

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

**Tema: Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta “Nuevo Ecuador”**

**Autor: Josselyn Beatriz Yépez Rendón**

**Ph. D Ignacio Carazo Ortega**  
**ASESOR DE TESIS**

f. \_\_\_\_\_

**Mgt. Paola Samaniego García**  
**LECTORA 1**

f. \_\_\_\_\_

**Mgt. Karla Solís Charcopa**  
**LECTORA 2**

f. \_\_\_\_\_

**Mgt. Luis Hidalgo Solórzano**  
**COORDINADOR DE POSGRADOS**

f. \_\_\_\_\_

**Mgt. Alex Guashpa Gómez**  
**SECRETARIO GENERAL PUCESE**

f. \_\_\_\_\_

**Esmeraldas, Ecuador, 2020**

## **AUTORÍA**

Yo, Josselyn Beatriz Yépez Rendón portadora de la cédula de ciudadanía No. 085026661-0 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

---

Josselyn Beatriz Yépez Rendón

C.I. 085026661-0

## **CERTIFICACIÓN**

PhD. Ignacio Carazo Ortega, director de Tesis, certifico haber revisado el trabajo propuesto por el maestrante, el mismo que cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles, previo el haber incorporado las sugerencias del Tribunal delegado por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, al trabajo de grado.

---

Ph.D Ignacio Carazo Ortega

C.I. 1758477523

## **AGRADECIMIENTOS**

Este documento es el reflejo de un logro más en mi vida, un periodo rebosante de nuevos conocimientos, anécdotas, vivencias y grandes experiencias con personas extraordinarias que me han impulsado en la construcción de mi camino profesional. Es por ello, que de todo corazón deseo agradecer:

En primer lugar, a Dios por ser el faro de luz que orienta y guía mis pasos, quien me llena de esperanza para no decaer ante los obstáculos y pruebas de la vida, y por permitir que todos mis proyectos y sueños se hagan realidad a su perfecto tiempo y no al mío.

A la inspiración de mi vida, mi madre Silvia Rendón, quien ha sido esa roca fuerte que me ha sostenido día a día, interponiendo mis intereses por encima de los suyos, por ser una mujer sacrificada que se ha desvivido para que yo pueda alcanzar mis metas y hoy pueda ser una profesional.

A mi padre, Wilson Yépez por su ejemplo de esfuerzo y dedicación, por enseñarme que en la vida siempre debemos de luchar para conseguir lo que nos proponemos.

A mi abuelita Anita Palomino, ejemplo de fortaleza y optimismo, quien pese a las dificultades siempre me ha brindado su hombro, y me ha enseñado a no rendirme frente a las adversidades.

A mi hermana, Emily Yépez, quien desde el primer día se ha convertido en el motor de mis días, gracias por permitirme ser tu ejemplo y guiar tu camino.

A mi novio Johan Garcés, por su apoyo, comprensión, su dedicación y amor en este proceso, gracias por ser el complemento que me impulsa a desear un futuro de oportunidades para los dos.

A mi tutor el PhD. Ignacio Carazo, por la paciencia y acertada orientación, por poner a mi disposición su tiempo y sus conocimientos, por su guía, apoyo y confianza en mi trabajo, siendo un gran aporte para el desarrollo de esta tesis.

A todos los docentes que pasaron por las aulas de la Maestría en Prevención de Riesgos Laborales y PUCESE, por las experiencias y vastos conocimientos otorgados que serán de un aporte invaluable para mi formación académica y profesional.

A mis ambientalistas, por su apoyo, por consolidar mis conocimientos con su experiencia y por su amistad, haciendo más afable mi estadía en la universidad.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación, fruto de mi esfuerzo, es dedicado en primer lugar, a mi madre el pilar fundamental de mi vida, quien ha inculcado en mí bases sólidas de responsabilidad, fe y deseos de superación para alcanzar mis sueños, siempre sujeta de la mano de Dios. A mi hermana, por ser mis ganas de luchar y mi anhelo de triunfar en la vida. Todos mis logros son por ustedes y para ustedes.

A mis abuelitas Anita y Beatriz, por brindarme su apoyo absoluto, por sus consejos y su sabiduría. Y porque siempre han anhelado que continúe subiendo más peldaños en mi vida personal y profesional.

A mi novio, el amor de mi vida y mi mejor amigo, por estar siempre junto a mí en los buenos y malos momentos, por cuidarme y amarme incondicionalmente, y por motivarme a seguir adelante.

A mis dos abuelitos Arcenia Gaspar y Marco Rendón, que desde el cielo me bendicen y me apoyan en cada paso que doy, y porque su mayor anhelo era que me convirtiera en toda una profesional. ¡Hoy su sueño se cumplió!

## **TÍTULO:**

# **ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL MIXTA “NUEVO ECUADOR”**

## **RESUMEN**

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se han convertido en un tema de gran preocupación en el terreno empresarial desde la concepción de salud, seguridad e higiene ocupacional. El sector educativo se figura como uno de los entes profesionales con mayor vulnerabilidad ante la exposición a los riesgos psicosociales. Los altos niveles de estrés que conlleva esta profesión han inducido a un sobreesfuerzo que repercuten negativamente en el bienestar integral y en el desempeño laboral de los docentes. Por este motivo, la presente investigación se enfoca en determinar los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentra expuesto el personal docente de la institución educativa “Nuevo Ecuador” identificando la influencia con las variables sociodemográficas; con la finalidad de proponer medidas preventivas que permitan mejorar sus condiciones laborales. La metodología aplicada fue el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO en su versión 4.0, a través del cual se evalúan nueve factores, que son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol y relación social y de apoyo. De acuerdo con la valoración individual, aquellos factores que presentan un riesgo muy elevado son:

demandas psicológicas (DP,52,5%), carga de trabajo (CT,47,5%), tiempo de trabajo (TT, 45%) y participación/supervisión (PS, 30%). Los resultados de la correlación entre las variables cualitativas reflejan diferencias significativas entre el sexo y el factor desempeño del rol ( $p=0,009$ ), el estado civil de los docentes y el factor variedad/contenido ( $p=0.006$ ), la carga horaria y el factor ITC ( $p=0,010$ ), los años de experiencia y el nivel de escolaridad en el factor de riesgo TT ( $p=0.031$  y  $p=0.010$ ). Estos resultados evidencian que el personal docente debido a la sobrecarga mental y física que demanda su labor podría ser víctima de afectaciones en su salud. Siendo necesaria la implementación de un programa preventivo que salvaguarde su seguridad, su salud física, mental y promueva una mayor motivación y compromiso institucional.

**Palabras Clave:** Factores de riesgo psicosocial, Riesgo psicosocial, evaluación de riesgos psicosociales, condiciones de trabajo, salud laboral, docentes, variables sociodemográficas

## **ABSTRACTS**

The psychosocial risk factors at work have become a topic of great concern in the business field since the conception of occupational health, safety and hygiene. The education sector is listed as one of the professional entities with the greatest vulnerability to exposure to psychosocial risks. The high levels of stress that this profession entails have led to overexertion that has a negative impact on the integral well-being and work performance of teachers. For this reason, this research focuses on determining the psychosocial risk factors to which the teaching staff of the "New Ecuador Educational Institution" are exposed, identifying the influence with the sociodemographic variables; with the purpose of proposing preventive measures to improve their working conditions. The methodology applied was the FPSICO psychosocial risk assessment instrument in its 4.0 version, through which nine factors are analyzed, which are: work time, autonomy, workload, psychological demands, variety / content, participation / supervision, interest in the worker / compensation, role performance and social and supportive relationship. According to the individual assessment, those factors that present a very high risk are: psychological demands (PD, 52.5%), workload (CT, 47.5%), working time (TT, 45%) and participation / supervision (PS, 30%). The results of the correlation between qualitative variables reflect significant differences between sex and the role performance factor ( $p = 0.009$ ), the marital status of teachers and the variety / content factor ( $p = 0.006$ ), the workload and the ITC factor ( $p = 0.010$ ), years of experience and level of education in the risk factor TT ( $p = 0.031$  and  $p = 0.010$ ). These results show that the teaching staff due to the mental and physical overload that their work demands could be victims of health effects. Being necessary to implement a preventive program that safeguards your safety, your physical, mental health and promotes greater motivation and institutional commitment.

**Key Words:** Psychosocial risk factors, Psychosocial risk, psychosocial risk assessment, working conditions, occupational health, teachers, sociodemographic variables

## ÍNDICE DE CONTENIDO

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN .....	i
AUTORÍA.....	ii
CERTIFICACIÓN .....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
TÍTULO:.....	v
RESUMEN .....	v
ABSTRACTS .....	vi
INDICE DE FIGURA.....	ix
INDICE DE TABLA .....	x
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>Presentación del Tema de Investigación .....</b>	<b>1</b>
<b>Planteamiento del Problema .....</b>	<b>3</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>7</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>9</b>
Objetivo General .....	9
Objetivos Específicos .....	9
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	10
<b>Antecedentes .....</b>	<b>10</b>
<b>Fundamentación teórico-conceptual .....</b>	<b>15</b>
<b>Fundamentación Legal .....</b>	<b>38</b>
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA .....	41
<b>Tipo de Estudio.....</b>	<b>41</b>
<b>Definición Conceptual y Operacionalización de las variables .....</b>	<b>41</b>
<b>Población y muestra .....</b>	<b>46</b>
<b>Técnicas e instrumentos.....</b>	<b>46</b>
Fiabilidad y Validez del Test.....	47
Criterios de inclusión.....	48
Criterios de exclusión .....	48
<b>Análisis de datos .....</b>	<b>48</b>
CAPÍTULO 3: RESULTADOS.....	50
<b>Variables Sociodemográficas .....</b>	<b>50</b>

<b>Valoración Resumen de la Exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial .....</b>	<b>53</b>
<b>Análisis individual de los ítems que conforman los Factores de Riesgo Psicosocial .....</b>	<b>56</b>
Tiempo de Trabajo (TT).....	56
Autonomía (AU).....	58
Carga de Trabajo (CT).....	61
Demandas Psicológicas (DP) .....	64
Variedad/ Contenido (VC) .....	67
Participación/ Supervisión (PS).....	70
Interés por el trabajador/ Compensación.....	73
Desempeño del Rol (DR) .....	76
Relación de Apoyo Social (RAS).....	79
<b>Comparación de los factores de riesgo psicosocial con las características Sociodemográficas.....</b>	<b>82</b>
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN .....	93
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
<b>Conclusiones .....</b>	<b>100</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>102</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXO 1: ENCUESTA.....	115

## INDICE DE FIGURA

<b>Figura 1.</b> Clasificación de los principales factores psicosociales en el trabajo.....	18
<b>Figura 2.</b> Valoración resumen de la exposición a los factores de riesgo .....	55
<b>Figura 3.</b> Análisis del nivel de riesgo según el factor tiempo de trabajo (TT).....	57
<b>Figura 4.</b> Análisis del nivel de riesgo según el factor Autonomía (AU).....	59
<b>Figura 5.</b> Análisis del nivel de riesgo según el factor Carga de Trabajo (CT).....	62
<b>Figura 6.</b> Análisis del nivel de riesgo en el factor Demandas Psicológicas (DP) .....	65
<b>Figura 7.</b> Evaluación del nivel de riesgo según el factor Variedad/Contenido (VC).....	68
<b>Figura 8.</b> Evaluación del nivel de riesgo según el factor Participación/ Supervisión (PS).....	71
<b>Figura 9.</b> Evaluación del nivel de riesgo según el factor Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).....	74
<b>Figura 10.</b> Evaluación del nivel de riesgo según el factor Desempeño del Rol (DR).....	77
<b>Figura 11.</b> Evaluación del nivel de riesgo según el factor Relación de Apoyo Social (RAS) .....	80
<b>Figura 12.</b> Análisis comparativo de la variable sexo con los FRPT. ....	84
<b>Figura 13.</b> Análisis comparativo de la variable estado civil con los FRPT .....	86
<b>Figura 14.</b> Análisis comparativo de la variable antigüedad con los FRPT .....	88
<b>Figura 15.</b> Análisis comparativo de la variable horas de trabajo con el factor de riesgo ITC. .....	89
<b>Figura 16.</b> Análisis comparativo de la variable horas de trabajo con el factor de riesgo TT ..	90
<b>Figura 17.</b> Análisis comparativo de la variable horas de trabajo con el factor de riesgo CT..	90
<b>Figura 18.</b> Análisis comparativo de la variable horas de trabajo con el factor de riesgo DP..	90
<b>Figura 19.</b> Análisis comparativo de la variable escolaridad con el factor de riesgo TT .....	91
<b>Figura 20.</b> Análisis comparativo de la variable escolaridad con el factor de riesgo DP .....	92

## INDICE DE TABLA

<i>Tabla 1. Consecuencias fisiológicas del estrés laboral</i> .....	28
<i>Tabla 2. Formas de propiciar el Mobbing</i> .....	32
<i>Tabla 3. Consecuencias de los FRP-T en la salud de los trabajadores y en la empresa</i> .....	34
<i>Tabla 4. Operacionalización de la variable Factores de riesgos psicosociales</i> .....	42
<i>Tabla 5. Coeficiente de fiabilidad <math>\alpha</math> de Cronbach para cada factor</i> .....	47
<i>Tabla 6. Niveles de riesgo propuesto por PFSICO 4.0</i> .....	48
<i>Tabla 7. Características Sociodemográficas de la población de docentes</i> .....	52
<i>Tabla 8. Resultados por dimensión de la evaluación de riesgos psicosociales en la Institución Educativa “Nuevo Ecuador”</i> .....	54
<i>Tabla 9. Evaluación individual de los ítems del factor TT</i> .....	57
<i>Tabla 10. Análisis individual de los ítems del factor AU</i> .....	59
<i>Tabla 11. Análisis individual de los ítems del factor de riesgo CT</i> .....	62
<i>Tabla 12. Análisis individual de los ítems del factor de riesgo DP</i> .....	65
<i>Tabla 13. Análisis individual de los ítems del factor de riesgo VC</i> .....	68
<i>Tabla 14. Análisis individual de los ítems del factor de riesgo PS</i> .....	71
<i>Tabla 15. Análisis individual de los ítems de los factores de riesgo ITC</i> .....	74
<i>Tabla 16. Análisis individual de los ítems del factor de riesgo DR</i> .....	77
<i>Tabla 17. Análisis individual de los ítems del factor de riesgo RAS</i> .....	80
<i>Tabla 18. Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre el sexo de los docentes</i> 84	
<i>Tabla 19. Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre la edad de los docentes</i> 85	
<i>Tabla 20. Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre el estado civil de los docentes</i> .....	86
<i>Tabla 21. Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre la relación laboral de los docentes</i> .....	87
<i>Tabla 22. Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre el tiempo de antigüedad de los docentes</i> .....	88
<i>Tabla 23. Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre la carga horaria de los docentes</i> .....	89
<i>Tabla 24. Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre el nivel de escolaridad que imparten los docentes</i> .....	91

# INTRODUCCIÓN

## **Presentación del Tema de Investigación**

El trabajo es un elemento central de la vida humana. Permite la productividad y el sustento, tras proveer de los recursos económicos necesarios para la supervivencia material de los individuos; favoreciendo su desarrollo social (Unda, Uribe, Jurado & García, 2016).

Desde un enfoque psicosocial, el trabajo se considera una fuente de crecimiento que permite la interacción con los demás. Esto genera altos niveles de satisfacción al cubrir necesidades de pertenencia constituyéndose como fuente de formación y superación. Sin embargo, dependiendo de la naturaleza y condiciones del trabajo, este puede ejercer un impacto potencialmente negativo sobre el trabajador (Charria, Sarsosa & Arenas, 2011). Es por ello, que las condiciones en las que se ejecuta, constituyen una evidencia imprescindible para evaluar la calidad de vida de la población (Múnera, Sáenz, & Cardona, 2013).

En la actualidad, el entorno y las exigencias laborales demandan en los trabajadores un elevado grado de responsabilidad, sobrecarga laboral, mayores niveles de concentración y atención. Esta situación hace que la presencia de los factores de riesgos psicosociales y sus consecuencias sean una realidad en el ámbito laboral (Corrales, 2015). Principalmente desde que los estudios epidemiológicos han demostrado claras evidencias de sus repercusiones sobre la salud laboral (Cáceres, Campillay, Cvitanic, & Bargsted, 2015).

Por tal razón, los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo (FRP-T) constituyen uno de los temas de mayor preocupación entre los múltiples actores implicados en el terreno empresarial de salud, seguridad e higiene ocupacional (López, García, & Pando, 2014). Ante ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984), definen a los FRP-T como la correlación entre el trabajo, las condiciones organizacionales y su medio ambiente, que, vinculados con las capacidades del trabajador, su situación personal, sus necesidades, expectativas y percepciones pueden repercutir negativamente sobre el bienestar físico, psicológico y social de este; incidiendo sobre la satisfacción y su desempeño laboral.

De acuerdo con lo señalado por Medina (2016) los FRP-T se encuentran presentes en todas las instituciones y organizaciones, manteniendo un vínculo directo con la parte psicológica, que

abarca desde la autoestima y aspecto motivacional del trabajador hasta su rendimiento en el trabajo. Aspectos que permiten a nivel gerencial crear y mantener un ambiente de trabajo ligado a las necesidades existentes tanto de manera intralaboral, como fuera del entorno organizacional. Es por ello, que la presencia de este riesgo en las organizaciones se ha convertido en el foco de interés para las instituciones y disciplinas que se encargan del estudio de la salud y seguridad de los trabajadores (López et al., 2014).

Según Gálvez Gómez, Guzmán & Ortiz (2015), el sector educativo se configura como uno de los más afectados ante la exposición a FRP-T, con altos índices de estrés en su trabajo, principalmente en centros de educación básica y media-superior. La diversidad tecnológica en el aula, el trato con estudiantes indisciplinados y académicamente desmotivados, la atención a necesidades especiales, la planificación estratégica diaria y mensual de los contenidos, las modificaciones curriculares, entre otras actividades, han inducido a que los profesionales de la educación realicen un sobre esfuerzo para adaptarse ante los constantes cambios que implica esta labor, reflejando un deterioro de su salud (Medina, 2016).

Los años de experiencia y la edad de los docentes, puede constituir una variable que favorezca a la presencia del riesgo psicosocial intralaboral. Los profesores más jóvenes pueden sufrir niveles más elevados de estrés debido a la poca experiencia adquirida para organizar el trabajo y controlar a los educandos (Flores & Fernández, 2004). Por otra parte, en los docentes mayores con más experiencia, el problema radica en las estrategias metodológicas utilizadas (Galdeano, Godoy, & Cruz, 2007). Probablemente esto se deba a la falta de cultura preventiva por parte de los profesionales de la docencia a causa de la falta de formación e información sobre la presencia de los riesgos que les pueden afectar en el transcurso de su jornada laboral y al desconocimiento de la normativa legal sobre seguridad y salud en el trabajo que los respalda (Cerón, 2014).

Es por ello, que la implementación de la prevención de riesgos psicosociales en el sector educativo contribuye a la política de responsabilidad social de las instituciones. Al mismo tiempo, mejora la calidad de vida y la salud psicológica y física de los docentes (Guillén & Valenzuela, 2017).

Este trabajo de investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuevo Ecuador” sobre el colectivo laboral con mayor vulnerabilidad de riesgo psicosocial, el personal docente; donde las condiciones ambientales y características estructurales del entorno y organización de trabajo favorecen la aparición y persistencia de estos factores de riesgo. Es así

que, con la intención de enfocar este estudio en una institución representativa y advertir sobre el escenario actual, se seleccionó este centro educativo, que, pese a su vasta trayectoria a nivel provincial, alta demanda estudiantil y una amplia oferta de docentes capacitados, no cuenta con un programa de prevención de riesgo psicosociales.

Por esta razón, esta investigación tendrá un aporte académico, científico, social y económico cuyo principal beneficiario será la comunidad educativa en general, al contar con profesionales de la educación comprometidos y aptos para afrontar los conflictos laborales y los factores estresores. Una institución con la capacidad para ofrecer óptimas condiciones de trabajo que permitan mitigar y controlar los riesgos psicosociales a través de mecanismos y programas de intervención que aseguren el cumplimiento de las medidas preventivas y garanticen la seguridad, higiene y salud de los docentes.

## **Planteamiento del Problema**

A nivel mundial, los FRP-T se han convertido en un elemento determinante para que las organizaciones no conserven a lo largo del tiempo sus estándares de eficacia y eficiencia, de manera que impide su desarrollo socioeconómico, provocando que sus trabajadores no se desempeñen de la manera esperada en su área de trabajo (Mejía, 2016). Ante ello, se desencadenan diversas inconformidades que afectan el rendimiento laboral como la rotación del personal, el estrés y el síndrome de burnout, generando una decadencia de su calidad de vida y afecciones a su salud (Moncada, Gimeno, Llorens & Font, 2007).

Por esta razón, en los últimos años, este, ha constituido un problema en el ámbito laboral y social. Pone de manifiesto la limitada capacidad de respuesta de los actuales modelos organizacionales para poder intervenir de forma eficiente en el entorno laboral y mejorar las condiciones de trabajo (García, Iglesias, Saleta & Romay, 2016).

Es por ello que, es necesario tener presente que la evaluación de riesgos psicosociales constituye una obligación legal para las empresas o instituciones (Corrales, 2015). De este modo, Blanch (2006) menciona que esta problemática relacionada a la identificación de FRP-T y su consecuente mitigación en la profesión docente, empezó a ser evaluada especialmente en Europa hace unos pocos años y en el 2010 tuvo un auge en América Latina iniciándose con estudios como “*El trabajo como valor en las sociedades humanas*” (Blanch, 2006) y “*La doble*

*cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios”* (Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010).

Si bien es cierto, aunque en América Latina las investigaciones sobre el bienestar emocional y salud mental de los docentes son bastante recientes, en otros países del mundo ya tienen una historia de tres décadas atrás (Luque, 1988 ; Leymann, 1990). Configurándose como un campo de estudio que se encuentra en pleno desarrollo y que, aunque bajo limitaciones metodológicas y dilemas teóricos ya presenta una tendencia clara (Cornejo, 2009).

Los escasos estudios disponibles en Latinoamérica sobre dicho tema, realizados en Chile, Argentina, México y Ecuador constituyen una voz alarmante para el sistema educativo y la sociedad en general. Brindan múltiples hallazgos vinculados con deterioro de la salud psicológica y mental del profesorado, comprendiendo enfermedades como el estrés ocupacional, neurosis, depresión, ansiedad y una serie de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas (Botero, 2012; Robalino & Korner, 2006).

Herranz et al. (2006) ; así como Acosta & Burguillos (2014) han categorizado al personal docente como uno de los entes profesionales con mayor vulnerabilidad para el padecimiento del síndrome del quemado o síndrome de burnout en el trabajo. Este, se refleja con agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal como resultado de las condiciones de trabajo y el clima laboral de las instituciones.

Es así, como hasta hace poco se había estimado que para ejercer la docencia solo se necesitaba tener vocación para brindar un servicio a la sociedad. Se pretendía que al ser una profesión a medio tiempo no exigía conocimientos de gran complejidad ni mucho menos permanentes aprendizajes con usos de recursos tecnológicos, es decir, no constituía ningún tipo de riesgos para el que lo desempeña (Unda et al., 2016) . En la actualidad, esta afirmación ha sido refutada, ya que diversas investigaciones (Botero, 2012; Pérez, 2018; Zavala, 2008) demuestran que la docencia es una profesión que puede acarrear alteraciones fisiológicas, psicológicas y conductuales para las personas que la ejercen. Su carácter patógeno se incrementa de acuerdo a las exigencias académicas que demanda esta labor, como son los nuevos perfiles docentes, innovaciones tecnológicas, cambios en la malla curricular, entre otros.

Aunque en el Ecuador, el estudio de los FRP-T, tienen un recorrido reciente, el Ministerio de Relaciones Laborales (2013), hace notorio su interés y preocupación sobre la presencia de los FRP-T en el mundo laboral. A través de su publicación *“Factores y riesgos laborales*

*psicosociales, nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación”* (MRL, 2013), asevera que la gestión y prevención de riesgos laborales se ha enfocado en los factores físicos y ambientales, pero que recientemente debido al impacto de la globalización, el desarrollo científico y tecnológico ha surgido un especial interés por los FRP-T, apareciendo como producto de los cambios en la estructura y condiciones de trabajo.

Debido a las nuevas disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) con políticas de competitividad y calidad, los FRP-T se encuentran presentes de manera latente en las instituciones educativas, sean fiscomisionales, fiscales o particulares. Inciden en los nuevos desafíos que deben enfrentar en calidad e internalización de la educación tras los profundos cambios en la planificación y operación de los programas educativos (Araguillín, 2017).

Otro aspecto para destacar es que el docente enfrenta la responsabilidad de brindar una educación de calidad que garantice un alto nivel de aprendizaje en los estudiantes que se encuentra a su cargo. Esto constituye una fuente potencial de estrés y frustración, cuando los estudiantes no responden de manera satisfactoria a las expectativas didácticas esperadas por el docente (Rivera, 2019). En este contexto, el personal docente puede manifestar alteraciones nerviosas, tensión muscular, agotamiento, desánimo, cansancio, dolor de cabeza y de pecho, entre otras, las cuales deben ser detectadas con tiempo y evaluadas para establecer medidas correctivas (Cerón, 2014).

La experiencia diaria en las instituciones educativas y el sustento científico de múltiples investigaciones evidencian que el personal docente debido a la sobrecarga mental y física que demanda su labor, es víctima de una alta prevalencia de trastornos en la salud (Galdeano et al., 2007). Estos se encuentran asociados a problemas físicos como enfermedades cardiovasculares y músculo esqueléticas (Unda et al., 2016), mentales como trastornos depresivos y de ansiedad y psicológicos, mencionando al estrés ocupacional, el malestar docente y el burnout (Gómez, Guerrero & González, 2014).

En Esmeraldas, la gestión y prevención de riesgos laborales, es algo novedoso que se está abriendo camino dentro del campo laboral. En este contexto se resalta el ámbito de la educación donde existe un profundo desconocimiento sobre esta temática.

La Unidad Educativa Fiscomisional “Nuevo Ecuador”, objeto de estudio, no es ajena a esta situación controversial. Esta es una institución que pone a disposición de la comunidad

esmeraldeña cinco niveles educativos: Educación Básica: Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media, Básica Superior y Bachillerato (Unidad Educativa Fiscomisional “Nuevo Ecuador,” 2019). Trabaja bajo lineamientos curriculares de las Autoridades Educativas Nacionales, con el fin de brindar un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad. En este centro educativo el profesorado no solo pone de manifiesto sus conocimientos, sino sus aptitudes, habilidades y estrategias de enseñanza que les permite relacionarse con los estudiantes, padres de familia, y sus compañeros, atender a grupos numerosos, además de hacer frente a los problemas de conducta de sus alumnos.

Ante este escenario y debido a la naturaleza y condiciones de trabajo el personal docente de esta institución mantiene jornadas laborales exigentes, cubriendo horarios matutinos y vespertinos. Por tanto, puede estar expuesto a múltiples FRP-T tales como: el estrés, desencadenado por la monotonía, extensas horas de trabajo, ambigüedad del rol, excesiva carga de trabajo, pocas horas de descanso docente entre otros, lo que puede repercutir negativamente sobre la salud física y mental e influir en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Por otro lado, cabe destacar que debido a que en esta institución no se ha realizado un estudio de la identificación de los factores de riesgo psicosociales, existe un desconocimiento de estos aspectos que influyen en el clima laboral escolar. Esto ha limitado la posibilidad de la implementación de estrategias y medidas de prevención que se encuentren orientadas en mejorar las condiciones formativas y académicas de los estudiantes.

Por esta razón, esta investigación se encuentra enfocada en determinar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes en los diferentes niveles de educación de la Institución Educativa Nuevo Ecuador, con la finalidad de ofrecer un escenario más amplio de esta situación para que las autoridades puedan establecer adecuaciones destinadas a favorecer el desempeño laboral de los trabajadores. Por tanto, se formula la siguiente pregunta científica a responder: ¿Cómo se manifiestan los factores de riesgos psicosociales a los que está expuesto el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Nuevo Ecuador?

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el personal docente?

¿Qué nivel de riesgo presentan los factores psicosociales a los que se expone el personal docente?

¿Las variables sociodemográficas inciden en la presencia y nivel de riesgo de los factores psicosociales en el personal docente de esta institución?

## **Justificación**

Los profesionales de la educación se consideran el colectivo con mayor tendencia a sufrir trastornos psicosomáticos relacionados a factores psicosociales propios de su actividad laboral ante condiciones de trabajo adversas (Morales, 2015). En la región latinoamericana, el perfil patológico de los docentes se asocia en un alto porcentaje (47%) a problemas de salud mental (depresión, ansiedad, cansancio emocional) (Robalino & Korner, 2006). Esto desencadena enfermedades fisiológicas (gastritis, hipertensión, diabetes) (Cornejo, 2009), que en su conjunto se consideran la segunda causa de licencias médicas por el profesorado. Esta serie de problemas, ha afectado progresivamente la calidad educativa y el trabajo desempeñado por el docente, generando menor satisfacción y mayor agotamiento emocional (Gálvez et al., 2015).

Ante este escenario, el propósito de esta investigación es analizar los factores de riesgo psicosocial con altos niveles de exposición en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Nuevo Ecuador. Su finalidad está orientada en proponer medidas preventivas que permitan un mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, disminuyendo la exposición a los riesgos generados por los factores psicosociales presentes que permitan mejorar la calidad de vida del docente.

La necesidad de este estudio se enfoca en el aporte científico y social que le brinda a la institución educativa, permitiéndole contar con una línea base de información fundamentada para la creación e implementación de un programa de gestión y prevención de riesgos. De acuerdo con lo expuesto por Tumbaco (2015) establecer un plan de acción psicosocial garantiza un entorno laboral más armónico y por ende asegura el eficiente rendimiento de la actividad laboral docente. Asimismo, debido a cifras preocupantes reveladas por la UNESCO (2006) donde se evidencia altos niveles de estrés (47%) y síndrome de burnout (29,2%) en docentes ecuatorianos, resulta imprescindible abordar esta investigación. Constituyendo un punto de partida para determinar las incidencias de las condiciones de trabajo en la salud del profesorado y establecer un protocolo de vigilancia y seguridad en esta institución.

En este sentido, coherente a lo planteado por Araguillín (2017) al estudiar la influencia de estos factores sobre el desempeño laboral del profesorado de esta institución, se incita a los directivos a tomar medidas de precaución, prevención y corrección a favor de esta problemática actual, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de su personal, salvaguardando su seguridad,

su salud física y mental y promoviendo una mayor motivación y compromiso institucional.

De esta manera, se pretende reorientar el actual sistema educativo por un nuevo modelo de gestión y formación, que brinde a la comunidad esmeraldeña una educación de calidad y calidez, al contar con profesionales eficientes, innovadores y cómodos en la labor que realizan. Manteniendo una mejor organización y control en sus actividades, perfeccionando los procesos y estrategias de enseñanza-aprendizaje, mejorando el nivel de atención al estudiante (Dávila, Lombana, Matabanchoy & Zambrano, 2018), y, en definitiva, incrementando el prestigio de la Institución Educativa Nuevo Ecuador a nivel provincial.

Respecto a su aporte académico, será de gran utilidad para futuras investigaciones, que pretendan profundizar en la identificación, diagnóstico y control de los factores de riesgos psicosociales en el sector educativo y cómo estos afectan al desempeño docente. Finalmente, con esta investigación se aspira constituir el norte de acción para los actuales y futuros gerentes educativos permitiéndoles generar soluciones acertadas y correctivos necesarios ante los diversos conflictos e imprevistos que se presenten. Siendo capaces de desarrollar habilidades y destrezas para favorecer una adecuada interacción con el personal docente a su servicio, seleccionar métodos, técnicas y estrategias educativas adecuadas para alcanzar los resultados esperados y cumplir con la misión y visión de esta institución (Rivera, 2019).

El Observatorio UGT (2008; 2011) establece que a través de la evaluación y gestión de riesgos psicosociales, como herramienta de prevención, el ente trabajador, en este caso el personal docente será el principal beneficiado, puesto a que se logrará minimizar la exposición del trabajador a factores de riesgos innecesarios, identificar, evaluar y controlar dichos riesgos. Además, se generará mayor consciencia sobre la importancia de su bienestar y salud, y por ende la calidad de vida de los docentes de esta institución se incrementa al igual que su satisfacción, desempeño y compromiso con la institución educativa. Del mismo modo, las relaciones familiares de los docentes se verán beneficiada al tener a padres, madres, hermanos más activos, menos fatigados, que reflejen un estado de salud física y mental apropiados, que les permita disfrutar de su entorno familiar (Rivera, 2019). Por otro lado, al prevenir riesgos psicosociales se evitará las rotaciones de personal, mejorará el clima laboral (Daza, Plaza, & Hernández, 2017), mayor estímulo y motivación en el desempeño de sus tareas (Araguillín, 2017), favoreciendo las relaciones sociales intra y extralaborales (Mansilla, 2012).

Desde el punto de vista económico, esta investigación brindará una gran contribución a esta

institución educativa. LaMontagne, Sanderson & Cocker (2010) y la Organización Internacional del Trabajo (2003) han analizado los costes financieros de los riesgos psicosociales desencadenantes de problemas en la salud laboral, cuyos datos (4% PIB mundial) evidencian la estricta conveniencia económica de ejecutar un programa de intervención y mitigación de estos riesgos a nivel organizaciones. Asimismo, el Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (2013) manifiesta, que ante una adecuada gestión de riesgos se obtienen beneficios de rentabilidad para la institución, pues su coste final es mínimo en comparación con los gastos que significarían las indemnizaciones, licencias médicas, reemplazos, absentismos, sanciones derivadas de la materialización de estos factores de riesgos. Adicionalmente a ello, favorece la imagen corporativa, disminuye tiempos muertos y mejorará la productividad. De manera indirecta, los clientes (padres de familia y estudiantes) también se sentirán beneficiados, debido a que un docente que se encuentre satisfecho y motivado con su labor brindará una educación de calidad, facilitando la adquisición de conocimientos por parte del educando (Cuella, 2019). Esto contribuye a una mayor fidelidad de los clientes y por ende mayores ingresos económicos a la institución. Por tanto, *“una buena seguridad y salud es un buen negocio”*, que no solo minimiza costes, sino que garantiza un óptimo desempeño laboral (Gamero, González, & García, 2008).

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Evaluar los riesgos psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Nuevo Ecuador

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que se expone el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Nuevo Ecuador.
- Estimar el nivel de riesgo de los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes de esta institución.
- Determinar la incidencia de las variables sociodemográficas sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en el estudio.

# **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **Antecedentes**

Los factores de riesgo psicosocial se han convertido en un importante objeto de estudio a nivel mundial. La exposición a los FRP-T constituye una grave afectación a los individuos debido a sus negativas repercusiones sobre la calidad de vida del trabajador, teniendo claros efectos sobre el rendimiento, satisfacción y salud laboral (Puentes, Hernández, & Sánchez, 2008).

Por esta razón, se ampliará el panorama general a cerca de los antecedentes de investigación sobre la presencia de los factores psicosociales de riesgo en la labor docente. Ante ello, se procederá a citar las tendencias más relevantes realizadas en ámbito internacional, luego aquellas investigaciones publicadas en Centro y Latinoamérica y finalmente los antecedentes de estudio respecto al tema realizados en Ecuador.

Respecto a los antecedentes del ámbito internacional, múltiples investigaciones han conseguido demostrar que las actividades laborales inherentes a la docencia crean ambientes laborales que favorecen la prevalencia de riesgos específicos a esta profesión. En España, una investigación realizada por Galeano et al. (2007), midió el nivel de salud psicosocial de 501 docentes en doce centros de educación secundaria de la ciudad de Lleida, concluyendo que el profesorado es una población de alto riesgo para padecer de patologías psicosociales, resaltando una mayor vulnerabilidad en el colectivo femenino y aquellos docentes que consideraron una insatisfactoria relación y apoyo social por parte de directivos y compañeros. No obstante, en los resultados de una investigación realizada por Estafor (2007) en Cataluña con 1055 docentes no universitarios indicaron que los principales factores psicosociales causantes de estrés se relacionaban con la falta de equidad en el intercambio social, sobrecarga en el trabajo y deficiente apoyo por parte de los directivos.

En cuanto, a los factores que implican el desarrollo profesional docente, diversos estudios como los realizados por Betoret (2009) y Travers & Cooper (2007) enfatizan que la presencia de factores de riesgo psicosocial precursores del estrés laboral tiene relación con el alto grado de insatisfacción en el trabajo. Esto se debe al centralizado sistema educativo, constantes modificaciones de la planificación escolar, escasa promoción laboral y deficiente autonomía profesional.

Por otra parte, Álvarez, Nejar, Porras y Ramírez (2010) con una muestra de 1125 docentes españoles en instituciones de educación secundaria, evidenció que las principales fuentes psicosociales estresoras corresponden al nivel conductual de sus estudiantes abarcando ofensas, insultos y desconsideraciones, deficiente participación de los padres de familia o representantes para apoyar en la gestión disciplinaria de los alumnos, grupos numerosos de estudiantes en clase y dificultad para mantener la disciplina y aplicar estrategias de aprendizaje.

Asimismo, un estudio de Liu & Onwuegbuuzie (2012) realizado en 510 docentes chinos, menciona que los principales factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el profesorado de enseñanza son la sobrecarga laboral, falta de autonomía en el control de tiempo y recursos y las demandas laborales excesivas. Además, 40,4% de los participantes señalaron que abandonarían la profesión docente si se presentara otra oportunidad laboral.

El estudio científico realizado por Acosta & Burguillos (2014), sobre el estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva aseveran que, aunque el mayor nivel de estrés (45,7%) se encuentra en docentes de primaria, la mayor parte de los casos de burnout apuntan a los docentes de centros de educación secundaria, indicando un nivel medio-moderado de la muestra (44,6%). Apreciándose un bajo nivel de despersonalización (4,37%), pero altos niveles de agotamiento emocional y realización (23,34 y 36,10 % respectivamente). Evidenciándose, que, en más de la mitad de los casos, las mujeres menores a 40 años, sin hijos y con experiencia docente de entre 10-20 años son las más estresadas y quemadas por este síndrome.

Otros autores como Skaalvik & Sidsel (2015), a través de su estudio en maestros noruegos revelan que el principal factor psicosocial desencadenante del estrés en docentes es la demanda emocional-afectiva, afirmando que las desfavorables relaciones docente-estudiante asociadas a la indisciplina, las relaciones sociales con compañeros docentes y la deficiente percepción de autoeficacia, afectan a la salud mental del docente. Sin embargo, menciona que las estrategias de afrontamiento y sus consecuencias (agotamiento emocional y físico, baja por enfermedad, jubilación anticipada) difieren con la edad, esto conlleva a que los docentes muestren menos paciencia, mayor resistencia a cambiar sus prácticas de enseñanza, menos preparación para la enseñanza y menos sensibilidad a las necesidades de los estudiantes (Skaalvik & Sidsel, 2015).

Por otro lado, hay que mencionar la existencia de antecedentes en el contexto centro y latinoamericano, encontrándose estudios en México, Colombia, Perú y Chile.

Una investigación realizada por Cornejo & Quiñonez (2007) en docentes de tres países en

Latinoamérica cuyo objetivo es identificar los factores asociados al malestar-bienestar de esta profesión, determinó que las principales fuentes de origen psicosocial que afectan al sector educativo son: la ambigüedad del rol, deficiente habilidad para el control disciplinario escolar, escasos recursos didácticos para tareas en el aula, desmotivación de los estudiantes, presión de tiempo en las actividades laborales, excesivo trabajo, entre otros.

En México, Aldrete, González & Preciado (2008), en su estudio cuantitativo descriptivo sobre los *Factores psicosociales laborales y el Síndrome Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria)*, lograron determinar que el 80% de los docentes evaluados presentaban quemado profesional. También se identificó un nivel elevado de agotamiento emocional (43,7%). Asimismo, se pudo evidenciar la presencia de factores psicosociales de riesgo en el entorno laboral educativo, registrando altos niveles para las exigencias laborales (41%) y remuneración del rendimiento (29.5%). Resultados que contrastan con los obtenidos por Galván, Aldrete, Preciado & Medina (2010), en su estudio con 55 docentes de nivel preescolar sobre la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de burnout, reportándose que el factor realización personal presenta un alto nivel de riesgo (80%) respecto al agotamiento emocional (38%) y despersonalización (20%). No obstante, ambos estudios reiteran que este riesgo psicosocial es más frecuente en docentes de secundaria que en los de primaria, probablemente debido a que la adolescencia es una etapa donde los estudiantes atraviesan mayor afectación afectiva y conflictos en la relación profesor-alumno.

Otro estudio, realizado en este país por Amador et al. (2014) evidencian que, ante un estado de estrés crónico durante un tiempo prolongado, sumado a la pérdida vocacional y la baja satisfacción laboral pueden desencadenar el Síndrome de Burnout o desgaste profesional docente.

Por otro lado, en Colombia, Padilla et al. (2009), constató la relación entre la aparición del Síndrome de Burnout o desgaste profesional con la percepción de los docentes sobre el desequilibrio entre el esfuerzo realizado en la ejecución de una tarea y la compensación económica recibida. Además, se evidenció que la prevalencia de este riesgo psicosocial tenía niveles más bajos en docentes con edad mayor a 55 años, y entre 21-30 años de experiencia, que trabajan jornada completa.

En este contexto, los resultados de una investigación realizada por Gómez & Moreno (2010) en el personal docente de colegios privados de Bogotá mediante el uso de modelos demanda-control y desbalance-esfuerzo recompensa arrojaron que entre los factores que más se

correlacionan con el bajo nivel de salud mental de los docentes se encuentran el exceso de demandas, poco control sobre el trabajo, el esfuerzo invertido, falta de recompensas y el excesivo compromiso con su labor. Estas fuentes estresoras laborales tuvieron una correlación significativa con situaciones de ansiedad y síntomas psicosomáticos, y en menor grado con disfunción social y depresión.

Vélez & Mayorga (2013) evidencian que los factores psicosociales de mayor riesgo para esta población se relacionan con las demandas del trabajo, las exigencias cuantitativas, emocionales y cognitivas, que responden al elevado nivel de concentración, motivación y constante creatividad. Asimismo, investigaciones como la de Bedoya, Puerta & Ruiz (2014) señalan que, aunque el control sobre el trabajo se asocia como una dimensión psicosocial de nivel medio, la claridad del rol especificación para realizar una tarea se identifica como el riesgo psicosocial que más impacta la salud del personal docente.

Espinosa (2015) en su tesis magistral en Salud Ocupacional y Ambiente, cuyo objetivo es analizar la prevalencia de los factores psicosociales en un grupo de docentes del Distrito capital en Bogotá, determinó que los síntomas de estrés presentan un nivel de riesgo muy alto (62%), detectándose una asociación significativa entre los factores de riesgo intralaboral con las relaciones sociales y el liderazgo, demandas del trabajo, control sobre el trabajo y las compensaciones, lo que repercute en la retroalimentación del desempeño laboral.

Ante lo anteriormente mencionado, la presencia de los FRP-T que alteran la calidad de vida de los trabajadores de la enseñanza, según ciertos investigadores como Rodríguez, Sánchez-Gómez, Dorado, & Ramírez (2015), desencadena una sensación de inestabilidad laboral, lo que a su vez se relaciona con la modalidad de contratación, injusta remuneración y un escaso reconocimiento social a cambio de su esfuerzo. Por tanto, se evidencia, que el factor de riesgo psicosocial de mayor predominancia es el desequilibrio entre el esfuerzo del docente y la recompensa recibida por su labor.

Entre otras variables consideradas como riesgos psicosociales en la labor docente, en el estudio realizado por Dávila et al., (2018) se citan el liderazgo y las relaciones interpersonales en el trabajo, lo que hace alusión a la comunicación y trato que los profesores tienen con sus directivos y compañeros, incidiendo en la forma, ambiente y condiciones del área de trabajo.

En Chile, Cornejo (2009) en su estudio sobre las Condiciones de trabajo y bienestar-malestar docentes en profesores de enseñanza media concluye que muestran condiciones preocupantes

de precariedad en el lugar de trabajo, sobrecarga horaria, y altos niveles de demanda laboral que influyen negativamente sobre la salud y el bienestar psicológico. No obstante, esta sobreexigencia suele disminuir cuando los docentes perciben mayor apoyo social de los directivos y mayor poder de decisión en el proceso laboral.

En un trabajo investigativo realizado en Perú por La Rosa (2017) , con la finalidad de analizar las condiciones laborales y la percepción de la salud y seguridad ocupacional de los docentes de nivel inicial, se pudo determinar que los docentes expresaron padecer de estrés laboral. De igual manera, se refirió a que los principales factores psicosocial que afectaban a su salud mental fueron la carga de trabajo intra y extralaboral, que exige completar sus labores dentro del tiempo familiar; así también las relaciones sociales con padres de familia y la baja remuneración salarial que genera insatisfacción laboral.

Finalmente, en cuanto a los antecedentes dentro del contexto nacional, aunque los estudios científicos son limitados, a continuación, se citan aquellos que han logrado evidenciar la prevalencia de los FRP-T en el sector educativo con sus repercusiones sobre la salud y bienestar docente.

Una investigación destinada al estudio de las condiciones de trabajo y la salud docente coordinado por Robalino & Korner (2006) para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), determinó que los docentes de seis escuelas en Quito presentaban síntomas de estrés: dolores de espalda, insomnio, dificultad de concentración y angustia, reportando niveles medio de ausentismo laboral.

Asimismo, un estudio magistral realizado por Saltos (2016) en una unidad educativa de la ciudad de Quito evidencia que el 82,46% de los docentes presenta estrés muy alto y se encuentran expuestos a un nivel de riesgo intralaboral medio. Los factores de riesgo psicosocial que reflejaron riesgo alto y muy alto fueron: retroalimentación en el desempeño, claridad del rol, participación de cambio, control y autonomía sobre el trabajo, demandas emocionales y cuantitativas.

Arias (2017) en su trabajo investigativo con enfoque correlacional aplicado a 31 docentes de educación superior del Distrito Metropolitano de Quito cuyo objetivo consistía en determinar la influencia del proceso de evaluación de la calidad educativa en los factores de riesgos psicosocial mediante un test estandarizado de evaluación F-PSICO 3.0, los resultados confirmaron una correlación significativa moderada entre ambas variables. También se reveló

niveles elevados en factores de riesgo como: Demandas psicológicas, carga de trabajo, compensación, desempeño del rol, participación/supervisión, relación y apoyo social, con valores que rodean el 75%. Por otro lado, el 84% de docentes aseveró presentar niveles de estrés moderados y altos, sin obtener diferencia significativa entre el género masculino y femenino.

Un estudio realizado por Lara & Pando (2014) en docentes universitarios mencionan que la presencia de factores psicosociales intralaborales incrementa la probabilidad de absentismos, abandonos o rotación, lo que suprime la productividad y el desempeño en el trabajo, y a su vez generan inseguridad laboral, altas tasas de accidentes, enfermedades profesionales y mobbing o acoso laboral. Asimismo, Cerón (2014) en su investigación magistral indica que estos factores de riesgo generan impactos sobre el bienestar físico y mental del trabajador, desencadenando patologías psico-emocionales que se hacen evidentes ante indicios de estrés e insatisfacción.

Es así, que ante este escenario se puede evidenciar que el estudio sobre los FRP-T en el sector educativo ecuatoriano y local de educación primaria y secundaria presenta grandes vacíos. No obstante, los hallazgos registrados en estudios nacionales e internacionales coinciden en que los principales riesgos psicosociales desencadenantes del estrés de los docentes se enfocan en factores intrínsecos de las condiciones de trabajo, su rol dentro de la institución, sus relaciones sociales, clima laboral y la implicación del trabajo en el tiempo familiar.

## **Fundamentación teórico-conceptual**

La permanente evolución del mundo laboral, han conllevado a nuevas modificaciones en las condiciones organizacionales y estructurales de trabajo relacionadas con la gestión del conocimiento, gestión de la información, innovación tecnológica, búsqueda del desarrollo y la resolución de problemas (Tacca & Tacca, 2019). Estos factores propician la aparición de nuevos riesgos laborales de origen psicosocial debido al incremento de las exigencias laborales, sobrecarga física y mental, acelerados ritmos de trabajo y elevado nivel de responsabilidad en sus funciones. Lo que atenta contra el bienestar físico, psicológico y social del trabajador (Terán & Botero, 2012).

Es por esto que, los riesgos psicosociales se han convertido en un tema relevante de interés científico. No es un dilema estudiado recientemente, sino que ha venido despertando inquietudes y necesidades de estudio desde hace años atrás. Las actuales condiciones de trabajo

exigen un alto grado de concentración, horarios imprevisibles y jornadas laborales prolongadas que originan un desequilibrio en la salud del personal expuesto (Cerón, 2014).

Ante ello, la OIT (1986), define a los **Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo** como la interacción entre la gestión y organización del trabajo, su contenido y las condiciones ambientales, así como las necesidades y expectativas de los trabajadores. Esta relación puede ejercer influencia nociva sobre la salud de los individuos, teniendo en cuenta sus capacidades individuales y características sociodemográficas.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2001) se consideran factores psicosociales a aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral que se encuentran relacionadas de manera directa con la carga de trabajo, la estructura organizacional y la ejecución de la tarea, incluyendo su contexto ambiental y social. No obstante, teniendo en cuenta la intensidad, frecuencia y el nivel de exposición con el que se presentan pueden tener la capacidad de perturbar el bienestar psicosomático del trabajador, convirtiéndose en riesgos psicosociales (Cox, Griffiths, & Randall, 2003)

Del mismo modo, INSHT (2003), a través de la investigación “*Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud*”, plantea a los FRP-T como la principal causa de accidentes y enfermedades profesionales, debido a la exposición a factores psicosociales provenientes de las condiciones subestándar y un ambiente desfavorable de trabajo, que desencadenan estados de estrés y este a su vez, es el precursor de trastornos en la salud, que deben prevenirse.

En este contexto, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2015), manifiesta que estos riesgos intralaborales se generan de las condiciones adversas en la organización, diseño y gestión del trabajo. Esto sumado al deficiente contexto social laboral, puede desencadenar consecuencias negativas con patologías psicológicas, físicas y desequilibrios sociales (EU-OSHA, 2015). Sin embargo, Uribe (2016) los entiende como elementos que se sitúan en la situación laboral procedentes de componentes económicos, políticos y sociales, cuya presencia o ausencia puede ocasionar daños psicológicos, fisiológicos, cognoscitivos, conductuales y afectivos repercutiendo de manera negativa en el bienestar, la salud integral, el desempeño laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

Por otra parte, los FRP-T presentan **características específicas** de acuerdo a su extensión en el espacio, tiempo y modelo de intervención, que pueden atentar contra la seguridad y salud de los trabajadores.

**La extensión (tiempo-espacio)** es una de las principales características de los FRP-T, relacionada a la “*no localización*”, puesto que los estilos de liderazgo, el clima laboral y una cultura organizacional no están situados en un lugar y momento determinados, debido a que son características generales de una empresa. Así, factores como el control sobre el trabajo, carga laboral, roles y responsabilidades, no tienen lugar ni tiempo, ya que son aspectos propios del puesto de trabajo o de la actividad laboral (Rick & Briner, 2000).

También presentan **dificultad de objetivación**, debido a que existen múltiples actividades tales como supervisión, cohesión grupal, interacción social que requieren del factor comunicación, el cual no tiene unidades de medición objetivas. Pese a la búsqueda de indicadores de evaluación de estas variables, el método más utilizado es la apreciación/experiencia intersubjetiva colectiva (Roozeboom, Houtman, & Van den Bossche, 2008).

La presencia de los FRP-T tiene **influencia sobre otros riesgos** de seguridad e higiene y viceversa. Su incremento en el ámbito ocupacional desencadena conductas precipitadas, y no adaptativas que aumentan la probabilidad de accidentes y enfermedades (Cortes, 2007).

Cuentan con una **escasa cobertura legal** que actúan de manera general y holística con un enfoque hacia la prohibición de todo aquello que atenta contra la salud. Esto puede no ser efectivo para directivos, trabajadores e incluso para el control y seguimiento del Estado (Moreno & Báez, 2010). Del mismo modo, **las intervenciones técnicas** de factores psicosociales requieren de resultados a largo plazo e inefectivos. Este hecho, conduce a que los responsables realicen intervenciones más costosas sin la obtención de resultados fiables (Rick & Briner, 2000).

De acuerdo con Uribe (2016), también existen **fuentes de los FRP-T** que incluyen aspectos susceptibles a modificación en función de la dinámica organizacional. Entre estas se encuentran: El **proceso de trabajo** que incluye largas y extenuantes jornadas laborales, turnos nocturnos; el **contenido de trabajo** apunta hacia ritmo intenso, monótono y continuo en las actividades laborales; la **interacción social** involucra las relaciones interpersonales en el entorno laboral que favorecen a situaciones de confrontación, conflictos, violencia, rivalidad, discriminación y mobbing entre compañeros y autoridades, entre otros; y la **organización de trabajo** que hace referencia a los estilos de liderazgo, inseguridad laboral, modelos de contratación y descompensación salarial.

De esta manera, Mansilla (2012), en su estudio “Manual de Riesgos Psicosocial en el Trabajo: teoría y práctica” asevera que los FRP-T se originan por la interacción del ente trabajador con el entorno laboral y con el componente organizacional del trabajo. Esto conlleva a desencadenar efectos negativos en el bienestar y salud del colaborador. Por ello, propone la siguiente **clasificación de los factores psicosociales en el trabajo**, expresada a través de la Figura 1:



Figura 1. Clasificación de los principales factores psicosociales en el trabajo. Fuente: Mansilla (2012)

Tal como se observa en la figura 1, existen factores relacionados con el entorno laboral, los cuales serán detallados a continuación:

**Las condiciones ambientales** hacen referencia a los agentes químicos, físicos y biológicos presentes en el medio laboral. Estos pueden causar afectaciones en la salud, generando

desequilibrio en el desempeño, satisfacción e incomodidad en el trabajador (Mansilla, 2012).

Al citar a los **factores de riesgo físicos** estos están relacionados a las condiciones ambientales propias del entorno laboral. Entre los más frecuentes, tenemos la *iluminación* en el lugar de trabajo, esta debe de tener los luxes (unidad de medida) necesarios para cada tarea realizada por el trabajador. Una excesiva o deficiente iluminación puede impedir que las actividades laborales se ejecuten de manera satisfactoria, provocando frustración, un bajo rendimiento, y por ende afectará el bienestar psicológico del trabajador (Fernández, 2011). Por otro lado, el *ruido ambiental*, debe permanecer en niveles que permitan al trabajador mantener la concentración en sus tareas y la comunicación entre sus compañeros. Ante niveles de ruido que superen los límites máximos permisibles (<85 db por 8h), se incrementa la probabilidad de fallos y accidentes en el trabajo, aislamiento de los trabajadores y dificultad para escuchar otras señales auditivas del entorno (UGT, 2012). Esto repercute negativamente en la productividad y satisfacción laboral. Además, genera fatiga, intolerancia e irritabilidad, interfiriendo en la actividad mental del trabajador (Fernández, 2011). De igual manera, el *confort* del trabajador también puede verse afectado por la temperatura en su entorno laboral. El excesivo calor puede provocar somnolencia; las temperaturas muy bajas dificultan las destrezas manuales, dando lugar a una deficiente calidad de trabajo (UGT, 2012).

**Los factores biológicos** pueden generar riesgo psicosocial debido a la percepción de nocividad que tiene el trabajador respecto a estos riesgos sobre su salud. Aquellos trabajadores que se consideran más vulnerables a sufrir afectaciones psicológicas son quienes tienen contacto con contaminantes, virus, bacterias etc., conocen de la gravedad de su exposición y quienes desconocen el comportamiento o impacto de estos (Fernández, 2011).

La exposición a **agentes químicos** también impacta la salud del trabajador desde el punto de vista psicosocial, ya que provoca desequilibrio en la percepción sensorial y motriz, alteraciones cognitivas, afectivas y conductuales, sensaciones de ansiedad, depresión e irritabilidad (UGT, 2012).

Por otra parte, **el diseño del puesto de trabajo** debe estar dispuesto de acuerdo a la adaptación ergonómica y características corporales del trabajador. Una adecuada ubicación de los materiales de trabajo evita accidentes, trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga. Es por esto, que en cada puesto de trabajo resulta necesario valorar las características físicas del trabajador, la posición que mantiene durante su jornada laboral (sentado, de pie, agachado, etc),

su frecuencia, las maquinarias, equipos de trabajo que utiliza y su espacio de trabajo (Mansilla, 2012). No obstante, desde un enfoque psicosocial, el factor más relevante se relaciona con la *configuración espacial* de los lugares de trabajo. Anteriormente, estos mantenían una configuración cerrada, que individualizaba los puestos de trabajo; sin embargo, estos se han modificado hacia una configuración abierta que evitan el aislamiento entre los trabajadores. Este diseño actual, favorece la comunicación, flexibilidad, mayor satisfacción y productividad (Mansilla, 2012). Aunque, la configuración abierta permite una adecuación de factores ergonómicos, iluminación y confort térmico, es deficiente para factores físicos como el ruido ambiental. Además, la falta de intimidad, puede desencadenar situaciones de agresividad, violencia, hostilidad entre los trabajadores. La elevada densidad de individuos con falta de independencia en su puesto de trabajo percibe bajos niveles de satisfacción, incremento de la competitividad, falta de cooperación y aparición de conflictos (Ramos, Peiró, & Ripoll, 2002).

Otro conjunto de factores está relacionado con la **organización del trabajo**. Respecto a estos se citan los siguientes:

Los **horarios de trabajo**, dependiendo del tipo de empresas pueden ser fijos (los trabajadores deben estar presentes en toda la jornada laboral) o flexibles (hora de inicio y final de la jornada se dispone por decisión libre del trabajador y según disposiciones de la organización) (Creus, 2011). Tacca & Tacca (2019) plantea que el exceso de horas laborales afecta el normal desarrollo de las funciones y fuerte demanda de habilidades, competencias y conocimientos. Según Grzywacz, Casey & Jones (2007) mantener un régimen de flexibilidad en los horarios laborales favorece el equilibrio y la conciliación entre el entorno familiar y laboral, otorgando mayor autonomía y satisfacción en el trabajo. Además, refleja una vida más saludable.

Las **jornadas de trabajo (turnos diurnos-nocturnos)** demandan en el trabajador un nivel de actividad en momentos donde requiere descanso y viceversa. Del mismo modo, ocasiona una desincronización entre el ritmo biológico natural, el tiempo de trabajo y el tiempo familiar y social. Los turnos de trabajo nocturno perturban de manera negativa la calidad de vida del trabajador y sus relaciones intrafamiliares (Creus, 2011). La doble jornada se ha convertido en uno de los principales promotores de estrés en el trabajo (Tacca & Tacca, 2019).

Respecto a la **carga de trabajo** esta refleja las exigencias físicas y psicológicas a las que el trabajador se encuentra sometido durante su jornada de trabajo (INSHT, 2002). La sobrecarga física representa el conjunto de tareas que demandan esfuerzo físico y muscular y excede los

límites del trabajador provocando fatiga. La carga mental, se deriva de la interacción entre la información procesada por el trabajador y una o varias actividades específicas que generan sobreesfuerzo intelectual (González, Moreno, Garrosa, & López, 2005).

Por otro lado, las **pausas o períodos de descanso** a lo largo de la jornada de trabajo pueden incidir en el desempeño negativo o positivo de las funciones que realiza el trabajador. Ante ello, el INSHT (2011), afirma que las pausas activas y el descanso durante la actividad laboral permite que el trabajador pueda recuperarse del estado de fatiga inducida por la realización de tareas monótonas, esfuerzos físicos y condiciones ambientales adversas.

El **ritmo de trabajo** hace referencia al tiempo demandado para la ejecución de las actividades, lo que depende de los plazos ajustados, de la exigencia y rapidez de las tareas, competitividad entre compañeros, cantidad de trabajo, control de directivos, normas rígidas de producción, presión de tiempo, entre otros. Este tipo de trabajo imposibilita al ente humano de tener la autorregulación de su labor (INSHT, 2011).

En cuanto al contenido de trabajo, **la claridad de funciones** y tareas propias de la actividad laboral a desempeñar permite al trabajador sentir que su labor es necesaria. Por tanto, para que un colaborador realice eficientemente el **desempeño de su rol** requiere a su disposición de los instrumentos necesarios, conocer las instrucciones específicas de la tarea, tener presente el valor significativo de su función y su reconocimiento social (Macías & Cedeño, 2018). Es por ello que, cuando las funciones se adaptan a las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador impactan positivamente al bienestar biológico y psicológico suponiendo un factor motivador (INSHT, 1996).

Ciertos trabajos comprenden aspectos que los hacen enriquecedores e interesantes o en el sentido inverso, pueden llegar a ser fastidiosos, aburridos y desagradables. Cuando en el puesto de trabajo, las funciones o **tareas son rutinarias, repetitivas y monótonas**, disminuye la libertad e iniciativa del trabajador induciendo a un entorno laboral poco estimulante que refleje insatisfacción laboral y afectaciones en la salud (Cortes, 2007). Respecto a la **autonomía**, esta se refiere a la posibilidad del trabajador de planificar sus tareas y especificar los procedimientos para llevarla a cabo. El trabajador, debe tener la iniciativa para regular su ritmo de trabajo, organizar sus actividades laborales, mantener el orden y método para realizar sus tareas. Considerándose que, a mayor autonomía, se incrementa la capacidad de responsabilidad del

trabajador y control sobre sí mismo, manteniendo una relación positiva frente a la satisfacción laboral (INSHT, 2001).

En lo que respecta a los **estilos de mando**, estos tienen influencia sobre el ambiente laboral y las relaciones interpersonales (entre compañeros y jefes). Puesto que las actitudes de los directivos inciden en los trabajadores a su cargo y por ende en el clima organizacional. Los diversos estilos de mando pueden derivarse de los siguientes modelos direccionales o de la combinación de los mismos: pasivo, autoritario, paternalista, democrático (Freire & Corrales, 2018).

**La comunicación** dentro del entorno organizacional entre los trabajadores debe ser propiciada de manera formal e informal, involucrando desde las órdenes asignadas por los jefes hasta las expresiones casuales de entre compañeros (Cerón, 2014). Este factor se relaciona con las **relaciones interpersonales** siendo esto una fuente de motivación conductual. Por esta razón, las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo ya sea con los directivos, empleados, compañeros, proveedores y clientes, o grupales, tienen un aporte significativo, o, por el contrario, pueden constituir un riesgo psicosocial. Las relaciones de trabajo desfavorables, la falta de apoyo social y compenetración grupal pueden desencadenar altos niveles de tensión en el ámbito ocupacional (INSHT, 2001).

La falta de involucramiento, intervención y **participación en la toma de decisiones** es un factor considerado como causa de insatisfacción laboral. Es por ello, que resulta adecuado contemplar la implicación del trabajador en los medios de participación, en políticas de motivación, acuerdos colectivos, planificación, gestión, establecimiento de procedimientos y ejecución del trabajo., como actor activo del proceso laboral (Freire & Corrales, 2018).

Asimismo, el **desarrollo profesional** es un derecho del trabajador a su progreso individual, así como a ser reconocido social y empresarialmente por su trayectoria a través de una evaluación de desempeño ecuánime y reglamentada, donde se tengan en cuenta experiencia, conocimientos y cumplimiento de metas. Dentro del contrato laboral, debe involucrar un contrato psicológico donde el trabajador pone su credibilidad ante las promesas institucionales y sus obligaciones para con la empresa u organización (Cerón, 2014).

Las **condiciones de inseguridad laboral** y de incertidumbre sobre su futuro profesional también pueden ocasionar síntomas de ansiedad en el trabajador, por tanto, requiere un cierto grado de estabilidad en su empleo. Por otro lado, las condiciones de trabajo, respecto a la

modalidad de contratación sea temporal o fija, la movilidad geográfica, remuneración salarial, elección de vacaciones, exposición a factores de riesgo tienen gran influencia en el nivel de satisfacción y motivación laboral del trabajador (Freire & Corrales, 2018).

De igual manera, la INSHT (2012) a través del método de evaluación de riesgo FPSICO 3.1, desarrollado en la NTP 443, propone la **clasificación de nueve factores de riesgos psicosociales**, que serán los evaluados en este estudio:

El **Tiempo de Trabajo (TT)**, es un factor psicosocial que se refiere al orden y estructura temporal de la actividad laboral de manera semanal y diario. Analiza la repercusión del tiempo de trabajo desde la cantidad y calidad de la tarea hasta los periodos de descanso y el tiempo extralaboral (familiar y personal).

En cuanto al factor **Autonomía (AU)** este se encuentra relacionado con las condiciones laborales y sus repercusiones sobre las capacidades individuales del trabajador para tomar decisiones sobre la organización temporal de la actividad laboral o a cerca de aspectos netos de la organización del trabajo. Ante ello, se evalúa la autonomía laboral desde dos enfoques:

**La AU Temporal** se analiza a través de la libertad que se brinda al trabajador sobre la gestión temporal de la carga de trabajo. El trabajador puede tener el control sobre: el ritmo de trabajo, periodos de descanso y tiempo de disfrute personal.

**La AU Decisional** implica la capacidad que tiene un colaborador para incidir en el desarrollo normal de su trabajo. Esto se refiere a la toma de decisiones sobre la distribución, cantidad de tareas a realizar, selección de métodos y procedimientos, etc.

Respecto a la **Carga de Trabajo (CT)** hace mención a las demandas de trabajo que tiene que afrontar el trabajador. Desde el punto de vista cuantitativo se analiza la cantidad de trabajo y cualitativo la dificultad de la tarea. Este factor evalúa la carga de trabajo a través de tres aspectos: **Las presiones de tiempo** atienden al incremento del ritmo de trabajo y a la velocidad de tiempo con que se requiere realizar una tarea. Por otro lado, **el esfuerzo de atención** está determinado por el grado de atención que se necesita para procesar una información y la constancia para mantener dicha atención. El esfuerzo aumenta cuando se requiere realizar múltiples tareas simultáneamente, por interrupciones frecuentes y ausencia de tareas previsibles. **La dificultad y cantidad de tareas** se valoran de acuerdo con la cantidad de trabajo que deben cumplir los trabajadores y el grado de dificultad de las tareas a ejecutar.

Otro factor importante en la gestión de riesgos son las **Demandas Psicológicas (DP)** constituyen un factor que valora las exigencias del trabajo. Analizándose desde un enfoque cognitivo y emocional:

*Las exigencias cognitivas* constituyen el grado de esfuerzo intelectual que enfrenta el trabajador sobre el desempeño de su labor (memorización, procesamiento de información, actividades de razonamiento, resolución de problemas, etc.). Por tanto, el sistema cognoscitivo se encuentra comprometido de acuerdo a las exigencias del trabajo (demandas de planificación, de organización de tareas, de manejo de información, toma de decisiones, etc.)

*Las exigencias emocionales* se evalúan en función al grado en el que el desempeño de una tarea afecta las emociones del colaborador debido al gran esfuerzo que requiere. Esto conduce a una represión u ocultación de sentimientos y emociones que dificultan hacer frente a las demandas del trabajo. En este contexto, las exigencias emocionales se derivan del nivel de implicación y compromiso institucional propias de las relaciones interpersonales del trabajo. Otro aspecto a evaluar son las situaciones de alto riesgo emocional.

En función al factor **Variedad/ Contenido (VC)** este manifiesta la impresión que el trabajador tiene sobre la utilidad del trabajo en sí mismo. Esto permite el reconocimiento social y brindar al colaborador un mayor sentido de su trabajo fuera de su aporte económico. A través de este factor se analiza en qué medida el trabajo y la función del trabajador en la empresa es importante y útil.

La **Participación/Supervisión (PS)** en el entorno laboral es otro factor que cita dos dimensiones a través de las cuales se puede valorar la intervención del trabajador sobre: su actividad laboral a través de su participación en el trabajo y el control de la institución sobre el trabajador mediante la inspección de sus tareas.

*La participación* implica el nivel de implicación, involucramiento y colaboración que el trabajador guarda sobre la gestión y organización de su trabajo. *La supervisión* se valora mediante el nivel de control que el trabajador percibe de sus superiores sobre la realización de una tarea.

Asimismo, el **Interés por el trabajador/Compensación (ITC)** se refiere al grado de preocupación de la empresa hacia el trabajador en el ámbito personal. El interés por el trabajador se expresa a través de su formación, promoción y desarrollo profesional. Adicionalmente a ello, este factor también se manifiesta en el nivel información que la organización mantiene sobre

aspectos de seguridad en el trabajo y el equilibrio entre el esfuerzo realizado por el trabajador y la compensación que recibe por ello.

Del mismo modo, el **Desempeño de rol (DR)** es un factor psicosocial que se presenta de acuerdo a los errores que se cometen en el ejercicio de su labor y se valora mediante tres aspectos importantes:

**La claridad del rol** apunta a la asignación de funciones, roles y responsabilidades (qué y cómo realizar el trabajo, cantidad y calidad de tareas esperadas y tiempo asignado). **El conflicto del rol** se deriva de las demandas de trabajo incompatibles o contradictorias al carácter ético del trabajador suponiendo un claro conflicto laboral. **La sobrecarga de rol** constituye el establecimiento de responsabilidades que no forman competencia del trabajador o que no están dentro de las funciones asignadas en el puesto de trabajo pero que se incluyen.

Por último, las **relaciones y apoyo social (RAS)** analiza las relaciones interpersonales presentes en el entorno de trabajo y que se derivan de las condiciones laborales. Ante ello, el apoyo social se considera una fuente moderadora del estrés donde influye el apoyo de recursos, y la ayuda mutua entre jefes y compañeros para ejecutar su trabajo de manera adecuada y eficiente.

De esta manera, como consecuencia de las condiciones subestándar resulta complejo describir los **principales riesgos psicosociales** a los que se expone el trabajador en el entorno de trabajo. No obstante, en esta investigación se estudiarán aquellos de mayor interés y representatividad en el ámbito sociolaboral:

De acuerdo con lo mencionado por la Agencia Europea, **el estrés** es considerado uno de los problemas de salud más graves y comunes a nivel mundial, llamado por diversos investigadores “la epidemia del siglo XXI”. Es el riesgo de origen psicosocial que abarca a todos, ya que aparece como respuesta ante los factores de riesgo psicosocial (Galván, Aldrete, Preciado, & Medina, 2010). Hans Selye (1956), en su estudio sobre la *influencia del estrés en la capacidad de las personas para adaptarse a situaciones de enfermedad o lesión*, asevera que el estrés puede involucrar cierto grado de desgaste funcional del organismo. En el ambiente de trabajo, siempre es necesario realizar esfuerzos para alcanzar las metas y objetivos planteados, y enfrentar todas las dificultades (físicas, organizaciones e interpersonales) que pudieran presentarse durante el proceso. Como reacción a dichas dificultades, el trabajador puede desencadenar estrés, ocasionando impactos negativos sobre la salud del trabajador y su capacidad productiva.

Por otro lado, la INSHT (2002b) define al estrés laboral como el conjunto de reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales derivadas de ciertos factores adversos de la organización, contenido y ambiente de trabajo. Asimismo, se caracteriza por elevados niveles de excitación y sentimientos de angustia con una sensación frecuente de no poder hacer frente a ciertas circunstancias. Según la OIT (2016), el estrés es considerado una respuesta física y emocional como producto de una afectación provocada por un desequilibrio entre las exigencias demandadas y las capacidades y recursos de una persona para afrontar dicho daño.

Por otro lado, **la tipología del estrés** evidencia que sus efectos y consecuencias van a depender de su origen. Por tanto, mediante la descripción de los tipos de estrés propuestos por Selye (1956) se demostrará que puede tener resultados favorables para el trabajador, como generar afectaciones biopsicosociales (Cruz, 2018).

El **estrés bueno o eustrés** proviene del prefijo griego *eu* que significa algo bueno, éste se considera un estrés positivo que se manifiesta cuando las fuentes estresoras generan sentimientos de realización, motivación y energía positiva, conduciendo a una respuesta sana del individuo (Santillán, Azuara, & Tobón, 2019).

El **estrés malo o distrés** proviene del prefijo griego *dys* que significa algo malo, considerándose un estrés negativo, el cual se presenta ante niveles excesivos de estrés, cuyos efectos no han sido contrarrestados, mitigados o eliminados. El distrés protagoniza ante situaciones que representan una alta exigencia laboral o debido al poco o ningún control sobre sus actividades y tareas (Santillán et al., 2019).

En este contexto, Cruz (2018) establece tres **fases del estrés** propuestas por Selye (1956) citado por Hurtado (2017) en las que se manifiesta el estrés:

La primera es la **fase de alarma** donde se originan síntomas como: sensación de nudo en la garganta, incremento del ritmo cardíaco y de la presión arterial, respiración acelerada, sensación de angustia y ansiedad. Estas reacciones son producto de la secreción hormonal de adrenalina cuya función radica en la preparación del cuerpo para una acción rápida.

Posteriormente, conlleva a la **fase de resistencia**, también conocida como fase de compensación, permite equilibrar el gasto energético producido por el estado de estrés y, a su vez evitar agotamiento del trabajador mediante la secreción de hormonas glucocorticoides que elevan el nivel de glucosa y permite el adecuado funcionamiento del organismo (corazón, cerebro y músculos). Durante esta etapa, los individuos afectados pueden adoptar diferentes

conductas: unos afrontan las situaciones de estrés, otros viven sin preocuparse o evitan situaciones que activen su estado.

La fase final del estrés, es la *fase de agotamiento*, en esta, el organismo pierde su capacidad de resistencia y se agota. La persona al atravesar un estado de estrés tan intenso no es capaz de afrontar esta situación, lo que conlleva al colapso del organismo, volviéndose vulnerable a las agresiones. Esto provoca el desarrollo de diversas patologías que afectan la capacidad de activación del organismo debido al agotamiento de las reservas biológicas y psíquicas.

Según señala, la Comisión Europea, las **causas del estrés** en los trabajadores hacen referencia al nivel de exigencia laboral, cultura organizacional, control sobre el trabajo, las relaciones interpersonales, formación y funciones de su labor. La respuesta de cada persona a estados de estrés dependerá de las demandas del trabajo, y de las necesidades, expectativas y capacidades del trabajador (Donayre, 2016). El estrés laboral se origina cuando las demandas del trabajo superan las capacidades del trabajador para afrontarlas y ejercer control sobre ellas. Es por esto que sus efectos se relacionan con absentismos, trastornos psicológicos, comportamiento agresivo, consumo excesivo de drogas y alcohol, comunicación deficiente, violencia entre otros.

Alvarado (2016) menciona que el estado de estrés prolongado o crónico conlleva a **consecuencias fisiológicas** provocando síntomas permanentes en el trabajador. Esto se evidencia en la Tabla 1:

**Tabla 1.**  
*Consecuencias fisiológicas del estrés laboral*

<i>Alteración de:</i>	<i>Estrés</i>
<i>Cerebro</i>	Dolores de cabeza frecuentes, temblores y tic.
<i>Corazón</i>	Taquicardia, hipertensión
<i>Músculo</i>	Dolor y tensión muscular
<i>Pulmones</i>	Asma, tos, hiperventilación
<i>Estómago</i>	Secreción ácida, ardor, indigestión, úlceras gástricas
<i>Intestino</i>	Diarrea, estreñimiento, dolor intestinal, colitis y cólicos.
<i>Vejiga</i>	Disminución de la micción, poliuria
<i>Saliva</i>	Sequedad en la boca, nudo en la garganta
<i>Piel</i>	Sequedad cutánea, picor, alergia, dermatitis, acné
<i>Energía</i>	Mayor gasto energético y fatiga crónica
<i>Sexualidad</i>	Infertilidad, impotencia sexual, amenorrea, frigidez, reducción de deseo sexual
<i>Humor</i>	Pérdida del sentido del humor, ansiedad, depresión
<i>Otros</i>	Insomnio, pérdida de cabello, obesidad o sobrepeso

*Fuente: Alvarado (2016)*

Otros de los riesgos psicosociales más conocidos es el **síndrome de Burnout**. Entre las definiciones que más predominan en los estudios científicos la más utilizada es la establecida por Gil (2007), quien señala que el síndrome de Burnout (del inglés Burn-out que significa consumirse o agotarse), conocido como síndrome de quemarse en el trabajo, aparece como respuesta ante un estado de estrés crónico. Se caracteriza por ser una experiencia subjetiva que comprende emociones, cogniciones y actitudes de carácter negativo hacia su empleo, hacia las personas con las que se relaciona en su medio ambiente de trabajo y hacia su desarrollo profesional.

Este síndrome, según Martínez (2010) también puede definirse como la sobrecarga emocional y mental que ocasiona agotamiento, baja realización personal y despersonalización. Tiene punto de partida en las demandas de trabajo, que conlleva a exigencias y esfuerzos adicionales. Esto provoca problemas de ansiedad y fatiga; el desequilibrio entre la realidad laboral y las expectativas del individuo, desgano en el trabajo, impuntualidad, absentismo o abandono u olvido absoluto de su profesión.

Por otro lado, Gil (2009) explica que el síndrome de Burnout merece ser considerado como una afectación a la salud pública, ya que es una patología que tiene mayor prevalencia en el sector de servicios de atención al cliente. Puesto, que trabajar en contacto con usuarios hace, que, quienes atienden se encuentren susceptibles a conflictos interpersonales, rechazo, agresiones, ambigüedad del rol, exigencias emocionales, sobrecarga, deficiente intercambio social, falta de dominio sobre los resultados, entre otros, factores que favorecen el apareamiento y desarrollo del Burnout.

Según Gómez (2014) las **principales causas** que desencadenan la presencia de este síndrome en el entorno laboral son:

la **actividad laboral en contacto con usuarios o clientes**, causa clave de burnout. Cuando el trabajador se encuentra en contacto con el público o usuarios de manera continua, tiene mayor probabilidad de generar estrés como consecuencia de la insatisfacción de los clientes. Esto se hace evidente mediante reclamos, quejas, groserías, que a largo plazo puede alterar la conducta del trabajador volviéndola más hostil y prepotente. Además, el **elevado nivel de responsabilidad** dependiendo del puesto de trabajo, debido a que la actividad laboral puede requerir de un nivel de exigencia y concentración más altos, por tanto, un error en la ejecución de la tarea y puede conllevar a fallos irreversibles. Existen profesiones en las que el nivel de responsabilidad es tan elevado que provoca estados de estrés laboral y mayor posibilidad de sufrir burnout. Así, también, las **jornadas laborales prolongadas**, puesto que diversos trabajos requieren que el colaborador permanezca en su puesto de trabajo por jornadas largas de tiempo, o presentan turnos mal organizados, que incrementa la probabilidad de padecer este síndrome. Por otro lado, la **monotonía** a consecuencia de trabajos carentes de motivación e incentivos, o que se tornen monótonos y aburridos, pueden propiciar el estrés, frustración, causas probables de burnout.

Del mismo modo, para realizar un análisis del síndrome de Burnout en el trabajador se debe evaluar a través de tres **dimensiones** en el individuo que lo padece, es así como, Maslach & Jackson (1981) citado por Moreno & Báez (2010) proponen este modelo tridimensional del Burnout.:

El **agotamiento emocional** desde el punto de vista afectivo se considera un estado de imposibilidad en el que el trabajador tiene un agotamiento energético con carencia de emociones propias. Una exposición prolongada a este factor de riesgo puede provocar pérdida

de memoria, falta de atención, olvidos, dificultad de aprendizaje y afectación su desempeño laboral.

La **despersonalización** es la dimensión en la que el trabajador atraviesa cambios de actitudes y sentimientos de carácter negativo, construyendo una barrera afectiva hacia las personas receptoras de su actividad laboral, que frecuentemente conducen a situaciones de indiferencia y culpabilidad.

La **baja realización** es una etapa donde el trabajador desvaloriza su desarrollo profesional, evalúa negativamente su labor y su habilidad de atención al cliente. Derivándose sentimientos de insatisfacción con su desempeño laboral y resultados alcanzados.

Cabe recalcar que el quemado profesional no solo genera **síntomas** a nivel psíquico sino también físico, según menciona Alvarado (2016) entre los más relevantes podemos citar: los daños al sistema locomotor reflejados en dolores musculares y articulares como producto de la tensión laboral y las alteraciones psicósomáticas que presentan enfermedades cardiovasculares, problemas digestivos, gastrointestinales, obesidad, falta de apetito sexual, dolores de cabeza, y afecciones cutáneas, entre otros.

Por otro lado, la **violencia en el trabajo** es considerada otro riesgo emergente significativo, definida por la OIT (2003) como el incidente o conducta no razonable e inapropiada mediante la cual una persona atraviesa circunstancias de humillación, agresión, amenaza y lesión por otra durante la realización de su actividad laboral o como resultado de esta. Conforme a lo establecido por múltiples investigadores, la violencia laboral puede presentarse de manera verbal o por contacto físico. Sin duda la gravedad y el impacto de este riesgo conlleva a generar molestias y conflictos intrainstitucionales, que requieren de intervención oportuna.

Una definición integral sobre violencia en el trabajo es la emitida por la OMS (2002), quien la señala como el uso excesivo de la fuerza física o poder relacionado con el grado de amenaza contra uno mismo, hacia otra persona, grupos o comunidades. Esto desencadena daños físicos, psicológicos, desequilibrio en el desarrollo o privaciones (Krug, Mercy, Dahlberg, & Zwi, 2002).

La violencia intralaboral, repercute negativamente en la dignidad del trabajador, su derecho legal a la no discriminación, el respeto e integridad moral, física y psicológica. De este modo, se han detectado varios casos, donde la persona afectada es víctima de daños psíquicos graves

ocasionando renuncia de sus empleos, dificultad de reintegrarse y adaptarse al ámbito laboral, e incluso pueden llegar al suicidio (López, Trijueque, & García, 2019).

Existen varios criterios para clasificar la violencia en el trabajo, Krug, Dahlberg, Mercy & Zwi (2003) elaborado para la OMS, las **clasifica a la violencia laboral** como: ***Autodirigida*** haciendo referencia a la coincidencia entre el agresor y la víctima, donde sus posteriores consecuencias serán autolesiones o el suicidio; e ***interpersonal*** cuando es ejecutada por un individuo/grupo contra otra persona. A su vez es subclasificada en: familiar, comunitaria y colectiva.

Desde otro punto de vista la OIT (2003) la clasifica como ***violencia verbal*** que apunta hacia una intimidación que se manifiesta mediante abusos verbales, gritos, injurias, amenazas, frases despectivas y discriminantes; ***violencia física*** considera aquella que incluya lesiones o no, a través de empujones, patadas, puñetazos, bofetadas, arañadas e incluso salivazos y la ***violencia sexual*** considerado como cualquier comportamiento de carácter sexual no deseado, dentro del contexto laboral generando un ambiente ofensivo y hostil. Incluye conductas sexuales verbales (comentarios, insinuaciones, proposiciones), no verbales (miradas, gestos obscenos, exhibición de imágenes pornográficas) y físicas (palmadas, pellizcos, roces).

**El Mobbing o Acoso laboral (psicológico y moral)** es otra forma de violencia en el trabajo, en el estudio “*Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo*” realizado por Riquelme (2006) afirma que, el acoso laboral es una situación en la que una persona/grupo puede ejercer violencia psicológica en contra de otra o varias personas de forma continua, recurrente y sistemática (por lo menos una vez a la semana) durante un tiempo prolongado (> seis meses) en el entorno de trabajo. Tiene la finalidad de perturbar el desarrollo de sus laborales, afectar sus redes de comunicación, destruir su imagen y reputación logrando una desmotivación laboral.

Por su parte, Araguillín (2017), nos menciona que, en la actualidad, el mobbing o acoso laboral es considerado un riesgo de origen psicosocial, que debido a su modelo de actuación se distingue como violencia laboral, por lo que requiere de estudio y análisis profundo.

El acoso psicológico también conocido como psico-terror de la vida laboral es resultado de una comunicación destructiva con falta de ética proporcionada por uno o varios individuos sobre una única persona. Como producto de comportamientos de hostigamiento persistentes el

individuo se somete a un ambiente de soledad y vulnerabilidad sufriendo suplicio psicológico y psicosomático (Ulloa, 2018).

Asimismo, Verduzco, Hernández & Rivera (2018) lo define como el maltrato deliberado (verbal y modal), que percibe el trabajador de parte de otro u otros, cuyo comportamiento de crueldad apunta a su degradación psicológica, con el fin de conseguir su renuncia o despido de la empresa.

De acuerdo con Cerón (2014) las **formas de propiciar el Mobbing** en el ámbito laboral se expresan en la Tabla 2:

**Tabla 2.**  
*Formas de propiciar el Mobbing*

<b>Conducta Organizativa</b>	<b>Conducta contra la dignidad</b>	<b>Agresiones verbales o físicas</b>	<b>Aislamiento social</b>
-No asignación de tareas -Delegar tareas inútiles o dificultosas que superen la capacidad del trabajador -Asignar actividades desagradables	-Referirse en malos términos de él a sus espaldas -Burlarse de sus defectos -Imitar gestos -Difundir rumores o difamar. -Hablar y burlarse de su vida íntima -Burlarse de sus creencias	-Insultarle -Calumniarle -Gritarle -Amenazar de manera verbal -Golpearlo	-Impedir que los compañeros interactúen con el -Negar redes de comunicación -Ignorar su presencia -Evita las posibilidades de comunicación

Fuente: Cerón (2014)

Ante esto, es importante reconocer las características conductuales del mobbing dentro de una organización, al ser un proceso continuo donde se dificulta identificar el punto de origen y sus causas. Las consecuencias de este riesgo psicosocial para las víctimas pueden tener escenarios devastadores, pudiendo presentarse desde trastornos clínicos severos (ansiedad, depresión crítica), hasta incluso llegar al suicidio. En este contexto, el mobbing no solo debe ser evaluado con un enfoque laboral sino también legal (Moreno & Báez, 2010).

De acuerdo con lo mencionado por Ríos et al. (2016) los **principales obstáculos** que favorecen el origen del mobbing en el trabajo, es la **falta de control** o ausencia de reglamentación interna sobre la seguridad del empleado ante los factores de riesgo psicosociales y su prevención para evitar afectaciones físicas y mentales. Por otro lado, la **carencia de leyes**, limita al trabajador a realizar cualquier tipo de denuncias sobre el Mobbing, puesto a que no existe una base legal definida que lo respalde. Asimismo, cuando se genera un desacuerdo entre dos o más

trabajadores y estos no son solucionados a través de métodos apropiados, puede generar **conflictos** y situaciones de violencia.

Según manifiesta Cadavid, Toro & Alzate (2017) entre las **principales consecuencias psicológicas** que pueden repercutir en el trabajador se encuentra la inseguridad emocional, sensación de culpabilidad, baja autoestima, deterioro de confianza sobre sí mismo, su medio social y capacidad profesional, sensación de cometer errores o fallas, estado de estrés, agresividad intrafamiliar, aislamiento y mayor conflictividad social y familiar, genera enfermedades psicosomáticas (colon irritable), síntomas de insomnio, depresión, ansiedad, angustia, fatiga etc.

Cabe recalcar que, el mobbing promueve la salida (voluntaria o forzada) del trabajador afectado de la empresa, donde su proceso de recuperación tardará varios años dependiendo de la gravedad de los síntomas (Moreno & Báez, 2010).

El **síndrome de Boreout** se considera un estado de aburrimiento crónico dentro del entorno de trabajo. Se caracteriza por generar afectaciones psicológicas, que conlleva a la simulación de trabajar durante las 8 horas, cuando en realidad no tiene nada que hacer. Este síndrome se manifiesta a través de tres aspectos: carencia de interés, aburrimiento y falta de reto (Lugo & Rodríguez, 2016).

Las **principales causas** que desencadenan el síndrome de Boreout son: Doble presencia de funciones, actividades monótonas, carencia de reconocimiento profesional, sobre cualificación en conocimientos, ausencia de promoción del personal (Zárate, 2018). Entre las **afecciones en la salud**, podemos evidenciar envejecimiento prematuro, fatiga crónica, tendencia a consumir alcohol y drogas, disminución del rendimiento laboral y comportamientos hostiles en el trabajo (Daza, Plaza, & Hernández, 2017).

Como hemos evidenciado los factores de riesgos psicosocial se manifiestan de diferente manera en cada persona, sus efectos o consecuencias dependerán de las condiciones laborales y de las características propias del individuo para afrontarlos. Hinojosa (2010) menciona que cuando el trabajador logra cubrir sus expectativas laborales conduce a un bienestar y a su vez e refleja en un alto desempeño en el trabajo, por el contrario, cuando no satisface sus necesidades en el trabajo puede desencadenar afectaciones fisiológicas y psicosociales que se reflejan en un bajo desempeño laboral.

Respecto a ello, Vieco & Abello (2014) indica que los **impactos de la organización del trabajo**, en comparación con otros factores de riesgo, son inespecíficos y subjetivos manifestándose a través de diversos mecanismos: emocionales (ansiedad, depresión y apatía), fisiológicos (afectaciones neuroendocrinas), cognitivos (déficit de concentración, frecuentes olvidos, incapacidad de habilidades y de toma de decisiones, creatividad, etc.) y comportamentales (consumo excesivo de sustancias psicotrópicas como alcohol, tabaco y drogas, situaciones de violencia, etc.).

Por otro lado, ciertas **variables humanas** (necesidades, expectativas, capacidad de adaptación, personalidad, características sociodemográficas, entre otras) que responden a condiciones de trabajo desfavorables determinan la magnitud y naturaleza de las afectaciones que sufrirá el trabajador (Unda, Uribe, Jurado, & García, 2016).

No obstante, según Donayre (2016), los riesgos psicosociales tienen también **efectos sobre la organización** en factores como: La **insatisfacción laboral**, puede ocasionar que el trabajador carezca de interés por la realización de la tarea, generando mayor agresividad, postura de rechazo hacia las políticas de seguridad de la empresa, evidenciando su disconformidad con la organización donde trabaja; la **desvinculación del personal**, debido a que el trabajador siente no ser parte de la institución y la **falta de identificación con los objetivos empresariales**, que conlleva a una desmotivación y pérdida del compromiso del trabajador hacia la organización, generando menor productividad y por ende gastos económicos para la empresa.

**Los efectos/consecuencias de los FRP-T** propuestos por Hurtado (2017), se expresan en la Tabla 3:

**Tabla 3.**

*Consecuencias de los FRP-T en la salud de los trabajadores y en la empresa*

EFECTOS/CONSECUENCIAS DE LOS FRP-T			
Trastornos de salud	Actitudes hacia la empresa	Tiempos de trabajo	Gastos económicos
-Patologías físicas y mentales	-Comportamientos contraproducentes	-Ausentismo	-Rendimiento/Productividad
-Alteraciones psicósomáticas	-Satisfacción laboral	-Bajas laborales	-Accidentes de trabajo
-Consumo de sustancias psicotrópicas	-Involucramiento laboral	-Rotación del personal	-Pérdida de materiales

Fuente: Hurtado (2017)

Debido a los impactos adversos derivados de los elevados niveles de exposición a FRP-T, con el propósito de mejorar las condiciones laborales y ofrecer un ambiente seguro y saludable a sus trabajadores, es necesario e imprescindible realizar una **evaluación de riesgos psicosociales** considerada un proceso sistemático de identificación y valoración de los factores de carácter psicosocial en el entorno laboral. Adicionalmente, interviene en la fase de prevención, donde se establecen medidas oportunas que mitiguen los impactos negativos sobre los trabajadores (Alvarado, 2016).

Según la INSHT (1995), este proceso de evaluación de riesgos se estructura mediante **cinco fases**: **1)** Se realiza un **análisis previo** de la organización y la recolección de datos para la identificación de los riesgos psicosociales. **2)** En la segunda fase se establece el **contacto directo con la población** objeto de evaluación, acompañado de la socialización a todos los individuos sobre la valoración de los posibles riesgos psicosociales presentes. **3)** Posteriormente, se debe contar con **información importante** para llevar a cabo la evaluación de riesgos, como: ubicación de la empresa, actividad laboral, datos demográficos, modalidad de contrato, cronograma de funciones, horarios, turnos de trabajo, nómina de trabajadores, registro de accidentes y enfermedades, entre otras. **4)** Establecer la **técnica y método** de estudio que se empleará durante la evaluación. En ella se incluyen técnicas como; entrevistas, cuestionarios, observación y escalas. **5)** Finalmente se realiza el **análisis de datos** obtenidos.

Entre los **principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales** más efectivos se encuentra:

**El Método CoPsoQ ISTAS 21**, un instrumento de evaluación y prevención de riesgos, diseñado en Dinamarca por el National Research Center for the Working Environment en el año 2000. En el 2003 apareció, por primera vez en España recomendado por la Generalitat de Catalunya y cuenta con tres versiones: la corta destinada a organizaciones pequeñas (menos de 25 trabajadores), la media para empresas con más de 25 empleados, y la versión más larga, se aplica a investigación. Cuenta con 21 dimensiones psicosociales donde se ha incluido la *doble presencia*, y se intenta abarcar gran parte de los riesgos psicosociales existentes en el ámbito laboral. Cabe recalcar que cuenta con una herramienta informática que es gratuita y de uso público (Centro de Referencia de ISTAS, 2010).

Otro método de evaluación es el **Inermap** establecido por el Instituto de Ergonomía MAPFRE, su objetivo es evaluar de manera sencilla e imparcial los riesgos desencadenados por los factores psicosociales en los lugares de trabajo (Gracia, 2006). Este método propuesto por Gracia (2006)

es multidisciplinario y presenta versiones específicas para determinadas áreas de trabajo: PSICOMAP, utilizado para la valoración de riesgos psicosociales en el sector industrial; OFIMAP, dirigido al sector administrativo; SANIMAP, se aplica en el ámbito sanitario; EDUMAP, enfocada en el sector educativo y TELEMAT, para trabajos de teleoperadores.

De igual modo, el **Método de identificación de situaciones de riesgo** propuesto por el Instituto Navarro de Salud Laboral permite entablar un previo acercamiento sobre la situación actual de la organización. Además, admite la valoración de riesgos específicos en las áreas de trabajo donde se identifiquen mayores inconvenientes (Lahera & Nogareda, 2009). Este método evalúa los riesgos a través de cuatro factores: **1)** La comunicación, formación e información, representan el nivel de preocupación que la empresa tiene hacia el trabajador; **2)** La participación y la implicación de los trabajadores favorece su autonomía en la toma de decisiones de la institución; **3)** Cohesión del grupo se refiere a los principios de ética, solidaridad, clima laboral etc. y **4)** Gestión de tiempo hace mención al grado de autonomía que maneja el trabajador para definir el ritmo de trabajo, periodos de descanso etc.

Este método cuenta con un cuestionario donde establecen tres preguntas para reconocer que tan vulnerable se encuentra una empresa respecto al acoso laboral. El tiempo dispuesto para su aplicación son 10 minutos. Además, cuenta con su aplicación informática (Lahera & Nogareda, 2009).

Por último, el **Método F-PSICO 4.0** considerado un instrumento evaluativo de alta confiabilidad y validez, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Su aplicación se realiza a través de un cuestionario que cuenta con 44 preguntas con 89 ítems, siendo posible seccionar la valoración de los riesgos por áreas de trabajo, horarios, categorías profesionales, género, etc. La finalidad de este instrumento es identificar condiciones laborales adversas y proponer medidas preventivas que permitan mejorar el clima organizacional (Ferrer, Guilera, & Peró, 2011).

F-PSICO, permite la evaluación de riesgos de origen psicosocial a través de nueve factores: **1)** Tiempo de Trabajo (TT); **2)** Autonomía (AU); **3)** Carga de Trabajo (CT); **4)** Demandas Psicológica (DP); **5)** Variedad/Contenido (VC); **6)** Participación/Supervisión (PS); **7)** Interés por el trabajador/Compensación (ITC); **8)** Desempeño del rol (DR) y **9)** Relaciones y apoyo social (RAS).

El tiempo que se estima para la realización de este cuestionario es de 20-30 minutos. Cuenta con una aplicación informática que facilita el análisis de datos y genera información detallada de cada factor de riesgo. Adicionalmente a ello, esta aplicación ofrece diversas propuestas que permitan mejorar las condiciones en la empresa respecto a los riesgos evaluados (INSHT, 2012).

Finalmente, respecto a **los riesgos psicosociales en el ámbito educativo**, la actividad docente requiere de un buen desempeño laboral y por tanto de un adecuado conocimiento y actuación sobre el concepto de salud. Este debe ser considerado como el bienestar integral físico, psíquico y social de la persona y no solo como la ausencia de enfermedad (Fernández, 2016). Por tanto, la calidad del servicio que el docente brinde a sus alumnos será el reflejo del buen estado de salud laboral del que se goce (Gálvez, Gómez, Guzmán, & Ortiz, 2015).

No obstante, la docencia se considera una profesión que debido a la naturaleza de su labor puede desencadenar un sin número de alteraciones y afectaciones a la salud (mental y física) del trabajador que la ejerce. Este carácter nocivo se incrementa debido a las actuales exigencias y condiciones de trabajo académico citando entre estas: modificaciones curriculares, uso de las TIC mayor productividad, innovación tecnológica y nuevos perfiles del docente (Unda, Sandoval, & Gil, 2007).

La OIT (1984) señala que las actividades educativas de la mano con las actuales políticas han generado diversos problemas relacionados con la identificación y prevención de riesgos en este sector. Mencionada organización asevera que los múltiples riesgos de esta profesión dependen del tipo de institución, del tipo de programa académico, de las dimensiones del trabajo y de la naturaleza de las actividades laborales.

Por otro lado, Rodríguez, Orama & Rodríguez (2007) indica que los principales factores estresores a los que se expone el personal docente durante su jornada de trabajo son: aulas con grupos muy numerosos de estudiantes, multiplicidad de funciones, relaciones conflictivas con los estudiantes, dificultades de comunicación entre compañeros y directivos, ausencia de recursos y materiales necesarios para la ejecución de un trabajo, ineficaces oportunidades de promoción, falta de apoyo social de los superiores y compañeros.

De este modo, es importante que, para garantizar la calidad de vida de los trabajadores, se desarrollen costumbres y hábitos laborales preventivos que eviten aquellas pautas de comportamiento que limitan alcanzar un bienestar físico y mental (García, Iglesias, Saleta, &

Romay, 2016). Ante ello, las autoridades de la institución deben ser los pioneros en la búsqueda de condiciones seguras que den clara orientación y relevancia al proverbio *es mejor prevenir que curar* priorizando sobre la seguridad laboral de los trabajadores que se encuentran bajo su servicio y por ende generando relaciones de reciprocidad que se evidencian en una educación de calidad al estudiante (Fernández, 2016; Segovia, 2018).

## **Fundamentación Legal**

Ante las graves consecuencias en la salud desencadenadas por la exposición a FRP-T, diversos organismos y países a nivel internacional han actuado de manera prioritaria estableciendo normativas legales. Dichas regulaciones garantizan la seguridad y salud laboral de sus trabajadores, obligando a las organizaciones a realizar una evaluación de riesgos psicosociales y establecer medidas de prevención.

En el Ecuador, no se cuenta con una base legal específica para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo, probablemente debido a la limitada información y fundamento científico sólido, siendo un tema reciente en el país, pero de innegable importancia. Es por ello, que en el Ecuador se cuenta con el Ministerio de Relaciones Laborales que a través de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo vigila el cumplimiento de la normativa vigente en el campo de la Seguridad y Salud laboral en el país.

De acuerdo al orden jerárquico el principal estamento regulador es la Constitución de la República del Ecuador (2008), en la cual se fomenta la *promoción y el desarrollo del trabajo*, lo que se refleja en el Art 33, donde se establece que el trabajo como base de la economía es un deber social y un derecho, por tanto, el Estado deberá garantizar que los trabajadores se desenvuelvan en condiciones laborales saludables, con justa remuneración y en respeto de su dignidad personal. Asimismo, en el Art 34, se decreta como responsabilidad del Estado garantizar el derecho a la seguridad social, la cual se rige bajo principios de universalidad, obligatoriedad, transparencia, eficiencia, participación y equidad que puedan satisfacer necesidades de la población.

Por otro lado, la *Seguridad y Salud laboral* se respalda mediante el cumplimiento y aplicación del Art. 326, que en su inciso 4 enuncia el derecho de las personas a trabajar en un ambiente laboral adecuado, que salvaguarde su salud e integridad y garantice su bienestar, seguridad e

higiene. Además, en el literal 5, se menciona que un trabajador rehabilitado tras una enfermedad profesional o accidente laboral deberá ser reintegrado al trabajo y conservar su relación laboral.

Posteriormente, entre los acuerdos internacionales que rigen esta temática se encuentra la Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005), el cual constituye una normativa legal que sirve de base para orientar una política preventiva, articular las leyes y reglamentos que regulen la actividad laboral e incitar a la adopción de un Sistema de Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en los Países Miembros. Es así, como en el Capítulo II, Art. 11 relacionado con las obligaciones de los empleadores menciona que dentro de un lugar de trabajo se deben establecer medidas orientadas a minimizar los riesgos laborales, mismos que deben de ser previamente identificados y evaluados de manera periódica con el fin de adoptar procedimientos preventivos a través de un sistema de vigilancia epidemiológica ocupacional. Asimismo, para garantizar en mayor grado la protección de la seguridad y salud de los trabajadores se deberá diseñar una estrategia que integre medidas preventivas en función al método de trabajo.

De esta forma, también rige la Resolución 957. Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), donde se insta que el servicio de salud dentro del ámbito laboral deberá ser de carácter preventivo y multidisciplinario, que favorezca al establecimiento de un entorno de trabajo sano y seguro brindando bienestar físico, mental y social en los trabajadores. Asimismo, en su Art. 5 estipula que entre las funciones de este servicio de salud se encuentra el plantear un método para identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo laborales que puedan repercutir negativamente en la salud y vigilar la salud de los trabajadores de acuerdo a la labor que realizan. Estas disposiciones expuestas se sustentan en el art. 3 de la Resolución 390 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como principio de la acción preventiva.

Respecto a las leyes nacionales en esta temática se encuentra el Código de Trabajo (2017) que armoniza la legislación laboral y las normas relativas al trabajo implícitas en convenios internacionales y leyes especiales, regulando las relaciones entre trabajadores y empleadores. Es por ello, que en su Art. 38 se acuerda que los riesgos derivados del trabajo se encuentran bajo responsabilidad del empleador, el cual tendrá la obligación legal de indemnizar al trabajador cuando esté sufra afectación personal derivada de la exposición a estos factores de riesgo. Asimismo, en el art. 416 respecto a la prevención de riesgos se establece que los

empleadores están obligados a mantener condiciones de trabajo que no representen un peligro a la vida del trabajador. Del mismo modo, los trabajadores tienen la obligación de adoptar las disposiciones preventivas de seguridad e higiene instaurada en los reglamentos, cuyo desacato e incumplimiento se considera causa justa para finalizar la relación laboral.

El presente Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (2003), se plantea como un estatuto que promueve la creación de cultura preventiva con fines de mitigación y eliminación de riesgos presentes en el trabajo, involucrando a las partes interesadas para garantizar que el bienestar físico e intelectual de los trabajadores se vea afectado. En el art .1 se establece que el alcance de este Reglamento incluye a toda actividad laboral y lugar de trabajo, siendo su primordial objetivo el prevenir, minimizar o eliminar los factores de riesgos laborales y mejorar el entorno de trabajo. Según lo dispone en su art. 2, se requiere de la instauración de un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que vigile el cumplimiento de las leyes y reglamentos, y coordine acciones en el sector público en materia de prevención de riesgos.

De acuerdo con lo antes mencionado, resulta evidente una escasa intervención legal sobre riesgos psicosociales en el Ecuador, no obstante, el Acuerdo Ministerial 82, pone a colación la Normativa Erradicación de la Discriminación Laboral (2017) donde se pone de manifiesto en el art. 9 que toda institución y empresa pública o privada que tenga a su cargo a más de 10 empleados se encuentra en la obligación de implementar un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Esto refleja, la importancia de un marco normativo legal en materia de seguridad y salud laboral respecto a los riesgos psicosociales, el cual puede tener un impacto positivo que favorece la calidad de vida del trabajador y su desempeño laboral.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

### **Tipo de Estudio**

La presente investigación es de tipo cuantitativa. Los datos obtenidos se procesaron de forma numérica y a través de cálculos estadísticos.

Con el fin de dar respuesta a las preguntas de investigación y cumplir con los objetivos planteados, esta investigación tiene un alcance de carácter descriptivo con un enfoque cuantitativo. En ella se caracterizó y determinó la magnitud y frecuencia de la variable en estudio, en este caso, se especificaron cuáles son y cómo se manifiestan los factores de riesgo psicosocial en el personal docente de la “Institución Educativa Nuevo Ecuador”. Se aplicó un diseño no experimental, al analizar la variable factores de riesgos psicosociales sin ejercer ninguna manipulación o influencia sobre ella, tan solo se observó su comportamiento y las condiciones de su aplicación. Como la información que se recopiló solo requiere ser levantada en un solo momento, el estudio es de tipo transversal o transeccional.

Se realizó bajo una modalidad de campo, debido a que la investigación se efectuó en el lugar donde los docentes (sujetos de estudio) desarrollan sus actividades académicas, obteniendo datos In Situ.

### **Definición Conceptual y Operacionalización de las variables**

A continuación, se indica la definición y operacionalización de la variable (FRP-T), expresada en la Tabla 4:

**Tabla 4.** Operacionalización de la variable Factores de riesgos psicosociales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Factores de riesgos psicosociales</b>	Factores que se sitúan en la situación laboral procedentes de componentes económicos, políticos y sociales, cuya presencia o ausencia puede ocasionar daños psicológicos, fisiológicos, cognoscitivos, conductuales y afectivos repercutiendo de manera negativa en el bienestar, la salud integral, el desempeño laboral y la calidad de vida de los trabajadores (Unda et al., 2016).	Aplicación del cuestionario FSICO 3.1 conformado de 44 preguntas de 89 ítems	Tiempo de Trabajo (TT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo en sábados (ítem 1)</li> <li>▪ Trabajo en domingos y festivos (ítem 2)</li> <li>▪ Tiempo de descanso semanal (ítem 5)</li> <li>▪ Compatibilidad vida laboral-vida social (ítem 6)</li> </ul>
			Autonomía (AU) -Temporal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Posibilidad de atender asuntos personales (ítem 3)</li> <li>▪ Distribución de pausas reglamentarias (ítem 7)</li> <li>▪ Adopción de pausas no reglamentarias (ítem 8)</li> <li>▪ Determinación del ritmo de trabajo (ítem 9)</li> </ul>
			-Decisional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividades y tareas (ítem 10a)</li> <li>▪ Distribución de tareas (ítem 10b)</li> <li>▪ Distribución del espacio de trabajo (ítem 10c)</li> <li>▪ Métodos, procedimientos y protocolos (ítem 10d)</li> <li>▪ Cantidad de trabajo (ítem 10e)</li> <li>▪ Calidad de trabajo (ítem 10f)</li> <li>▪ Resolución de incidencias (ítem 10g)</li> <li>▪ Distribución de turnos (ítem 10h)</li> </ul>
			Carga de Trabajo (CT) -Presiones de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo asignado a la tarea (ítem 23)</li> <li>▪ Tiempo de trabajo con rapidez (ítem 24)</li> <li>▪ Aceleración del ritmo de trabajo (ítem 25)</li> </ul>
			-Esfuerzo de atención	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo de atención (ítem 21)</li> <li>▪ Intensidad de la atención (ítem 22)</li> <li>▪ Atención sobre múltiples tareas (ítem 27)</li> <li>▪ Interrupciones (ítem 30)</li> <li>▪ Efecto de las interrupciones (ítem 31)</li> <li>▪ Previsibilidad de las tareas (ítem 32)</li> </ul>

---

-Cantidad y dificultad de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de trabajo (ítem 26)</li> <li>▪ Dificultad del trabajo (ítem 28)</li> <li>▪ Necesidad de ayuda (ítem 29)</li> <li>▪ Trabajo fuera del horario habitual (ítem 4)</li> </ul>
Demandas Psicológicas (DP)	
-Exigencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Requerimientos de aprendizaje (ítem 33a)</li> <li>▪ Requerimientos de adaptación (ítem 33b)</li> <li>▪ Requerimientos de iniciativas (ítem 33c)</li> <li>▪ Requerimientos de memorización (ítem 33d)</li> <li>▪ Requerimientos de creatividad (ítem 33e)</li> </ul>
-Exigencias emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Requerimientos de trato con personas (ítem 33f)</li> <li>▪ Ocultación de emociones ante superiores (ítem 34a)</li> <li>▪ Ocultación de emociones ante subordinados (ítem 34b)</li> <li>▪ Ocultación de emociones ante compañeros (ítem 34c)</li> <li>▪ Ocultación de emociones ante cliente (ítem 34d)</li> <li>▪ Exposición a situaciones de impacto emocional (ítem 35)</li> <li>▪ Demandas de respuesta emocional (ítem 36)</li> </ul>
Variedad/Contenido (VC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo rutinario (ítem 37)</li> <li>▪ Sentido del trabajo (ítem 38)</li> <li>▪ Contribución del trabajo (ítem 39)</li> <li>▪ Reconocimiento del trabajo por superiores (ítem 40a)</li> <li>▪ Reconocimiento del trabajo por compañeros (ítem 40b)</li> <li>▪ Reconocimiento del trabajo por clientes (ítem 40c)</li> <li>▪ Reconocimiento del trabajo por familia (ítem 40d)</li> </ul>
Participación/Supervisión (PS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación en la introducción de cambios de equipo y materiales (ítem 11a)</li> <li>▪ Participación en la introducción de métodos de trabajo</li> </ul>

---

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>(ítem 11b)</li> <li>▪ Participación en el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c)</li> <li>▪ Participación en la reorganización de áreas de trabajo (ítem 11d)</li> <li>▪ Participación en la introducción de cambios en la dirección (ítem 11e)</li> <li>▪ Participación en contrataciones de personal (ítem 11f)</li> <li>▪ Participación en la elaboración de normas de trabajo (ítem 11g)</li> <li>▪ Supervisión sobre los métodos (ítem 12a)</li> <li>▪ Supervisión sobre la planificación (ítem 12b)</li> <li>▪ Supervisión sobre el ritmo (ítem 12c)</li> <li>▪ Supervisión sobre la calidad (ítem 12d)</li> </ul>
Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información sobre la formación (ítem 13a)</li> <li>▪ Información sobre las posibilidades de promoción (ítem 13b)</li> <li>▪ Información sobre requisitos para la promoción (ítem 13c)</li> <li>▪ Información sobre la situación de la empresa (ítem 13d)</li> <li>▪ Facilidades para el desarrollo profesional (ítem 41)</li> <li>▪ Valoración de la formación (ítem 42)</li> <li>▪ Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (ítem 43)</li> <li>▪ Satisfacción con el salario (ítem 44)</li> </ul>
Desempeño del Rol (DR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Especificaciones de los cometidos (ítem 14a)</li> <li>▪ Especificaciones de los procedimientos (ítem 14a)</li> <li>▪ Especificaciones de la cantidad de trabajo (ítem 14a)</li> <li>▪ Especificaciones de la calidad de trabajo (ítem 14a)</li> <li>▪ Especificaciones de los tiempos de trabajo (ítem 14a)</li> <li>▪ Especificaciones de la responsabilidad del puesto (ítem</li> </ul>

---

- 
- 14a)
- Tareas irrealizables (ítem 15c)
  - Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (ítem 15b)
  - Conflictos morales (ítem 15c)
  - Instrucciones contradictorias (ítem 15d)
  - Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (ítem 15e)
- Relaciones y Apoyo Social (RAS)
- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (ítem 16a-16d)
  - Calidad de las relaciones (ítem 17)
  - Exposición a conflictos interpersonales (ítem 18a)
  - Exposición a violencia física (ítem 18b)
  - Exposición a violencia psicológica (ítem 18c)
  - Exposición a acoso sexual (ítem 18d)
  - Exposición a conflictos interpersonales (ítem 18a)
  - Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (ítem 19)
  - Exposición a discriminación (ítem 20)
- 

Fuente: INSHT (2012)

## **Población y muestra**

La población de estudio está conformada por 40 docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuevo Ecuador” ubicada al norte de la ciudad de Esmeraldas. Al ser esta una población pequeña se aplicó el cuestionario a todos los docentes de la institución, por lo que no se calculó ninguna muestra.

La población de docentes fluctúa entre 23-60 años, de los cuales, 32 son mujeres y 8 son hombres. Estos imparten niveles de enseñanza de preparatoria, básica elemental, media y media-superior y bachillerato perteneciente a la jornada matutina y vespertina.

## **Técnicas e instrumentos**

Para el alcance de los objetivos propuestos en la presente investigación la técnica que se aplicó en la recolección de datos fue una encuesta estandarizada a través de la aplicación de dos instrumentos. El primero es un formulario estructurado que incluye información personal y laboral de los participantes sobre: edad, sexo, nivel de enseñanza o escolaridad, antigüedad (años de experiencia), turno de trabajo y número de horas laborales. El segundo instrumento es el cuestionario del método de evaluación de riesgos psicosociales diseñado por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (INSHT) del Gobierno español. Este método se basa en la aplicación del Test PFSICO en su versión 4.0. (INSHT, 2018).

El cuestionario se encuentra conformado por 44 preguntas que constan de un total de 89 ítems permitiendo la evaluación de 9 factores de riesgo (TT, AU, CT, DS, VC, PS, ITC, DR, RAS). El Test FPSICO 4.0 al presentar una aplicación informática puede ser realizado de forma informatizada y manual, permitiendo un análisis y procesamiento de datos con elevados índices de confiabilidad y validez que se reflejan a través de la justificación psicométrica a continuación.

## Fiabilidad y Validez del Test

Esta nueva versión de FPSICO 4.0 (2018) debido a que presenta la misma estructura factorial y baremación de la versión anterior FPSICO 3.1, su justificación psicométrica no se ve afectada, manteniendo los objetivos tanto estructurales, técnicos, funcionales como de manejo. Estos se encuentran establecidos en la INSHT (2012) de la “*NTP 926: Factores Psicosociales: Metodología de la evaluación*”. Por tanto, los términos de fiabilidad y validez de este instrumento figuran en su herramienta informática y en el estudio de propiedades psicométrica realizado por Ferrer et al. (2011) para la INSHT.

Como indicador de fiabilidad para consistencia interna del cuestionario se ha obtenido el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach tanto para la escala global como para cada uno de los nueve factores en estudio. El coeficiente  $\alpha$  de Cronbach en su conjunto obtuvo valores de 0.895 (n=1108) bajo criterios de interpretación (Muñiz, 2005; Prieto & Muñiz, 2000) reflejando excelentes niveles de fiabilidad a escala global al estar cercano a 1 (INSHT, 2012). Los valores obtenidos por el coeficiente  $\alpha$  Cronbach para cada uno de los factores se presentan en la Tabla 5:

**Tabla 5.** Coeficiente de fiabilidad  $\alpha$  de Cronbach para cada factor

FACTORES DEL FPSICO	n	$\alpha$ de Cronbach
Tiempo de trabajo	1660	0,697
Autonomía	1455	0,865
Carga de Trabajo	1593	0,733
Demandas Psicológicas	1465	0,737
Variedad/Contenido	1539	0,705
Participación/supervisión	1549	0,732
Interés por el trabajador/ Compensación	1556	0,844
Desempeño de rol	1582	0,842
Relaciones y apoyo social	1520	0,716

**Nota.** n=número de trabajadores participantes del estudio;  $\alpha$  de Cronbach=indicador de fiabilidad  
Fuente: Ferrer et al. (2011); INSHT (2012)

Según los criterios de validación realizado por Ferrer et al. (2011) se estableció una correlación del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales con criterios externos. Los criterios seleccionados fueron la satisfacción laboral y el nivel de salud percibida. Se calculó el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson entre los datos obtenidos

del Test FPSICO y las puntuaciones del Cuestionario General de Satisfacción y el Cuestionario de Salud General. Se evidencia correlaciones moderadas y elevadas (2012).

### **Criterios de inclusión**

- Todo el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuevo Ecuador”
- Los docentes que accedan a la realización de la encuesta

### **Criterios de exclusión**

- Los docentes que encuentran ausente el día de aplicación de la encuesta.
- Los docentes de reemplazo
- Los docentes que laboren en otra institución
- Los docentes que no accedan a contestar el cuestionario

### **Análisis de datos**

El procesamiento de la información se realizó mediante el software FPSICO 4.0 Cliente. Los datos obtenidos de los cuestionarios se trasladaron de manera manual a una plantilla de aplicación de esta herramienta informática.

Los resultados se expresaron en dos formatos. El primero indica un perfil valorativo que presenta las probabilidades de riesgo colectivo y la media aritmética de cada factor. Para esto, se transformaron los datos obtenidos a percentiles, lo que permite la clasificación en diferentes niveles de riesgo. En la Tabla 6 se expresan los cuatro niveles con sus colores correspondientes:

**Tabla 6.** Niveles de riesgo propuesto por PFSICO 4.0

<b>Percentil obtenido</b>	<b>Riesgo</b>
Percentil $\geq$ P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Fuente: INSHT (2012)

El segundo formato presenta el porcentaje de respuesta de la población docente frente a cada pregunta. Además, refleja el porcentaje de contestación de cada opción, obteniendo resultados propios de cada factor.

A través de este software se realizó un análisis de estadística descriptiva de la variable de estudio y el número de docentes agrupados en cada nivel de riesgo. Posteriormente, se utilizó el programa estadístico SPSS para a través de una prueba Chi cuadrado con prueba exacta de Fisher establecer las diferencias significativas entre los niveles de riesgo psicosocial de cada factor respecto a las variables sociodemográficas.

## CAPÍTULO 3: RESULTADOS

### Variables Sociodemográficas

Una vez aplicado el instrumento de evaluación de riesgo psicosocial FPSICO 4.0 a un total de 40 docentes que conforman la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuevo Ecuador”, los resultados obtenidos en función a las características sociodemográficas de la población en estudio evidencian en la Tabla 7, que, el género femenino predomina con un 80% (n=32), sobre el género masculino que corresponde al 20% (n=8).

En cuanto a la edad tenemos que el 35% (n=14) de la población docente se encuentra entre un rango de 26 a 35 años y entre 46 y 55 años, mientras que el 10% (n=4) tiene una edad mayor a 55 años. Indicando que el género masculino está conformado por la población docente más joven de la institución (26 a 35 años) con 12,5% (n=5). Por el contrario, el género femenino se concentra en un rango de entre 46-55 años con un porcentaje de 30% (n=12) (Tabla 7).

Respecto a su estado civil, prevalecen aquellos que se encuentran casados (47.5%; n=19), seguido de los docentes solteros que representan un 32.5% (n=13) y en menor proporción se sitúan los que presentan unión libre y divorciados con 15% (n=6) y 5%(n=2) respectivamente. En función del sexo, los docentes casados predominan en ambos géneros con 32,5% (femenino, n=13) y 15% (masculino, n=6), a diferencia de los divorciados que solo corresponden al 5% del género femenino (Tabla 7).

De acuerdo con la relación laboral, el 55% (n=22) del profesorado al que se aplicó el instrumento de evaluación de FRP-T conservan nombramiento definitivo, evidenciándose una predominancia en ambos géneros con 45% (femenino, n=18) y 10% (masculino, n=4), continuando con los docentes contratados particularmente que representan el 32,5% (n=13), mientras que la menor concentración de docentes (12,5% n=5) tiene contrato fiscal (Tabla 7).

Asimismo, aunque la mayor parte de docentes cuenta con más de 10 años de experiencia en esta profesión (40%; n=16), el 35% (n=14) tiene un rango de antigüedad > 6 meses y hasta 5 años de experiencia, destacando las docentes mujeres con 32,5% (n=13) y 30,5% (n=12)

en ambos rangos de antigüedad respectivamente. Sin embargo, solo el 5% (n=2) son nuevos en la docencia dentro de la institución con un tiempo de 1 a 6 meses (Tabla 7). De igual manera, se destaca un 30,0% de docentes mujeres y un 5% de varones dentro del rango de antigüedad > 6 meses y hasta 5 años. No obstante, solo 1 docente en cada género tiene poca experiencia en la docencia (1-6 meses) (Tabla 7).

Según el nivel de educación en el que imparten la docencia, la mitad de la población docente evaluada trabaja en primaria (50%; n=20), seguida de los docentes de secundaria con 47,5% (n=17). Cabe recalcar que se indica una mayor predominancia del género femenino en los dos niveles con 45,0% (n=18) y 27,5% (n=11) respectivamente. No obstante, dentro del total de docentes que conforman el género masculino, 75% (n=6; 5% del total) imparten en educación secundaria. Finalmente, las 3 profesoras de preescolar representan el menor porcentaje (7,5%) del total de docentes femeninas en estudio (Tabla 7).

Por otro lado, en relación a las horas semanales trabajadas, la mayor concentración de docentes cuenta con una carga horaria de 31 a 35 horas (37,5%; n=15), donde el sexo femenino presenta un mayor porcentaje 32,5% (n=13), seguido de aquellos que laboran menos de 30 horas (35%; n=14), mientras que el menor porcentaje de docentes trabaja más de 40 horas a la semana (5%; n=2). Cabe recalcar, que el 50% (n=4; 10% del total) de docentes varones tiene una carga horaria entre 36-40 horas. Sin embargo, solo 2 mujeres trabajan >40 horas (Tabla 7).

**Tabla 7. Características Sociodemográficas de la población de docentes**

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	Sexo					
	Femenino		Masculino		Total	
	n	% n	n	% n	n	% n
<b>Edad</b>						
<26 años	0	.0%	0	.0%	0	0
26 - 35 años	9	22.5%	5	12.5%	14	35.0
36 - 45 años	8	20.0%	0	.0%	8	20.0
46 - 55 años	12	30.0%	2	5.0%	14	35.0
>55 años	3	7.5%	1	2.5%	4	10.0
					<b>%N</b>	<b>100</b>
<b>Estado civil</b>						
Soltero	11	27.5%	2	5.0%	13	32.5
Casado	13	32.5%	6	15.0%	19	47.5
Unión libre	6	15%	0	.0%	6	15.0
Divorciado	2	5%	0	.0%	2	5.0
					<b>%N</b>	<b>100</b>
<b>Relación laboral</b>						
Contrato particular	10	25%	3	7.5%	13	32.5
Contrato fiscal	4	10.0%	1	2.5%	5	12.5
Nombramiento	18	45%	4	10.0%	22	55.0
					<b>%N</b>	<b>100</b>
<b>Antigüedad</b>						
<1 meses	0	.0%	0	.0%	0	0
1 - 6 meses	1	2.5%	1	2.5%	2	5.0
> 6 meses y hasta 5 años	12	30.0%	2	5.0%	14	35.0
> 5 años y hasta 10 años	6	15.0%	2	5.0%	8	20.0
> 10 años	13	32.5%	3	7.5%	16	40.0
					<b>%N</b>	<b>100</b>

## Escolaridad

Preescolar	3	7.5%	0	.0%	3	7.5
Primaria	18	45.0%	2	5.0%	20	50.0
Secundaria	11	27.5%	6	5.0%	17	42.5
					<b>%N</b>	<b>100</b>

## Horas de trabajo

<= 30 horas	12	30.0%	2	5.0%	14	35.0
31 - 35 horas	13	32.5%	2	5.0%	15	37.5
36 - 40 horas	5	12.5%	4	10.0%	9	22.5
> 40 horas	2	5.0%	0	.0%	2	5.0
					<b>%N</b>	<b>100</b>

---

*Nota.* n=número de docentes; %n= número de docentes expresados en porcentaje; % N=porcentaje total

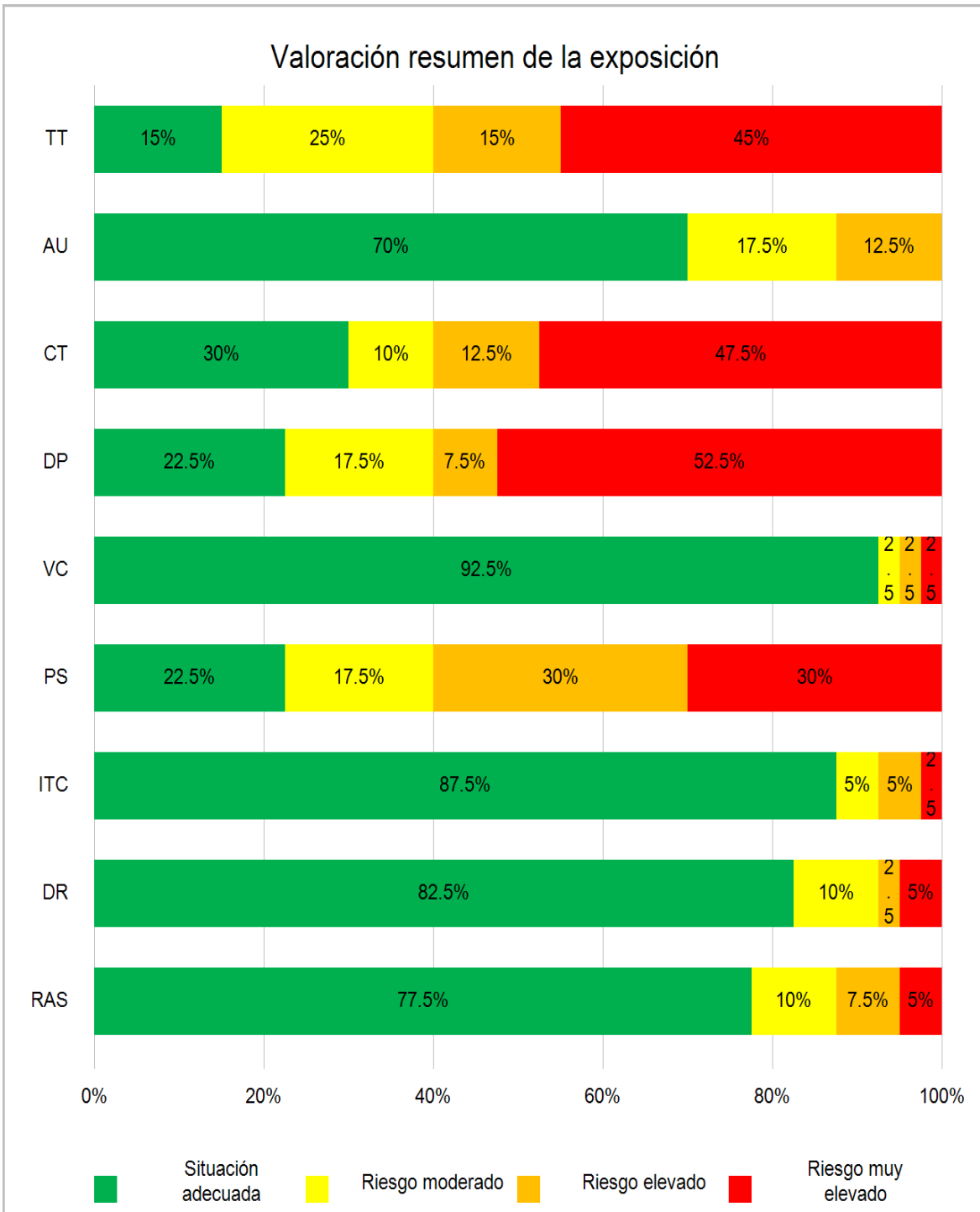
## Valoración Resumen de la Exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial

De acuerdo con el resultado global promedio de la valoración de los nueve factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes de la Unidad Educativa “Nuevo Ecuador” se evidencia en la Tabla 8, que, el 55.6% se encuentra en una situación adecuada (SAD, verde), es decir favorable para la salud. No obstante, un 21.1% se encasilla en un nivel de riesgo muy elevado (RME), colocando a la población docente en una situación desfavorable con consecuencias negativas al bienestar integral. Asimismo, tenemos un 12,8% valorado como riesgo moderado (RMO) y 10,6% como riesgo elevado (RE).

En cuanto a la valoración individual de los FRPT, aquellos que tienen un mayor número de docentes en riesgo muy elevado son: demandas psicológicas (DP,52,5%), carga de trabajo (CT,47,5%), tiempo de trabajo (TT, 45%) y participación/supervisión (PS, 30%). Por otro lado, los factores que presentan un bajo nivel de riesgo o una situación adecuada (>65%) son: Variedad/contenido (VC; 92,5%), interés del trabajador/compensación (ITC; 87,5%), desempeño del rol (DR; 82,5%), relaciones de apoyo social (RAS; 77,5%), autonomía (AU; 70%) (Tabla 8; figura 2).

**Tabla 8.** Resultados por dimensión de la evaluación de riesgos psicosociales en la Institución Educativa “Nuevo Ecuador”

<b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>SITUACIÓN ADECUADA (SAD) %</b>	<b>RIESGO MODERADO (RMO) %</b>	<b>RIESGO ELEVADO (RE) %</b>	<b>RIESGO MUY ELEVADO (RME) %</b>
<b>Tiempo de Trabajo</b>	15	25	15	45
<b>Autonomía</b>	70	17.5	12.5	0
<b>Carga de Trabajo</b>	30	10	12.5	47.5
<b>Demanda Psicológica</b>	22.5	17.5	7.5	52.5
<b>Variedad/Contenido</b>	92.5	2.5	2.5	2.5
<b>Participación/Supervisión</b>	22.5	17.5	30	30
<b>Interés Social / Compensación</b>	87.5	5	5	2.5
<b>Desempeño del Rol</b>	82.5	10	2.5	5
<b>Relación de Apoyo Social</b>	77.5	10	7.5	5
<b>RESULTADO GLOBAL PROMEDIO</b>	<b>55.6</b>	<b>12.8</b>	<b>10.6</b>	<b>21.1</b>



**Figura 2.** Valoración resumen de la exposición a los factores de riesgo. *Fuente: Informe Agrupado de Fpsico 4.0*

## **Análisis individual de los ítems que conforman los Factores de Riesgo Psicosocial**

### **Tiempo de Trabajo (TT)**

Conforme a lo expresado en la figura 3, en función al factor TT, el 45% (n=18) de los docentes de esta Unidad Educativa se encasillan en un riesgo muy elevado, seguido del 25% (n=10) que presentan riesgo moderado. Mientras que en riesgo elevado y en situación adecuada se concentra el 15% (c/u; n=6) de la población en estudio (Tabla 9).

De acuerdo con el análisis individual de los ítems (1,2,5,6) que evalúan la estructuración temporal de la actividad laboral, es decir, el factor de riesgo TT, el 35% de los docentes asevera que siempre y casi siempre trabaja los sábados, el 32,5% y 30% trabajan a menudo y siempre o casi siempre los domingos y días festivos respectivamente. Los resultados de los ítems 5 y 6 reflejan que la mitad de la población (50%) nunca o casi nunca cuentan con un período de descanso de 48 horas consecutivas. Asimismo, el 77.5% de docentes expresan que su horario laboral no le permite acoplar su tiempo libre con los de su familia y amigos (Tabla 9).

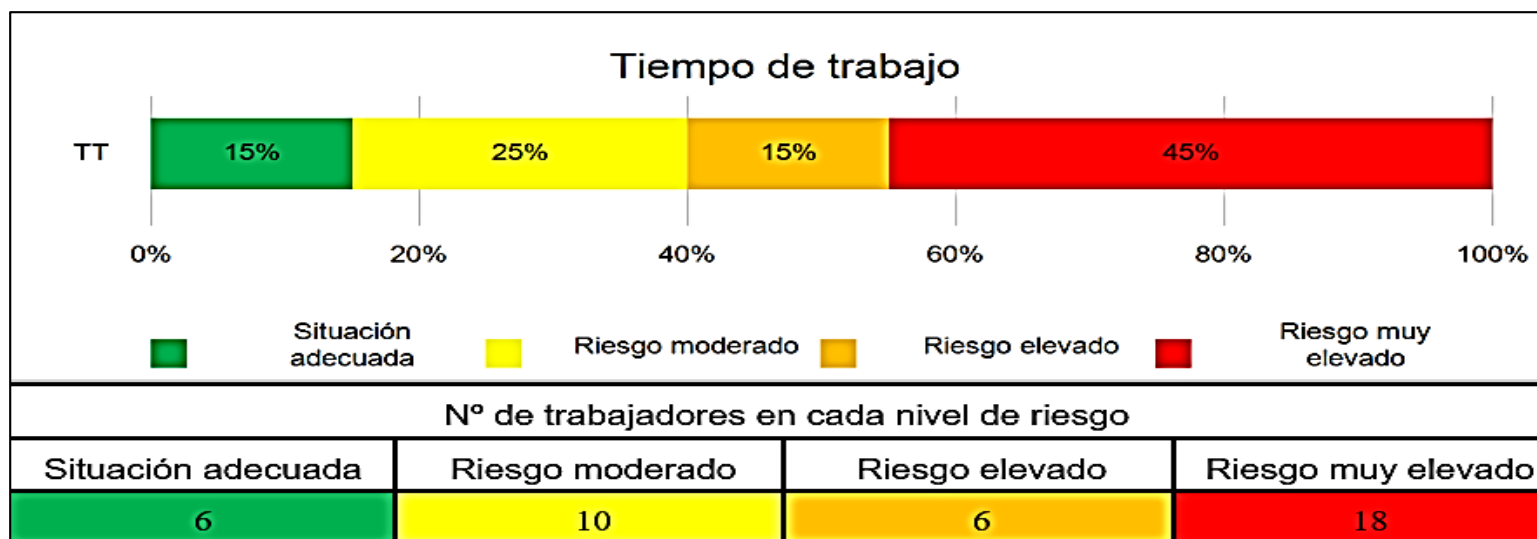


Figura 3. Análisis del nivel de riesgo según el factor tiempo de trabajo (TT). Fuente: Informe agrupado FPSICO 4.0

Tabla

### 9. Evaluación individual de los ítems del factor TT

Pregunta	Siempre o casi siempre		A menudo		A veces		Nunca o casi nunca		N	%n Total
		%n		%n		%n		%n		
Trabaja los sábados (1)	14	35%	12	30%	12	30%	2	5%	40	100,00%
Trabajas días domingos y festivos (2)	12	30%	13	32,5%	9	22,5%	6	15%	40	100,00%
Descanso consecutivo de 48 horas (5)	2	5%	10	25%	20	50%	8	20%	40	100,00%
Compaginar tiempo libre (6)	4	10%	4	10 %	31	77,5%	1	2.5%	40	100,00%

Nota. %n=porcentaje de docentes; N= número total de docentes

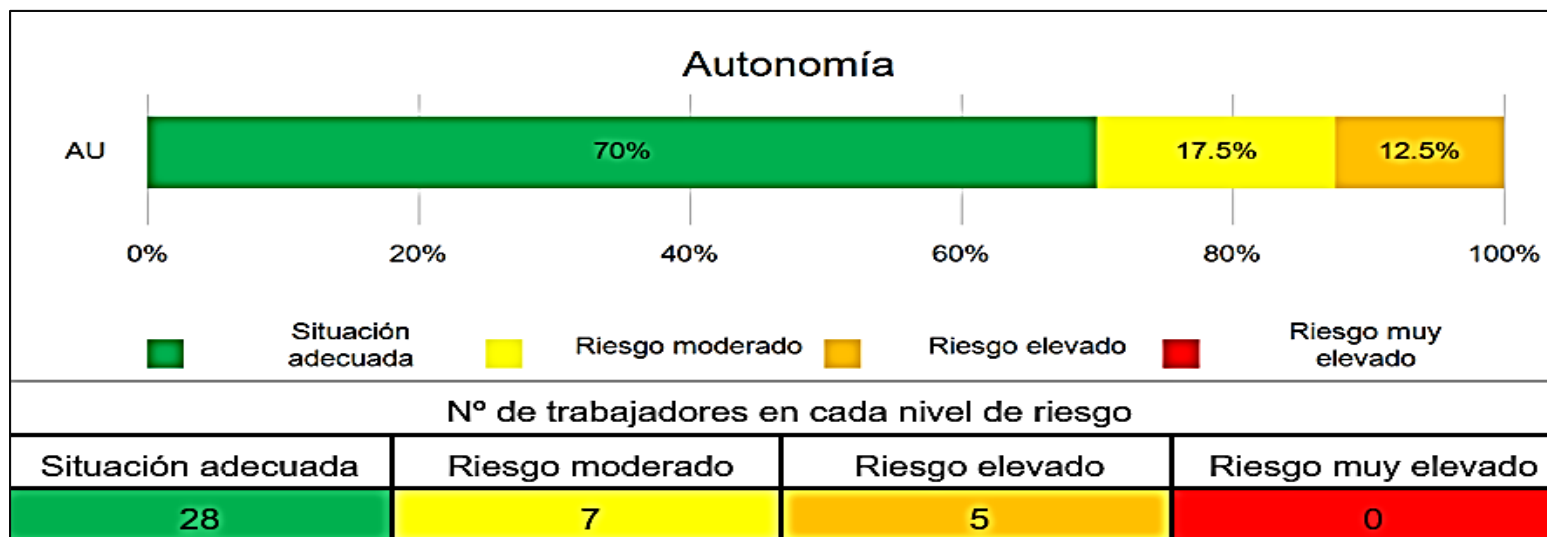
## **Autonomía (AU)**

De acuerdo con el factor Autonomía, los docentes presentan un estado de aceptación, por ende, ningún docente se encuentra en riesgo muy elevado, reportándose una mayor concentración en situación adecuada que corresponden al 70% (n=28), seguido de riesgo moderado con 17,5% (n=7) (Figura 4).

Cabe recalcar que, para la valoración individual de este factor de riesgo, el método Fpsico lo divide en dos bloques: Autonomía temporal que abarca los ítems 3,7,8 y 9; evaluando la organización temporal de la carga, ritmo de trabajo y períodos de descanso; y autonomía decisional que comprende los ítems 10 a-h, evaluando la capacidad del trabajador para tomar decisiones sobre su actividad laboral.

Según lo que manifiesta el análisis de los ítems del factor autonomía temporal, el 60% de docentes menciona que a veces cuenta con la posibilidad de atender asuntos personales, el 57,5% indican que no pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias. En los ítems 8 y 9; el 72,5% y 47,5% de los docentes expresan que a veces pueden detener su trabajo para realizar pausas no reglamentarias y marcar su propio ritmo de trabajo respectivamente (Tabla 10).

Respecto a la autonomía decisional, los docentes manifiestan que a veces tienen la posibilidad de decidir sobre las tareas y actividades a realizar (10a, 35%), la distribución de su puesto de trabajo (10c, 32,5%) y la cantidad de trabajo (10e, 77,5%). Mientras que para los ítems 10b y 10d, que corresponde a la distribución de las tareas, los métodos, procedimiento y protocolos de trabajo, el 37,5 % de los docentes consideran, que, a menudo pueden decidir sobre estos aspectos en su actividad laboral. Sin embargo, el 45% siempre pueden o casi siempre tienen autonomía decisional en la calidad de trabajo que realiza. No obstante, el 42,5 % menciona que nunca puede tomar decisiones relativas a la resolución de situaciones anormales o incidencias. Consideran que la labor docente no trabaja con turnos rotativos (Tabla 10).



**Figura 4.** Análisis del nivel de riesgo según el factor Autonomía (AU). *Fuente:* Informe agrupado FPSICO 4.0

**Tabla 10.** Análisis individual de los ítems del factor AU

Pregunta	Siempre o casi siempre		A menudo			A veces			Nunca o casi nunca		N	%n Total
		%n		%n		%n		%n				
Posibilidad de atender asuntos personales (3)	2	5%	9	22,5%	24	60%	5	12,5%	40	100,00%		
Distribución de pausas reglamentarias (7)	1	2,5%	2	5%	14	35%	23	57,5%	40	100,00%		
Adopción de pausas no reglamentarias (8)	0	0%	2	5%	29	72,5%	9	22,5%	40	100,00%		
Determinación del ritmo de trabajo (9)	1	2,5%	7	17,5 %	19	47,5%	13	32,5%	40	100,00%		
Actividades y tareas (10a)	13	32,5%	13	32,5%	14	35%	0	0%	40	100,00%		
Distribución de tareas (10b)	10	25%	15	37,5%	11	27,5%	0	0%	40	100,00%		
Distribución del espacio de trabajo (10c)	9	22,5%	10	25%	13	32,5%	8	20%	40	100,00%		
Métodos y procedimientos de trabajo (10d)	10	25%	15	37,5 %	13	32,5%	2	5%	40	100,00%		

Cantidad de trabajo (10e)	11	27,5%	14	35 %	31	77,5%	1	2.5%	40	100,00%
Calidad de trabajo (10f)	18	45%	11	27,5%	9	22,5%	2	5%	40	100,00%
Resolución de situaciones anormales (10g)	5	12,5%	4	10 %	9	22,5%	17	42,5%	40	100,00%

<b>Pregunta</b>	<b>No tiene</b>	<b>%n</b>	<b>A menudo</b>	<b>%n</b>	<b>A veces</b>	<b>%n</b>	<b>Nunca o casi nunca</b>	<b>%n</b>	<b>N</b>	<b>%n Total</b>
Distribución de turnos rotativos (10h)	22	55%	2	5 %	3	7,5%	13	32.5%	40	100,00%

*Nota.* %n= número de docentes expresados en porcentaje; N= número total de docentes de la muestra

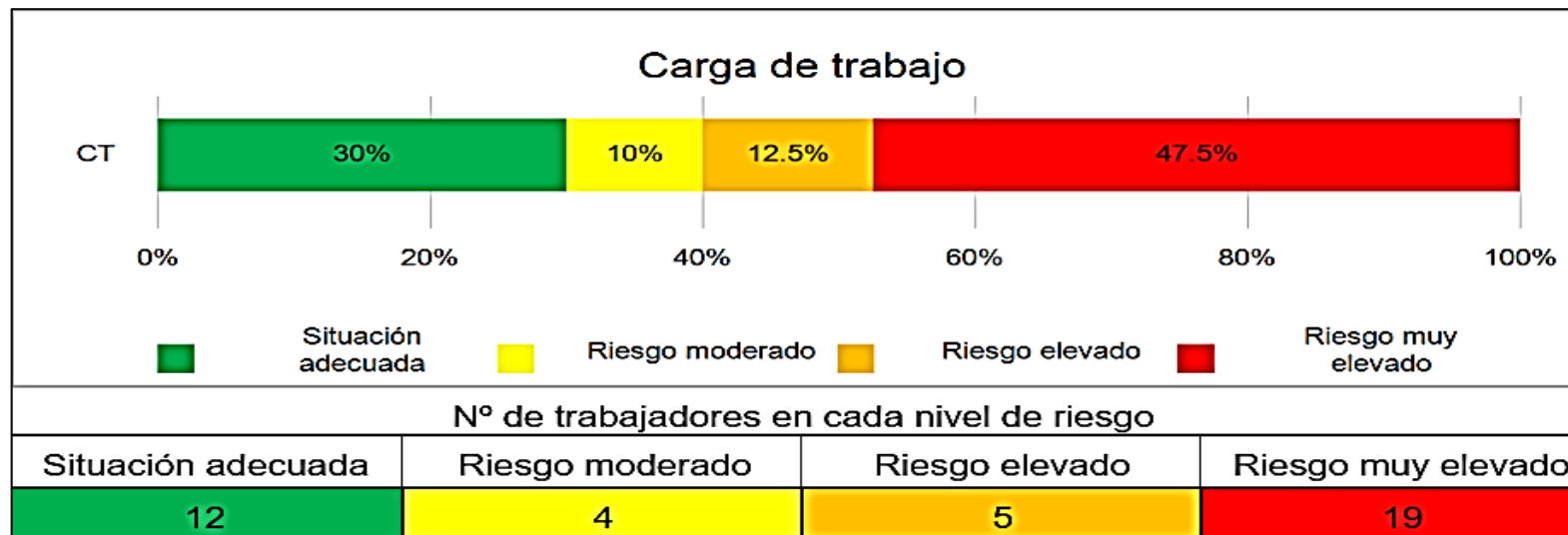
## **Carga de Trabajo (CT)**

Para este factor de riesgo, los resultados reflejaron que el 47,5% (n=19) de la población se encuentra en riesgo muy elevado, mientras que en situación adecuada se asienta el 30% (n=12) de los docentes. En cuanto a los niveles de riesgo elevado y moderado concentran al 12,5% (n=5) y 10% (n=4) de los sujetos en estudio respectivamente (Figura 5).

De acuerdo con el análisis individual de los ítems, se evidencia que el 15% de docentes evaluados manifiestan que el tiempo asignado para realizar su trabajo nunca o casi nunca es suficiente y adecuado. Asimismo, los ítems 24 y 25, reflejan que el 35% y 42,5% de maestros respectivamente, deben ejecutar su tarea con rapidez y acelerar el ritmo de trabajo (Tabla 11).

Respecto al esfuerzo de atención expresado en la Tabla 11, el 50% (ítems 21) y 55% (ítems 27) de docentes respectivamente, han considerado que a menudo deben mantener una exclusiva atención en su trabajo y atender varias tareas al mismo tiempo. Asimismo, el 62,5% (ítems 22) asevera que los docentes deben mantener una concentración muy alta para la ejecución de su labor, el 47,5% (ítems 30 y 31) consideran también, que durante su jornada de trabajo a menudo surgen interrupciones que alteran la ejecución de su trabajo y el 50% (ítems 32) manifiesta que la cantidad de trabajo es imprevisible.

En cuanto a la cantidad y la dificultad de la tarea, el 40% manifiesta que siempre o casi siempre trabajan más de lo habitual y deben llevarse trabajo a casa (ítems 4), el 65% considera que la cantidad de trabajo es elevada (ítems 4). Sin embargo, el 77,5% expresan que su trabajo no les resulta complicado (ítems 28), pero a veces se necesita de ayuda (ítems 29; Tabla 11).



*Figura 5. Análisis del nivel de riesgo según el factor Carga de Trabajo (CT). Fuente: Informe agrupado FPSICO 4.0*

*Tabla 11. Análisis individual de los ítems del factor de riesgo CT*

Pregunta	Siempre o casi siempre		A menudo		A veces		Nunca o casi nunca		N	%n Total
		%n		%n		%n		%n		
Trabajo fuera del horario (4)	16	40%	9	22,5 %	12	30%	3	7,5%	40	100,00%
Tiempo de atención (21)	10	25%	20	50 %	6	15%	4	10%	40	100,00%
Tiempo asignado a la tarea (23)	17	42,5%	3	7,5%	14	35%	6	15%	40	100,00%
Tiempo de trabajo con rapidez (24)	14	35%	13	32,5%	8	20%	5	12,5%	40	100,00%
Aceleración del ritmo de trabajo (25)	17	42,5%	12	30%	10	25%	1	2,5%	40	100,00%
Atención a múltiples tareas (27)	7	17,5%	22	55%	6	15%	5	12,5%	40	100,00%

Dificultad de trabajo (28)	0	0%	2	5 %	7	17,5%	31	77,5%	40	100,00%
Necesidad de ayuda (29)	0	0%	4	10 %	31	77,5%	1	2.5%	40	100,00%
Interrupciones (30)	1	2,5%	19	47,5%	12	30%	8	20%	40	100,00%
Efecto de las interrupciones (31)	6	15%	19	47,5%	12	30%	3	7.5%	40	100,00%
Previsibilidad (32)	1	2,5%	20	50 %	11	27,5%	8	20%	40	100,00%

<b>Pregunta</b>	<b>Muy Alta</b>	<b>%n</b>	<b>Alta</b>	<b>%n</b>	<b>Media</b>	<b>%n</b>	<b>Baja</b>	<b>%n</b>	<b>N</b>	<b>% Total</b>
Intensidad de atención (22)	25	62,5%	14	35%	1	2,5%	0	0%	40	100,00%

<b>Pregunta</b>	<b>Excesiva</b>	<b>%n</b>	<b>Elevada</b>	<b>%n</b>	<b>Adecuada</b>	<b>%n</b>	<b>Escasa</b>	<b>%n</b>	<b>N</b>	<b>%n Total</b>
Cantidad de trabajo (26)	2	5%	26	65 %	11	27,5%	1	2.5%	40	100,00%

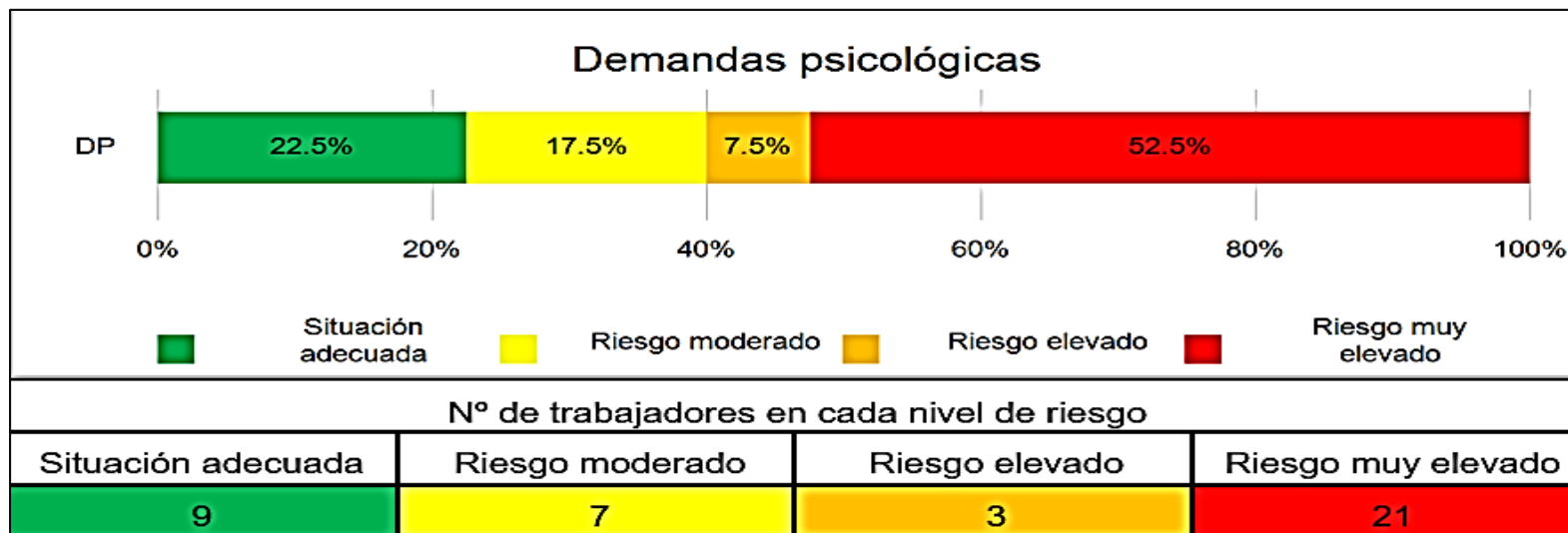
*Nota.* n%=número de docentes expresados en porcentaje; N= número total de docentes de la muestra

### **Demandas Psicológicas (DP)**

La valoración del factor DP refleja que más de la mitad de los docentes se encuentra en riesgo muy elevado (52,5%; n=21), seguido de un 22,5% (9) que se dispone en una situación de riesgo adecuada y un 17,5% (n=7) se encuentra en riesgo moderado (Figura 6).

Cabe recalcar, que en este factor se evalúan las exigencias cognitivas y emocionales que se involucran en la ejecución del trabajo. Por tanto, mediante el análisis individual de los ítems que componen este factor de riesgo, se determina que el 70% de los docentes considera que en su trabajo siempre o casi siempre se requiere aprender cosas o métodos nuevos, el 57,5% deben adaptarse a nuevas situaciones, y ser creativos el 85%. De igual manera, el 72,5% aseguran que la docencia siempre requiere tomar iniciativas, tener buena memoria y estar en contacto con personas externas al trabajo (Tabla 12).

En cuanto a las exigencias emocionales, el 42,5% de docentes manifiestan que a veces suelen ocultar sus emociones y sentimientos ante sus superiores y subordinados y el 40% ante sus compañeros de trabajo. Mientras que el 35% asevera que siempre o casi siempre deben ocultar sus emociones ante sus clientes (estudiantes, padres de familia). El 25% y 32,5% consideran que están expuestos a situaciones de impacto emocional y demandas de respuestas emocionales de clientes externos respectivamente (Tabla 12).



**Figura 6.** Análisis del nivel de riesgo según el factor Demandas Psicológicas (DP). Fuente: Informe agrupado FPSICO 4.0

**Tabla 12.** Análisis individual de los ítems del factor de riesgo DP

Pregunta	Siempre	%n	A	%n	A	%n	Nunca o	%n	No	%n	N	%n Total
	o casi siempre		menudo		veces		casi nunca	tengo trato				
Requerimientos de aprendizaje (33a)	28	70%	9	22,5%	2	5%	1	2.5%	0	0%	40	100,00%
Requerimientos de adaptación(33b)	23	57,5%	14	35 %	3	7,5%	0	0%	0	0%	40	100,00%
Requerimientos de iniciativas (33c)	29	72,5%	8	20%	3	7,5%	0	0%	0	0%	40	100,00%
Requerimientos de memorización (33d)	29	72,5%	10	25%	1	2,5%	0	0%	0	0%	40	100,00%
Requerimientos de creatividad (33e)	34	85%	6	15%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100,00%
Requerimientos de trato con personas (33f)	29	72,5%	6	15%	3	7,5%	2	5%	0	0%	40	100,00%

Ocultación de emociones ante superiores (34a)	3	7,5%	11	27,5%	17	42,5%	9	22,5%	9	22,5%	40	100,00%
Ocultación de emociones ante subordinados (34b)	5	12,5%	9	22,5%	17	42,5%	7	17,5%	7	17,5%	40	100,00%
Ocultación de emociones ante compañeros (34c)	4	10%	9	22,5%	16	40%	11	27,5%	0	0%	40	100,00%
Ocultación de emociones ante clientes (34d)	14	35%	10	25%	10	25%	5	12,5%	1	2,5%	40	100,00%
Exposición de situaciones de impacto emocional (35)	10	25%	8	20 %	15	37,5%	7	17,5%	0	0%	40	100,00%
Demandas de respuesta emocional (36)	13	32,5%	9	22,5%	13	32,5%	5	12,5%	0	0%	40	100,00%

---

*Nota.* %n= número de docentes expresados en porcentaje; N= número total de docentes de la muestra

### **Variedad/ Contenido (VC)**

De acuerdo con los datos obtenidos en el factor variedad/contenido, el 92,5% (n=37) de docentes e encuentra en una situación adecuada, es decir, no hay riesgo para la salud, No obstante, en riesgo moderado, elevado y muy elevado se agrupa el 2,5% (n=1) de la población en cada nivel (Figura 7).

Los resultados del análisis individual de cada ítem de este factor de riesgo indican el significado y la utilidad que el docente tiene de su trabajo. Por tanto, el 12,5% de los docentes encuestados mencionan que su trabajo les resulta bastante rutinario, el 47,5% considera que las tareas que realizan tienen sentido, el 57,5% aseveran que su trabajo tiene una contribución importante en la institución. Asimismo, se determina que el 7,5% de docentes siente que su trabajo no es reconocido y apreciado por sus jefes y compañeros respectivamente, el 47,5% a veces por sus clientes y el 62,5% siempre o casi siempre por su familia y amistades (Tabla 13).

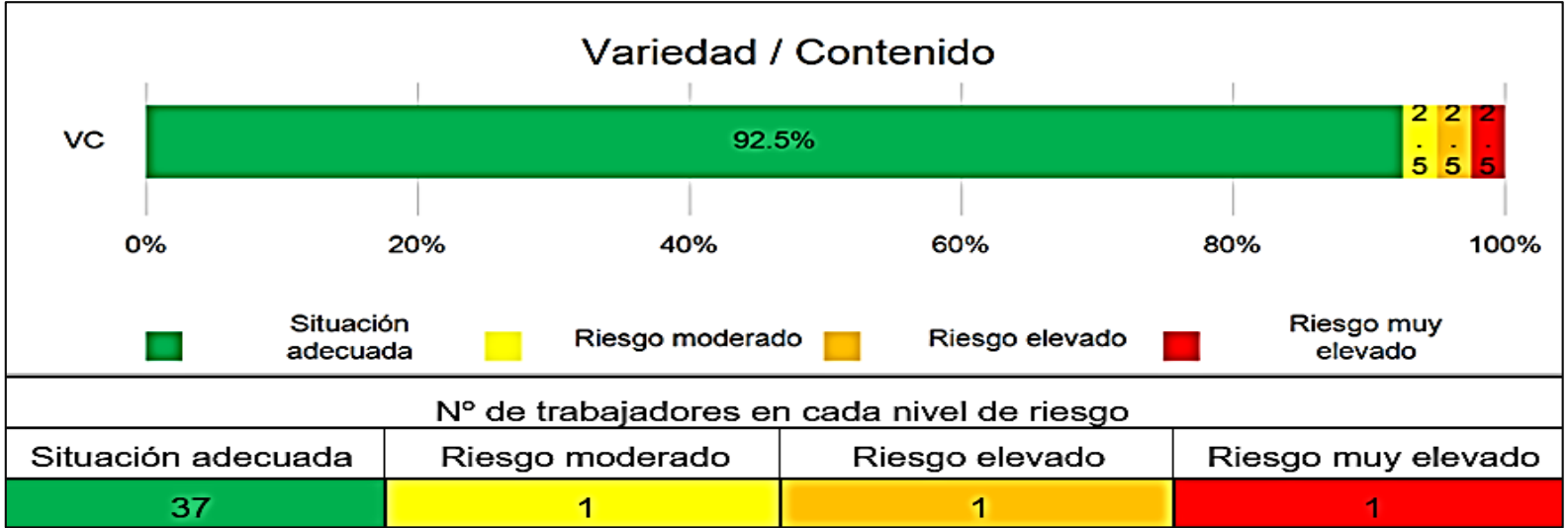


Figura 7. Evaluación del nivel de riesgo según el factor Variedad/Contenido (VC). Fuente: Informe agrupado FPSICO 4.0

Tabla 13. Análisis individual de los ítems del factor de riesgo VC

Pregunta	No	%n	A veces	%n	Bastante	%n	Mucho	%n	N	%n Total
Trabajo rutinario (37)	17	42,5%	18	45 %	5	12,5%	0	0%	40	100,00%
Pregunta	Mucho	%n	Bastante	%n	Poco	%n	Nada	%n	N	%n Total
Sentido del trabajo (38)	21	52,5%	18	47,5 %	0	0%	0	0%	40	100,00%
Pregunta	No es muy importante	%n	Es importante	%n	Muy importante	%n	No lo sé	%n	N	%n Total
Contribución del trabajo (39)	0	0%	23	57,5%	17	42,5%	0	0%	40	100,00%

Pregunta	Siempre o casi siempre		A menudo		A veces		Nunca o casi nunca		N	%n Total
		%n		%n		%n		%n		
Reconocimiento del trabajo por superiores (40a)	9	22,5%	13	47,5%	9	22,5%	3	7,5%	40	100,00%
Reconocimiento del trabajo por compañeros (40b)	5	12,5%	21	52,5%	11	27,5%	3	7,5%	40	100,00%
Reconocimiento del trabajo por clientes (40c)	4	10%	17	42,5%	19	47,5%	0	0%	40	100,00%
Reconocimiento del trabajo por familia (40d)	25	62,5%	12	30 %	3	7,5%	0	0%	40	100,00%

*Nota.* %n= número de docentes expresados en porcentaje; N= número total de docentes de la muestra

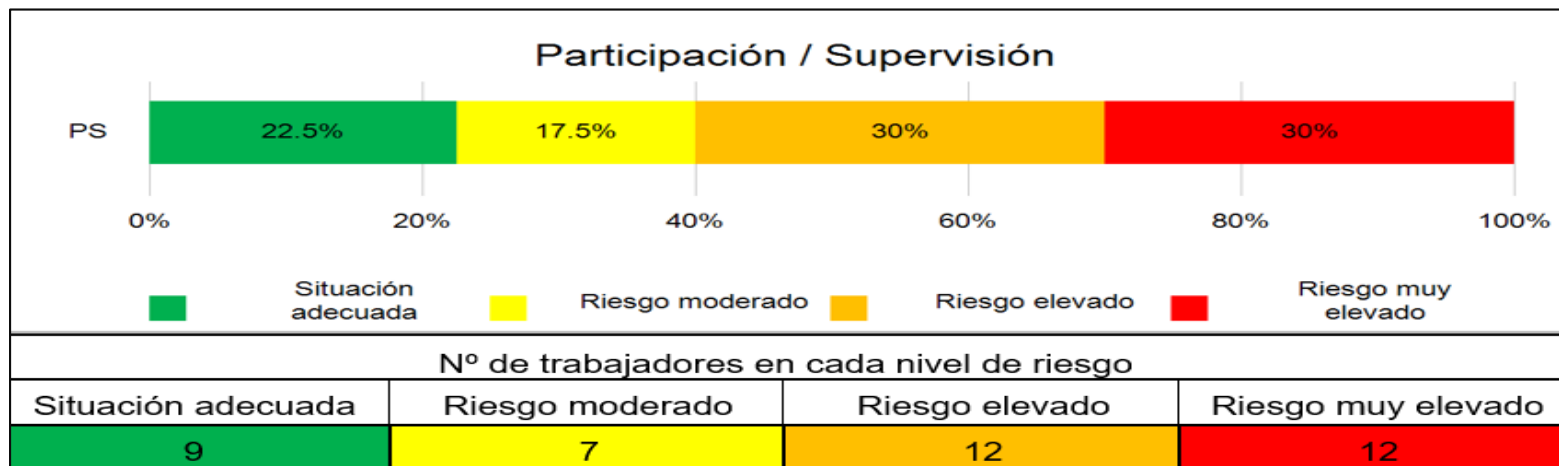
### **Participación/ Supervisión (PS)**

Los resultados obtenidos para el factor participación/supervisión evidencian que el 30% (n=12) de la población docente se encuentra en riesgo elevado y muy elevado (en cada nivel). Mientras que el 22,5% se encasilla en situación adecuada, seguida del 17,5 % que corresponden a riesgo moderado (Figura 8).

El análisis individual de los ítems que evalúan este factor de riesgo recoge la información en dos dimensiones: la participación o control del trabajador sobre su actividad laboral (11 a-g) y la supervisión de sus quehaceres (12 a-d).

De acuerdo, a las preguntas de participación los docentes indican que en su mayoría solo reciben información sobre: cambios de equipos y materiales el 47,5%, introducción de métodos de trabajo y reorganización de áreas de trabajo el 45%, lanzamiento de nuevos productos el 42,5%, cambios en la dirección el 60%. Mientras que el 62,5% y el 32,5% de docentes no tienen ninguna participación sobre la contratación de nuevo personal y la elaboración de normas de trabajo respectivamente (Tabla 14).

Respecto a la supervisión del jefe inmediato la gran mayoría de docentes considera que es adecuada en relación a: el método de trabajo el 87,5%, la planificación y ritmo de trabajo el 85% y la calidad del trabajo el 90% (Tabla 14).



**Figura 8.** Evaluación del nivel de riesgo según el factor Participación/ Supervisión (PS). Fuente: Informe agrupado FPSICO 4.0

**Tabla 14.** Análisis individual de los ítems del factor de riesgo PS

Pregunta	Puedo decidir	%n	Se me consulta	%n	Recibo información	%n	Ninguna información	%n	N	%n Total
Participación en cambios de equipo y materiales (11a)	9	22,5%	8	20 %	19	47,5%	4	10%	40	100,00%
Participación en introducción de métodos de trabajo (11b)	15	37,5%	6	15 %	18	45%	1	2,5%	40	100,00%
Participación en lanzamiento de nuevos productos (11c)	7	17,5%	8	20%	17	42,5%	8	20%	40	100,00%
Participación en reorganización de áreas de trabajo (11d)	4	10%	5	12,5%	18	45%	13	32,5%	40	100,00%
Participación en cambios en la dirección (11e)	2	5%	3	7,5%	24	60%	11	27,5%	40	100,00%

Participación en contratación de personal (11f)	1	2,5%	2	5%	12	30%	25	62,5%	40	100,00%
Participación en elaboración de normas de trabajo (11g)	2	5%	5	12,5 %	20	50%	13	32.5%	40	100,00%

<b>Pregunta</b>	<b>No interviene</b>	<b>%n</b>	<b>Insuficiente</b>	<b>%n</b>	<b>Adecuada</b>	<b>%n</b>	<b>Excesiva</b>	<b>%n</b>	<b>N</b>	<b>%n Total</b>
Supervisión sobre los métodos (12a)	3	7,5%	1	2,5%	35	87,5%	1	2,5%	40	100,00%
Supervisión sobre la planificación (12b)	2	5%	2	5%	34	85%	2	5%	40	100,00%
Supervisión sobre el ritmo de trabajo (12c)	4	10%	1	2,5%	34	85%	1	2,5%	40	100,00%
Supervisión sobre la calidad (12d)	1	2,5%	2	5%	36	90%	1	2,5%	40	100,00%

*Nota.* %n= número de docentes expresados en porcentaje; N= número total de docentes de la muestra

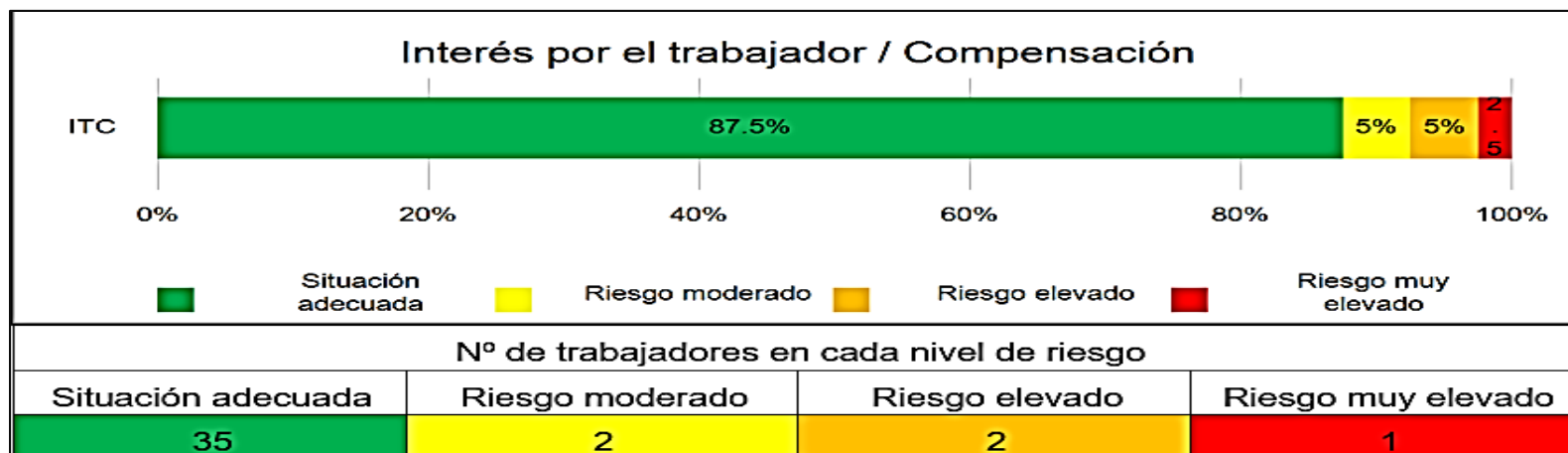
### **Interés por el trabajador/ Compensación**

En función al factor Interés por el trabajador/ compensación, los resultados muestran que un 87,5% (n=35) de los docentes se encuentra en situación adecuada, el 5% (n=2) presentan riesgo moderado y elevado, mientras que solo el 2,5% (n=1) está en riesgo muy elevado (Figura 9).

En este factor de riesgo se analizan los ítems en base a dos dimensiones: la preocupación de la empresa por el trabajador (13 a-d, 41 y 42) y el equilibrio entre el esfuerzo que realiza y la recompensa que obtiene por ello (43 y 44).

En relación con la primera dimensión, respecto a la posibilidad de formación y promoción el 80% y 50% respectivamente de los docentes consideran que son adecuadas. El 50% afirma que no hay información sobre los requisitos para ocupar plazas de promoción y el 40% asegura que les resulta insuficiente la información sobre la situación de la empresa en el mercado. De igual manera, el 60% del personal docente consideran que el desarrollo profesional es regular y el 72,5% indica que la formación que imparte la institución es suficiente (Tabla 15).

En cuanto al equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa y la satisfacción en función al salario el 62,5% y el 45% respectivamente aseveran que es insuficiente (Tabla 15).



**Figura 9.** Evaluación del nivel de riesgo según el factor Interés por el trabajador/ Compensación (ITC). Fuente: Informe agrupado FPSICO 4.0

**Tabla 15.** Análisis individual de los ítems de los factores de riesgo ITC

Pregunta	No hay información	%n	Insuficiente	%n	Es adecuada	%n	N	%n Total
Información sobre la formación (13a)	2	5%	6	15 %	32	80%	40	100,00%
Información sobre posibilidades de promoción (13b)	7	17,5%	13	32,5 %	20	50%	40	100,00%
Información sobre requisitos para promoción (13c)	20	50%	5	12,5%	15	37,5%	40	100,00%
Información sobre la situación de la empresa (13d)	10	25%	16	40%	14	35%	40	100,00%

Pregunta	Adecuadamente	%n	Regular	%n	Insuficientemente	%n	No existe posibilidad de desarrollo	%n	N	%n Total
Facilidades para desarrollo profesional (41)	11	27,5%	24	60%	5	12,5%	0	0%	40	100,00%
Valoración de la formación (42)	4	10%	29	72,5%	7	17,5%	0	0%	40	100,00%

Equilibrio entre esfuerzo y recompensa (43)	1	2,5%	13	32,5 %	25	62,5%	1	2.5%	40	100,00%
Satisfacción con el salario (44)	0	0%	15	37,5 %	18	45%	7	17.5%	40	100,00%

---

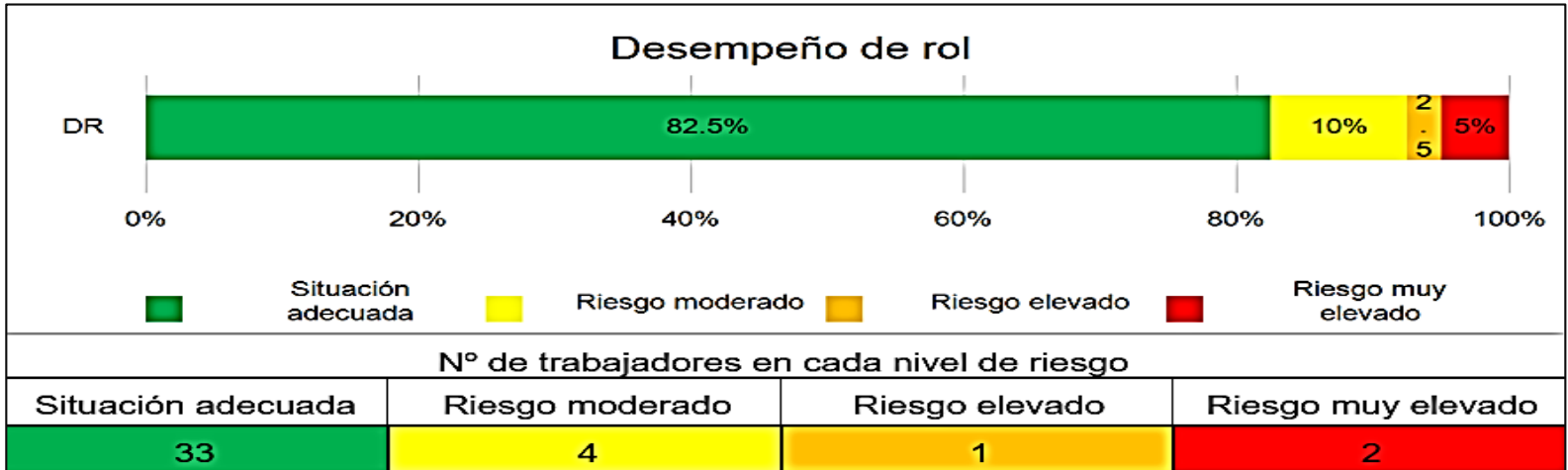
*Nota.* %n= número de docentes expresados en porcentaje; N= número total de docentes de la muestra

### **Desempeño del Rol (DR)**

Los datos obtenidos para el factor de desempeño del rol registran que el 82,5% de docentes se agrupan en una situación adecuada y favorable para la salud. Mientras que solo el 10% (n=4) y 5% (n=2) se encuentra en riesgo moderado y elevado respectivamente (Figura 10).

De acuerdo con el análisis de cada ítem de este factor de riesgo, los resultados evidencian que la mayor cantidad de docentes valora como clara la información recibida por la institución acerca de: las especificaciones en las funciones el 52.5%, métodos de trabajo el 57,5%, la cantidad de trabajo 62,5%, tiempo de trabajo y responsabilidad del puesto el 50% cada uno. El 50% afirma que la información sobre la calidad de trabajo es muy clara (Tabla 16).

Por otro lado, el 42,5% asevera que a veces se asignan tareas irrealizables, y se presentan conflictos morales, el 37% considera que los procedimientos de trabajo a veces no son compatibles con los objetivos, el 47,5% indica que se establecen instrucciones contradictorias y el 40% considera que a veces se establecen tareas que exceden sus funciones (Tabla 16).



*Figura 10. Evaluación del nivel de riesgo según el factor Desempeño del Rol (DR). Fuente: Informe agrupado FPSICO 4.0*

**Tabla 16. Análisis individual de los ítems del factor de riesgo DR**

Pregunta	Muy clara	%n	Clara	%n	Poco Clara	%n	Nada clara	%n	N	%n Total
Información sobre competencias, funciones y atribuciones (14a)	18	45%	21	52,5 %	1	2,5%	0	0%	40	100,00%
Información sobre métodos, protocolos y procedimientos (14b)	16	40%	23	57,5%	1	2,5%	1	2.5%	40	100,00%
Información sobre cantidad de trabajo que se espera que haga (14c)	14	35%	25	62,5%	1	2,5%	0	0%	40	100,00%
Información sobre calidad de trabajo que se espera que haga (14d)	20	50%	19	47,5%	1	2,5%	0	0%	40	100,00%
Información sobre tiempo asignado para realizar trabajo(14e)	19	47,5%	20	50%	1	2,5%	0	0%	40	100,00%
Información sobre responsabilidad de puesto de trabajo (14f)	18	45%	20	50%	2	5%	0	0%	40	100,00%

<b>Pregunta</b>	<b>Siempre o casi siempre</b>	<b>%n</b>	<b>A menudo</b>	<b>%n</b>	<b>A veces</b>	<b>%n</b>	<b>Nunca o casi nunca</b>	<b>%n</b>	<b>N</b>	<b>%n Total</b>
Asignación de tareas irrealizables (15a)	0	0%	2	5%	17	42,5%	21	52,5%	40	100,00%
Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (15b)	0	0%	2	5%	15	37,5%	23	57,5%	40	100,00%
Conflictos morales (15c)	0	0%	2	5%	17	42,5%	21	52,5%	40	100,00%
Instrucciones contradictorias (15d)	0	0%	3	7,5 %	19	47,5%	18	45%	40	100,00%
Asignación de tareas que exceden tus funciones (15e)	1	2,5%	2	5 %	16	40%	21	52,5%	40	100,00%

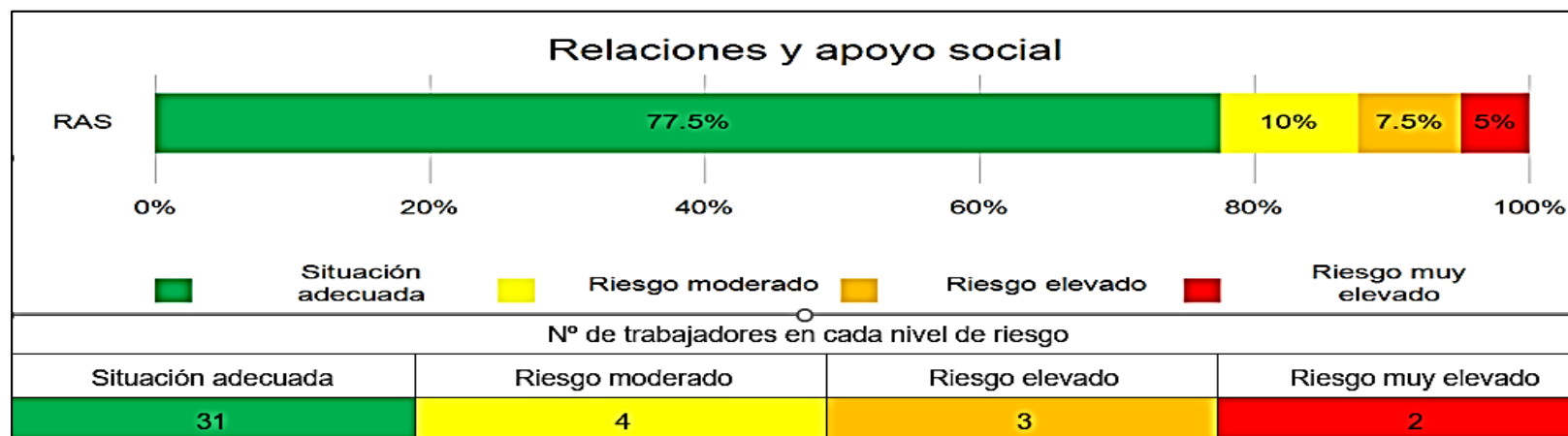
*Nota.* %n= número de docentes expresados en porcentaje; N= número total de docentes de la muestra

### **Relación de Apoyo Social (RAS)**

Respecto al factor de riesgo relaciones y apoyo social, la mayor proporción de docentes se encuentran en situación adecuada con 77,5% (n=31), seguido del nivel moderado, elevado y muy elevado con 10% (n=4), 7,5% (n=5) y 5% (n=2) respectivamente (Figura 11).

Los resultados del análisis individual de los ítems de este factor mencionan que el 20% de los docentes a veces tienen apoyo de sus superiores, nunca o casi nunca recibe apoyo de sus compañeros el 2,5%, de sus subordinados el 5% y de otras personas que laboran en la institución el 15% (Tabla 17).

Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son regulares según lo que denota el 37,5% de los docentes. El 2,5% y el 7,5% indican que con frecuencia se manifiestan conflictos interpersonales y situaciones de violencia psicológica respectivamente. El 10% afirman no conocer cuál es el accionar de la institución frente a conflictos interpersonales. El 25% del personal docente siente discriminación en su entorno laboral (Tabla 17).



**Figura 11.** Evaluación del nivel de riesgo según el factor Relación de Apoyo Social (RAS). Fuente: Informe agrupado FPSICO 4.0

**Tabla 17.** Análisis individual de los ítems del factor de riesgo RAS

Pregunta	Siempre o casi siempre	%n	A menudo	%n	A veces	%n	Nunca o casi nunca	%n	No tengo no hay	%n	N Total	%n Total
	Apoyo social de tus superiores (16a)	14	35%	18	45%	8	20%	0	0%	0	0%	40
Apoyo social de tus compañeros (16b)	8	20%	18	45%	13	32,5%	1	2,5%	0	0%	40	100,00%
Apoyo social de tus subordinados (16c)	5	12,5%	16	40%	14	35%	3	7,5%	2	5%	40	100,00%
Apoyo social de otras personas que trabajan en la empresa (16d)	6	15%	11	27,5%	17	42,5%	6	15%	0	0%	40	100,00%
Sentimiento de discriminación (20)	10	25%	0	0%	2	5%	37	92,5%	0	0%	40	100,00%
Pregunta	Buenas	%n	Regulares	%n	Malas	%n	No tengo compañeros	%n	N Total	%n Total		

Relación social con trabajadores (17)	25	62,5%	15	37,5%	0	0%	0	0%	40	100,00%
<b>Pregunta</b>	<b>Raras veces</b>	<b>%n</b>	<b>Con frecuencia</b>	<b>%n</b>	<b>Constantemente</b>	<b>%n</b>	<b>No existen</b>	<b>%n</b>	<b>N Total</b>	<b>%n Total</b>
Exposición a conflictos interpersonales (18a)	32	80%	1	2,5%	0	0%	7	17,5%	40	100,00%
Exposición a situaciones de violencia física (18b)	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%	40	100,00%
Exposición a situaciones de violencia psicológica (18c)	2	5%	3	7,5%	1	2,5%	34	85%	40	100,00%
Exposición a situaciones de acoso sexual (18d)	0	0%	0	5%	0	0%	40	100%	40	100,00%
<b>Pregunta</b>	<b>Implicados</b>	<b>%n</b>	<b>Mandos</b>	<b>%n</b>	<b>Tiene procedimiento</b>	<b>%n</b>	<b>No lo sé</b>	<b>%n</b>	<b>N Total</b>	<b>%n Total</b>
Actuación de la empresa frente a conflictos interpersonales (19)	12	30%	5	12,5%	13	32,5%	10	25%	40	100,00%

*Nota.* %n= número de docentes expresados en porcentaje; N= número total de docentes de la muestra

## **Comparación de los factores de riesgo psicosocial con las características Sociodemográficas**

Los resultados de la correlación entre la variable cualitativa nominal sexo y los FRPT expresada en la tabla 18, reflejan que solo en el factor DR existe diferencias estadísticamente significativas entre el género masculino y femenino, situándose un mayor porcentaje de docentes mujeres en situación adecuada (87,5% vs 62,5%;  $p=0.009$ ). A diferencia de los varones que presentan un 25% en riesgo muy elevado (Figura 12).

Por otro lado, la prueba exacta de Fisher no evidenció ninguna significación estadística entre las variables edad de los docentes, la relación laboral y los FRPT evaluados (Tabla 19 y 21). Asimismo, en la población en estudio se puede evidenciar una asociación estadísticamente significativa entre el estado civil de los docentes y el factor VC ( $p=0.006$ ), denotando que, pese a que los solteros y casados presentan en su totalidad una situación adecuada de riesgo, el 25% de divorciados se encuentran en riesgo muy elevado (Tabla 20 y figura 13).

Además, se registraron diferencias significativas entre los años de experiencia en el factor de riesgo TT ( $p=0.031$ ), evidenciándose un mayor porcentaje de riesgo muy elevado en docentes que cuentan con más de 5 años y hasta 10 años de antigüedad (87.5%) y un 50% de docentes que tienen entre 1 a 5 años, en comparación con aquellos que tienen más de 10 años (18,7%; Tabla 22 y figura 14).

En cuanto a la variable relacionada a la carga horaria, los datos obtenidos en la tabla 22 indican que existe una variación estadísticamente significativa en el factor ITC ( $p=0.010$ ; Figura 15). Por tanto, se determina que más del 90% de los docentes que laboran entre 30 a 40 horas semanales se encuentran en situación adecuada, mientras que el 50% de docentes con una carga horaria mayor a 40 horas presenta riesgo elevado (Tabla 23). Cabe recalcar que, pese a que no mostraron asociaciones significativas los factores de riesgo TT, CT y DP, la totalidad de docentes con alta carga horaria presenta riesgo muy elevado (Figura 16, 17 y 18).

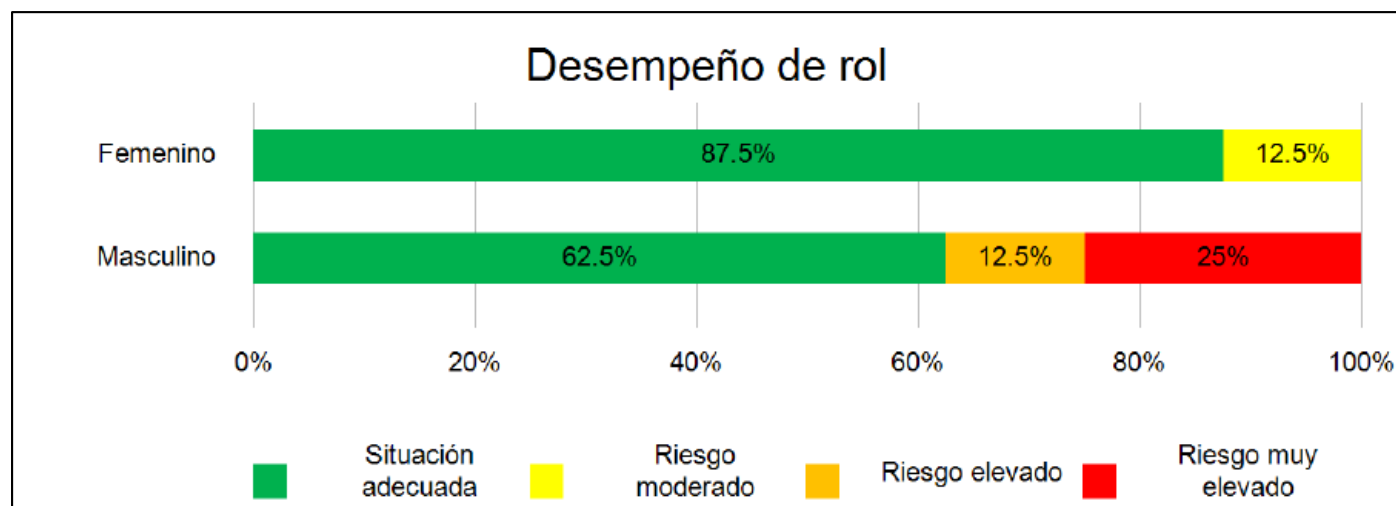
Conforme al nivel de escolaridad que imparten los docentes se determinó que las diferencias significativas estadísticamente se reflejaron en el factor TT ( $p=0.010$ ), manifestando que existe una mayor proporción de docentes de primaria con riesgo muy elevado (68,7%),

seguidas de las docentes de secundaria con 33,3%, en comparación con las maestras de preescolar las cuales presentan riesgo moderado en este factor (Figura 19 y tabla 24). De igual manera, es necesario manifestar, que, aunque no se detecten asociaciones estadísticamente significativas con el factor de riesgo DP, el 66,7% de las profesoras de preescolar presentan riesgo muy alto (Figura 20).

**Tabla 18.** Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre el sexo de los docentes

Factores de Riesgo Psicosocial	Sexo								Valor p
	Femenino (n=32)				Masculino (n=8)				
	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	
Tiempo de Trabajo (TT)	4	8	5	15	2	2	1	3	0.890
Autonomía (AU)	23	6	3	0	5	1	2	0	0.484
Carga de Trabajo (CT)	10	3	5	14	2	1	0	5	0.728
Demandas Psicológicas (DP)	6	7	3	16	3	0	0	5	0.403
Variedad/Contenido (VC)	29	1	1	1	8	0	0	0	1
Participación/Supervisión (PS)	6	5	11	10	3	2	1	3	0.558
Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)	27	2	2	1	8	0	0	0	1
<b>Desempeño del Rol (DR)</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0.009*</b>
Relaciones de Apoyo Social (RAS)	25	3	3	1	6	1	0	1	0.543

*Nota.* \*valores significativos  $p < 0.05$



**Figura 12.** Análisis comparativo de la variable sexo con los FRPT. *Fuente:* Informe comparativo FPSICO 4.0

**Tabla 19.** Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre la edad de los docentes

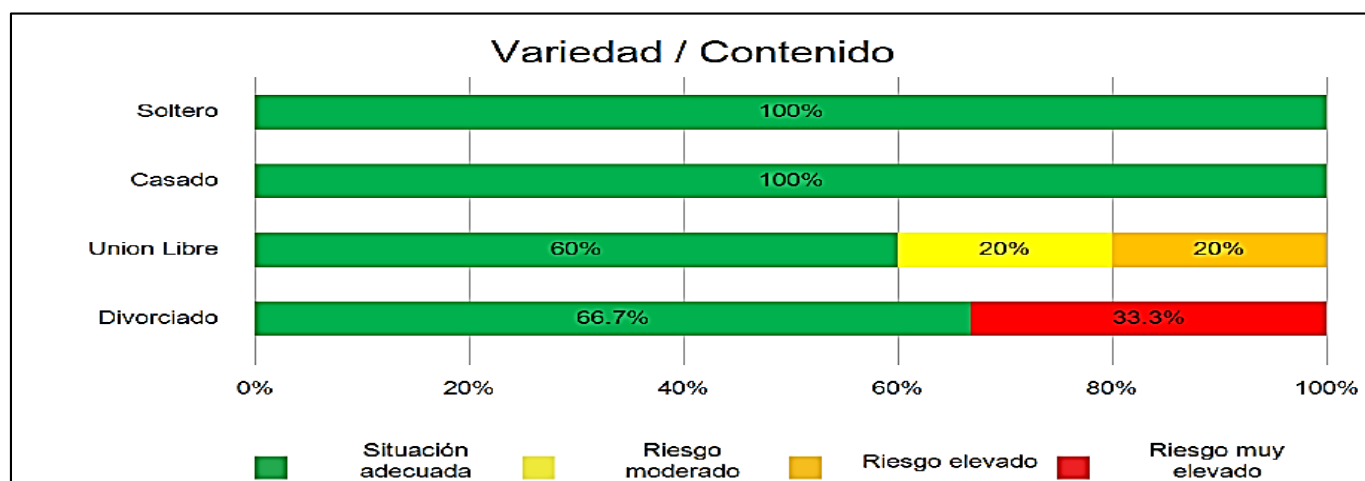
Factores de Riesgo Psicosocial	Edad																Valor p
	26-35 años				36-45 años				46-55 años				>55 años				
	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	
Tiempo de Trabajo (TT)	2	3	2	7	3	0	0	5	0	6	3	5	1	1	1	1	0.130
Autonomía (AU)	9	2	3	0	4	3	1	0	12	1	1	0	3	1	0	0	0.470
Carga de Trabajo (CT)	2	2	1	9	4	1	0	3	3	0	4	7	3	1	0	0	0.052
Demandas Psicológicas (DP)	4	1	1	8	1	2	2	3	1	4	0	9	3	0	0	1	0.100
Variedad/Contenido (VC)	12	1	1	0	8	0	0	0	14	0	0	0	3	0	0	1	0.204
Participación/Supervisión (PS)	5	4	3	2	1	0	5	2	3	2	3	6	0	1	1	2	0.322
Interés /Compensación (ITC)	14	0	0	0	5	1	1	1	12	1	1	0	4	0	0	0	0.307
Desempeño del Rol (DR)	9	3	0	2	8	0	0	0	12	1	1	0	4	0	0	0	0.483
Relaciones de Apoyo Social (RAS)	11	1	1	1	8	0	0	0	10	2	1	1	2	1	1	0	0.700

**Nota.** \*valores significativos  $p < 0.05$

**Tabla 20.** Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre el estado civil de los docentes

Factores de Riesgo Psicosocial	Estado Civil																Valor p
	Soltero				Casado				Unión Libre				Divorciado				
	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	
Tiempo de Trabajo (TT)	3	3	4	3	2	5	2	10	1	2	0	2	0	0	0	3	0.472
Autonomía (AU)	12	1	0	0	11	3	5	0	2	3	0	0	3	0	0	0	0.052
Carga de Trabajo (CT)	3	2	1	7	4	2	4	9	3	0	0	2	2	0	0	1	0.763
Demandas Psicológicas (DP)	2	3	1	7	4	3	1	11	2	1	1	1	1	0	0	2	0.820
<b>Variedad/Contenido (VC)</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0.006*</b>
Participación/Supervisión (PS)	5	2	3	3	3	4	7	5	1	1	0	3	0	0	2	1	0.573
Interés /Compensación (ITC)	11	1	1	0	17	1	0	1	5	0	0	0	2	0	1	0	0.489
Desempeño del Rol (DR)	9	2	0	2	16	2	1	0	5	0	0	0	3	0	0	0	0.722
Relaciones de Apoyo Social (RAS)	10	1	1	1	16	2	0	1	4	1	0	0	1	0	2	0	0.149

*Nota.* \*valores significativos  $p < 0.05$



**Figura 13.** Análisis comparativo de la variable estado civil con los FRPT. Fuente: Informe comparativo FPSICO 4.0

**Tabla 21.** Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre la relación laboral de los docentes

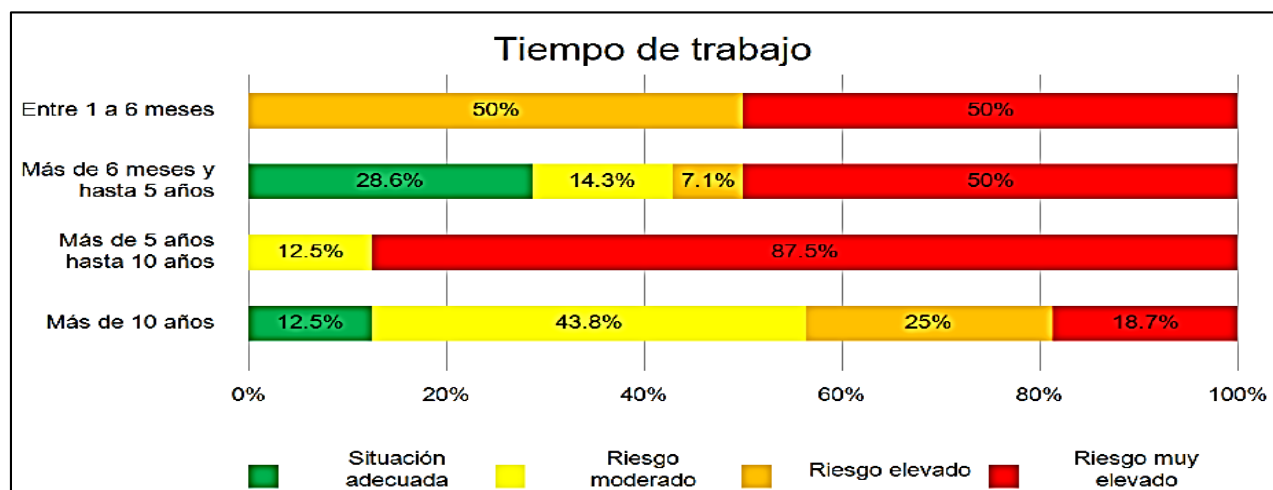
Factores de Riesgo Psicosocial	Relación Laboral												Valor p
	Contrato Particular				Contrato Fiscal				Nombramiento				
	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	
Tiempo de Trabajo (TT)	3	0	2	8	1	1	0	3	2	9	4	7	0.072
Autonomía (AU)	6	3	4	0	4	1	0	0	18	3	1	0	0.126
Carga de Trabajo (CT)	3	2	1	7	2	0	0	3	7	2	4	9	0.891
Demandas Psicológicas (DP)	2	3	2	6	2	0	1	2	5	4	0	13	0.316
Variedad/Contenido (VC)	12	0	1	0	4	1	0	0	21	0	0	1	0.221
Participación/Supervisión (PS)	6	1	3	3	0	1	3	1	3	5	6	8	0.254
Interés /Compensación (ITC)	11	0	1	1	4	1	0	0	20	1	1	0	0.484
Desempeño del Rol (DR)	11	1	0	1	4	0	0	1	18	3	1	0	0.529
Relaciones de Apoyo Social (RAS)	10	2	1	0	4	0	0	1	17	2	2	1	0.747

*Nota.* \*valores significativos  $p < 0.05$

**Tabla 22.** Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre el tiempo de antigüedad de los docentes

Factores de Riesgo Psicosocial	Antigüedad																Valor p
	1-6 Meses				> 6 meses y hasta 5 años				>5 meses y hasta 10 años				>10 Años				
	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	
<b>Tiempo de Trabajo (TT)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0.031*</b>
Autonomía (AU)	2	0	0	0	7	4	3	0	6	0	2	0	6	0	2	0	0.523
Carga de Trabajo (CT)	0	0	0	2	5	2	1	6	0	1	2	5	7	1	2	6	0.423
Demandas Psicológicas (DP)	0	0	0	2	3	3	3	5	1	1	0	6	5	3	0	8	0.541
Variedad/Contenido (VC)	2	0	0	0	12	1	1	0	8	0	0	0	15	0	0	1	0.773
Participación/Supervisión (PS)	1	0	1	0	5	2	3	4	1	2	4	1	2	3	4	7	0.571
Interés/Compensación (ITC)	1	1	0	0	12	0	1	1	7	0	1	0	15	1	0	0	0.179
Desempeño del Rol (DR)	1	0	0	1	11	2	0	1	7	1	0	0	14	1	1	0	0.382
Relaciones Apoyo Social (RAS)	2	0	0	0	10	2	1	1	7	0	0	1	12	2	2	0	0.847

*Nota.* \*valores significativos p<0.05

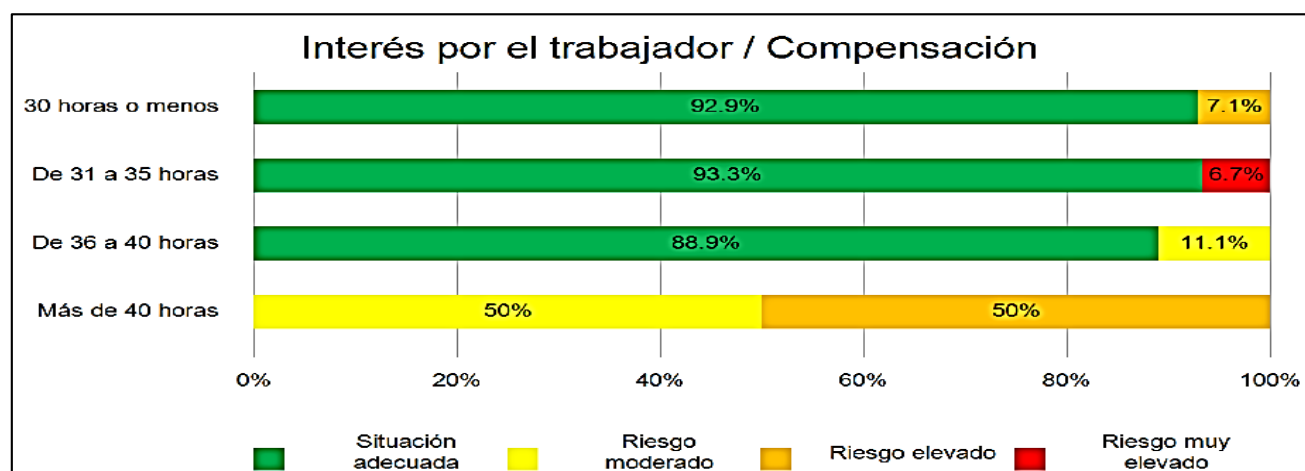


**Figura 14.** Análisis comparativo de la variable antigüedad con los FRPT. Fuente: Informe comparativo FPSICO 4.0

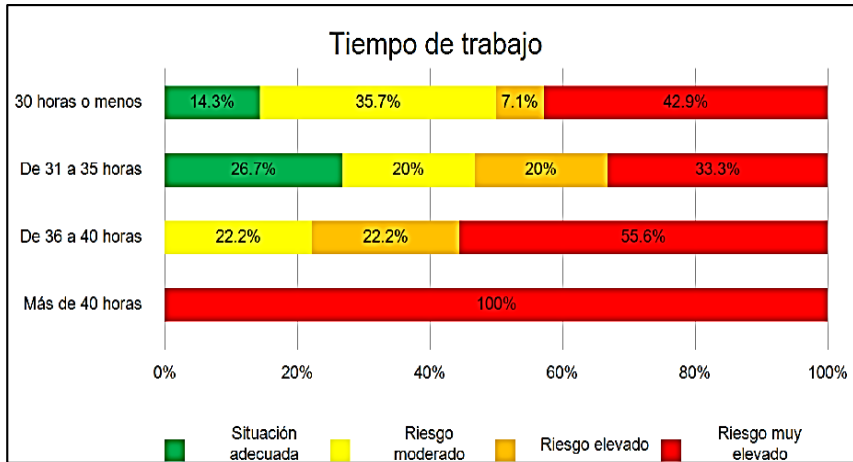
**Tabla 23.** Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre la carga horaria de los docentes

Factores de Riesgo Psicosocial	Horas de Trabajo																Valor p
	<=30 horas				31-35 horas				DE 36-40 horas				>40 horas				
	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	
Tiempo de Trabajo (TT)	2	5	1	6	4	3	3	5	0	2	2	5	0	0	0	2	0.677
Autonomía (AU)	10	4	0	0	9	3	3	0	7	0	2	0	2	0	0	0	0.308
Carga de Trabajo (CT)	6	3	2	3	4	1	2	8	2	0	1	6	0	0	0	2	0.498
Demandas Psicológicas (DP)	2	4	3	5	6	2	0	7	1	1	0	7	0	0	0	2	0.228
Variedad/Contenido (VC)	13	1	0	0	13	0	1	1	9	0	0	0	2	0	0	0	1.000
Participación/Supervisión (PS)	3	3	3	5	3	1	5	6	3	3	2	1	0	0	2	0	0.493
<b>Interés /Compensación (ITC)</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0.010*</b>
Desempeño del Rol (DR)	12	1	0	1	11	3	0	1	8	0	1	0	2	1	0	0	0.508
Relaciones de Apoyo Social (RAS)	12	1	0	1	11	1	2	1	6	2	1	0	2	0	0	0	0.824

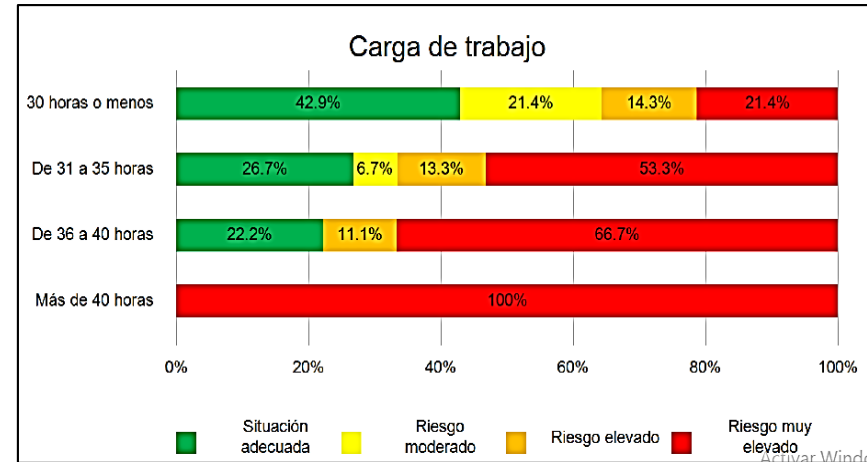
*Nota.* \*valores significativos p<0.05



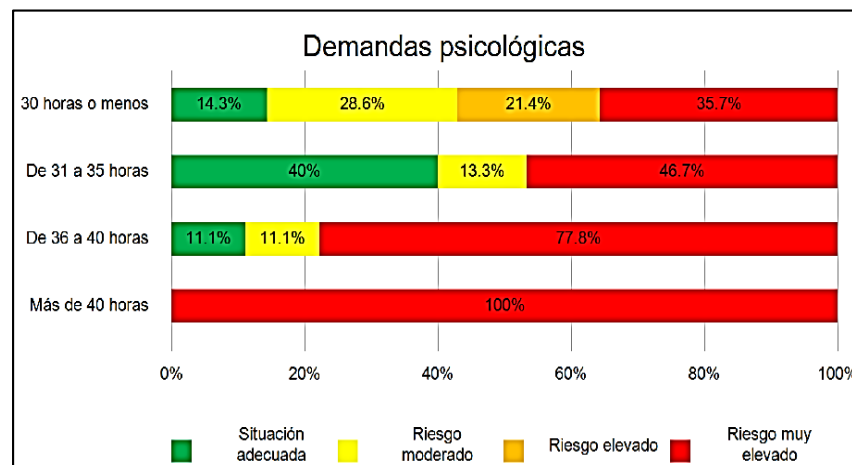
**Figura 15.** Análisis comparativo de la variable horas de trabajo con el factor de riesgo ITC. Fuente: Informe comparativo FPSICO 4.0



**Figura 17.** Análisis comparativo de la variable horas de trabajo con el factor de riesgo TT. Fuente: Informe comparativo FPSICO 4.0



**Figura 16.** Análisis comparativo de la variable horas de trabajo con el factor de riesgo CT. Fuente: Informe comparativo FPSICO 4.0

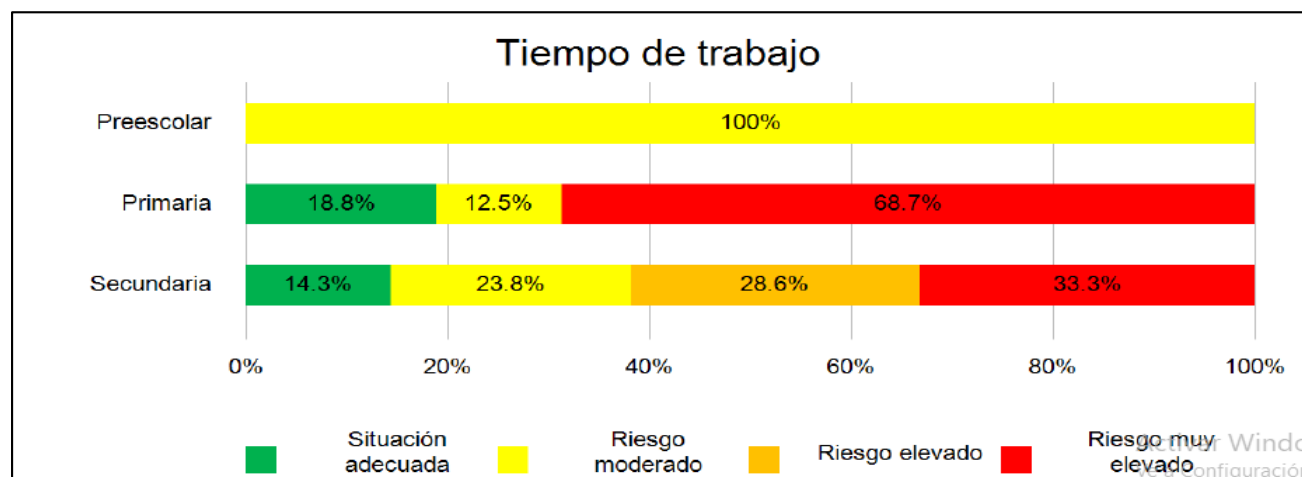


**Figura 18.** Análisis comparativo de la variable horas de trabajo con el factor de riesgo DP. Fuente: Informe comparativo FPSICO

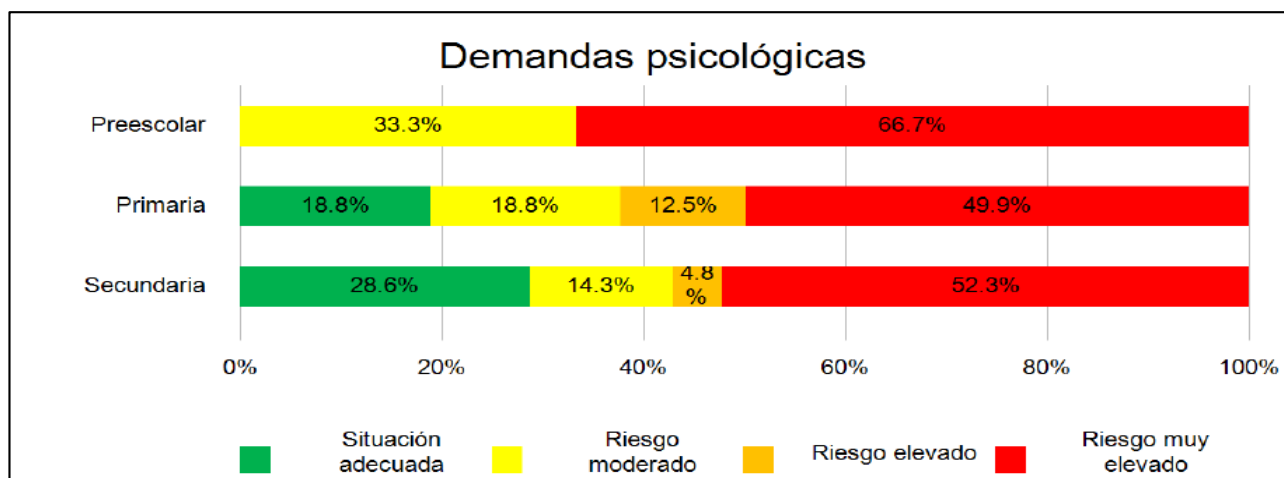
**Tabla 24.** Comparación de los Factores de riesgo psicosocial entre el nivel de escolaridad que imparten los docentes

Factores de Riesgo Psicosocial	Escolaridad												Valor p
	Preescolar				Primaria				Secundaria				
	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	SAD	RMO	RE	RME	
<b>Tiempo de Trabajo (TT)</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0.010*</b>
Autonomía (AU)	3	0	0	0	9	3	4	0	18	3	1	0	0.323
Carga de Trabajo (CT)	0	1	1	1	5	1	3	7	7	2	1	11	0.399
Demandas Psicológicas (DP)	0	1	0	2	3	3	2	8	6	3	1	11	0.879
Variedad/Contenido (VC)	3	0	0	0	14	0	1	1	20	1	0	0	0.525
Participación/Supervisión (PS)	0	1	0	2	4	1	6	5	5	5	6	5	0.490
Interés/Compensación (ITC)	3	0	0	0	15	0	0	1	17	2	2	0	0.516
Desempeño del Rol (DR)	3	0	0	0	14	1	0	1	16	3	1	1	0.938
Relaciones de Apoyo Social (RAS)	2	1	0	0	10	2	2	2	19	1	1	0	0.220

*Nota.* \*valores significativos  $p < 0.05$



**Figura 19.** Análisis comparativo de la variable escolaridad con el factor de riesgo TT. Fuente: Informe comparativo FPSICO 4.0



**Figura 20.** Análisis comparativo de la variable escolaridad con el factor de riesgo DP. **Fuente:** Informe comparativo FPSICO 4.0

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

A partir de las referencias bibliográficas analizadas en el transcurso de este trabajo de investigación se pudo evidenciar la limitada información y la escasez de estudios a nivel nacional y local que profundicen en la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, principalmente en la comunidad docente de instituciones de educación preescolar, primaria y secundaria. Este escenario, nos da luces para continuar realizando investigaciones sobre FRPT con una cobertura más amplia en el entorno educativo.

Es así como, pese a que los resultados obtenidos en este estudio nos muestran que el 55,6% de los docentes se encuentra en un nivel de riesgo bajo, es decir, presenta una situación favorable para la salud; el 21,1% se encasilla en riesgo muy elevado. Esto constituye una cifra alarmante que reafirma los resultados de investigaciones realizadas por Gálvez et al. (2015); Rodríguez (2015) y Saltos (2016) en docentes de instituciones educativas de Colombia, España y Quito respectivamente; evidenciando un nivel de riesgo alto-medio en esta profesión a nivel mundial. Lo que indica que el sector educativo se figura como uno de los más vulnerables ante la exposición a FRPT, con consecuencias negativas en el bienestar integral y la calidad de vida de los docentes; reflejados en su desempeño laboral y la formación académica impartida a los educandos (Spencer, Silva, Mederos, & Gutiérrez, 2018).

De acuerdo con la valoración individual de los FRPT registrada por el instrumento de evaluación FPSICO 4.0, aquellos que presentan un riesgo muy elevado de exposición en los docentes son: demandas psicológicas (DP,52,5%), carga de trabajo (CT,47,5%), tiempo de trabajo (TT, 45%) y participación/supervisión (PS, 30%). Resultados que se asemejan a los reflejados en diversos estudios nacionales en docentes de unidades educativas de Quito (Arias, 2017), Manabí (Macías & Cedeño, 2018) y Cuenca (Trujillo, 2019), resaltando el factor PS y CT que superan el 75%. Esto hace evidente los bajos niveles de implicación, intervención y participación de los docentes en el contexto institucional, sobreesfuerzo físico y mental y el excesivo ritmo de trabajo que involucra esta profesión. No obstante, autores como Aldrete et al. (2008) y Muñoz (Muñoz, 2015) identifican la presencia de factores psicosociales con mayor riesgo en: exigencias laborales psicológicas, remuneración en el rendimiento, desarrollo del rol, inseguridad contractual y doble presencia.

Respecto al factor **Tiempo de Trabajo** más del 50% de los docentes en estudio asevera que tienden a trabajar los fines de semana y días festivos; cuyo horario de trabajo interfiere en el tiempo libre con su familia. Esto se contrapone a lo establecido en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-0176 donde se dispone que por cada jornada laboral de 40 horas semanales se debe

tener 48 horas de descanso consecutivas. Contexto que se justifica debido a que los docentes llevan a su entorno extralaboral (espacio familiar y personal) cierta carga de trabajo que perturba su privacidad e interfiere en sus relaciones interpersonales (Arratia, 2010). Esta situación, ocasiona malestar, tensión, preocupación y estrés, de los que derivan psicopatologías físicas y mentales que afectan el bienestar integral del docente (Macías & Cedeño, 2018).

A esto se suma, el factor **Carga de Trabajo** que se encuentra en riesgo muy elevado (47,5%), dado que los docentes aseguran que en muchas ocasiones su tarea debe realizarse con rapidez y acelerar el ritmo de trabajo, cuyo tiempo asignado para su ejecución suele ser insuficiente y su esfuerzo de atención-concentración es alto. Esta información es corroborada por diversos autores como Cornejo (2009); Carmo et al. (2010) y Romero (2016) quienes destacan que el exceso de trabajo y las horas laborales extras no remuneradas son factores intrínsecos que se presentan con mayor frecuencia en empleos como la docencia. Estos hallazgos se encuentran en contraposición con el contenido de la investigación de Londoño, Gómez & González (2019), donde un grupo de docentes manifiesta que su jornada laboral le permite ejecutar con normalidad las actividades y tareas propias de sus funciones académicas; sumado a que su vocación y el esfuerzo personal que ponen en sus actividades laborales, les permite asumir la carga laboral como un reto y no una dificultad. Afirmaciones que resultan coherentes con lo planteado por Diazgranados, González & Jaramillo (2006), quienes aseveran que los docentes que no tienen vocación para desarrollar su profesión, presentan mayor dificultad para afrontar la sobrecarga laboral. No obstante, Garrido et al. (2011) confirma que el factor *carga de trabajo* se considera un indicador negativo de las condiciones de su entorno laboral. Esto debido al exceso de demandas laborales en relación al tiempo disponible para: su atención a los estudiantes y padres de familia, preparar la metodología de enseñanza, revisión de tareas, gestión de gran cantidad de información, informes, planificaciones curriculares y reducido tiempo de descanso. Esto se ajusta a lo aseverado por los investigadores Urquidí & Rodríguez (2010), quienes expresan que la sobrecarga laboral propia de las demandas educativas puede constituir el principal factor psicosocial desencadenante del estrés laboral. Se añaden a la lista autores como Unda (2010); Vidiella & Larrain (2015) quienes manifiestan que este factor se relaciona al síndrome de Burnout, evidenciando diversas afectaciones en la salud de los docentes.

El factor **Demandas Psicológicas** refleja que el 52,5% de la población docente se encuentra en riesgo muy alto, principalmente en la categoría de exigencias emocionales. Los docentes consideran que suelen ocultar sus emociones y sentimientos ante superiores, compañeros de

trabajo y clientes (padres de familia y estudiantes). Asimismo, se encuentran expuestos a situaciones de alto impacto emocional. Esto es ratificado por diversos estudios donde se afirma que la carga emocional que involucra esta labor se relaciona con el nivel académico, grado de motivación, interés de aprendizaje, actitud disciplinaria y las necesidades socio afectivas y educativas del estudiante (Medina, 2016). De igual manera, Aldrete et al. (2008) en su investigación con docentes mexicanos de enseñanza media básica reafirma que esta profesión está expuesta a una alta carga psicológica, ya que no solo pone de manifiesto sus conocimientos y técnicas de aprendizaje, sino que involucra sus destrezas, habilidades y recursos al estar en contacto permanente con estudiantes y padres de familia. Esto provoca un esfuerzo psíquico, que conlleva a eventos de aislamiento, depresión, ansiedad y se refleja en la insatisfacción, el bajo desempeño y productividad del docente en la institución (Gómez & Moreno, 2010).

Respecto al factor **Participación/Supervisión**, los docentes indican que su implicación e involucramiento en diversos aspectos de la institución es escasa, limitándose solo a recibir información y en ocasiones no tienen ninguna participación. No obstante, más del 75% de docentes evidencian que la supervisión de su jefe respecto a la planificación, calidad y métodos de trabajo es adecuada. Resultado que se ajusta a lo evidenciado por Dávila et al. (2018) el cual percibe que la reducida posibilidad de intervención sobre su trabajo pueda relacionarse a la limitada flexibilidad que tiene sobre la gestión de los contenidos y el manejo de horarios. Ante esto, Rodríguez et al. (2015) menciona que los profesores pueden atravesar sentimientos de frustración y desánimo al no poder potencializar y desarrollar sus habilidades como docente, sintiendo restricción por diversos aspectos como: objetivos curriculares, gran cantidad de estudiantes/aula y procesos evaluativos. Por otro lado, discrepando con resultados de esta investigación Macías & Cedeño (2018), asegura que la excesiva o inadecuada supervisión por parte del jefe generan sensaciones de inseguridad respecto a su rol de educador al tener que cumplir con múltiples expectativas gubernamentales, institucionales (directivos), de padres de familia, alumnos y de su familia.

Dentro de este estudio el factor **Variedad/Contenido** se registró en un rango óptimo, encasillando al 92,5% de los docentes en una situación favorable de riesgo. Más del 50% del profesorado siente que su trabajo es reconocido por sus superiores, compañeros, estudiantes y familia. Además, considera que su trabajo tiene una contribución importante para la institución. Sin embargo, estos resultados son contradictorios con los determinados por Dattoli et al. (2015) en docentes de primaria de Chile, donde figura como uno de los FRPT más preocupantes de esta profesión. Quien afirma que el menosprecio de la sociedad del conocimiento formal y de

una enseñanza reglada y progresiva por un mundo audiovisual moderno; ha llevado a que los profesionales transmisores del saber pierdan su credibilidad y valoración social.

Aunque en el factor **Interés del trabajador/compensación** el 87,5% de los profesores se encuentran en un nivel de riesgo adecuado, hace referencia en gran medida a la dimensión *preocupación de la empresa por el trabajador*, donde aseveran que las posibilidades de promoción y formación son adecuadas. Sin embargo, se muestra un riesgo alto, en la segunda dimensión de este factor, donde los docentes evidencian un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa que reciben, además de una clara insatisfacción en su salario. Escenario que coincide con el reportado por Londoño et al. (2019) y Trujillo (2019) quienes aseguran que los docentes escolares y colegiales no sienten que su labor es retribuida adecuadamente; es decir, que el desempeño y desarrollo de su trabajo no es coherente con la remuneración que reciben. Situación que según Cáceres (2015) no solo genera insatisfacción laboral, sino que se refleja en la falta de estima y autorrealización.

Siguiendo el mismo orden de ideas, el 82,5% de docentes se agrupa en un nivel bajo respecto al factor **Desempeño del rol**, aseverando que es clara la información recibida por los superiores a cerca de sus funciones, métodos, cantidad, calidad y tiempo de trabajo. Dichos resultados se contraponen con los obtenidos por Espinosa (2015) y Rodríguez (2015), quienes en sus investigaciones perciben a este factor con riesgo alto y muy alto. Esto debido a una falta de claridad en las tareas a desempeñar y deficiente retroalimentación de su labor. Asimismo, la falta de vocación docente de las nuevas generaciones, las reformas normativas, modificaciones en los planes de estudio y criterios de evaluación (Zamora & Cabrera, 2014); sumado al reparto inadecuado de nuevas asignaturas a enseñar y la contradicción en los indicadores de desempeño han propiciado una pérdida de directrices sobre la labor cotidiana de los docentes generando ambigüedad del rol y obstaculizando el logro de sus objetivos profesionales (Surdez, Magaña, & Sandoval, 2015).

En función al factor **Relación de Apoyo Social** los docentes se encuentran en una situación favorable (77,5%), expresando que mantienen relaciones interpersonales buenas en su entorno laboral, suelen contar con apoyo de sus superiores y compañeros y casi nunca ocurren situaciones de violencia psicológica (7,5%), conflictos interpersonales (2,5%) y discriminación (25%). Estos hallazgos discrepan con el estudio de Arias (2017) en docentes de secundaria donde el grado de apoyo social se encuentra en riesgo muy elevado (89%). Este autor, sumado a otros investigadores como Galdeano et al. (2007) & Molinero & Cortes (2005) destacaron que

la falta de integración, cooperación y colaboración de sus compañeros y de los superiores constituyen uno de los principales FRPT que influye negativamente sobre la salud mental y bienestar integral de los docentes. Asimismo, la investigación de Rabadá & Artazcoz (2006) en centros educativos públicos de España muestra que el origen de este factor se articula a dificultades para establecer relaciones interpersonales, tensiones del trabajo en equipo, y el incumplimiento de acuerdos establecidos. Otros autores lo plantean como la falta de profesionalismo docente, ausencia de una gestión democrática en equipos directivos y una deficiente gestión del talento humano. Constituyendo una fuente de conflictos, que puede provocar desconcentración en clases, depresión y estrés laboral (Jiménez, Jara, & Celis, 2012).

En cuanto a la **correlación estadística determinada entre las variables sociodemográficas** y los FRPT se pudo determinar que la **variable sexo** está relacionado al factor DR, siendo el género masculino quien denotó alto riesgo. Tendencia que difiere según lo evidenciado por Unda et al. (2016), donde población docente femenina resulta más afectada por este factor de riesgo, lo que podría asociarse a las desigualdades de género en relación a la cantidad de trabajo en el entorno laboral y doméstico. Esto desencadena conflicto de roles debido a la doble presencia por su condición de trabajadora y la de madre o ama de casa (Hurtado, 2013). Aunque el género no mostró asociación estadística con el factor DP respecto a las exigencias cognitivas, ciertos estudios coinciden en que las mujeres en la docencia presentan menor riesgo psicosocial cuando perciben mayor aprendizaje, creatividad y buen nivel de habilidad en su trabajo, a diferencia de los varones (Gómez & Moreno, 2010; Rodríguez, 2015). En función al factor ITC, el género masculino resultó más afectado, hecho que podría entenderse debido a que en su mayoría son proveedores de familia; y una baja compensación, pocas posibilidades de ascenso, e inestabilidad laboral afectan dicha responsabilidad (Gómez & Moreno, 2010).

Por otra parte, se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre el **estado civil** y el factor V/C ( $p=0,006$ ), detectando riesgo muy elevado para los docentes divorciados. Esto podría sustentarse con ciertos estudios que manifiestan que la inestabilidad emocional o conflictos extralaborales tienden a afectar su entorno de trabajo e incrementar la sensación de que su trabajo no tiene utilidad para sí mismo, para la institución y para la sociedad (Vélez & Mayorga, 2013). Asimismo, Enríquez (2008) sugiere que la vida en pareja constituye un protector frente al estrés laboral. No obstante, Amador et al. (2014) asegura que la presencia de FRPT en la docencia no se ve influenciada por su estado civil.

Respecto a la variable **experiencia laboral** presenta diferencias significativas en el factor TT

( $p=0.031$ ), donde la mayor cantidad de profesores con 1 a 5 años y 5 a 10 años de labor presentan riesgo muy alto. Esto refleja que los docentes más inexpertos tienden a presentar niveles de estrés más altos probablemente debido a sentimientos de ineficacia e impericia en la organización de su tiempo para la ejecución de labores académicas desarrollando sintomatología de desgaste laboral (Flores & Fernández, 2004). Asimismo, Gallego & Barrios (2013) aseveran que, a mayor experiencia y tiempo de servicio, se incrementa la seguridad en las tareas y se reduce la vulnerabilidad a la tensión laboral. Contrariamente a lo reportado en otros estudios (Galicia & Zermeño, 2009; Manassero et al., 2005).

En cuanto variable **horas de trabajo** denota una correlación el factor ITC ( $p=0.010$ ) denotando riesgo elevado en docentes con una carga horaria mayor a 40 horas. Tendencia que se debe posiblemente a la percepción de inseguridad contractual y desequilibrio entre el esfuerzo de su trabajo y las compensaciones o remuneraciones que recibe.

**El nivel de escolaridad** impartida por los docentes presentó una correlación significativa con el TT ( $p=0,010$ ), manifestando mayor riesgo los docentes de primaria (68,3%) y secundaria (33,3%). Según lo planteado por Acosta & Burguillos (2014) en estos niveles de educación la actividad laboral es más exhaustiva, debido a que las exigencias cognitivas demandan mayor cantidad y calidad de trabajo. Por ende, los periodos de descanso se ven afectados.

Por otro lado, aunque no se detectó una correlación de esta la variable con el factor DP, es necesario enfatizar que en los tres niveles evaluados los docentes presentan riesgo muy alto. Sin embargo, Aldrete et al. (2008) y Galvez et al. (2015) asumen que el agotamiento emocional es más frecuente en docentes de secundaria, posiblemente debido a que la adolescencia es una etapa donde los estudiantes atraviesan mayor deterioro afectivo y conflictos en la relación profesor-alumno. Álvarez, Nejar, Porras y Ramírez (2010) asocia este factor al nivel conductual de sus estudiantes abarcando ofensas, insultos y desconsideraciones. Argumentos que difieren según Acosta & Burguillos (2014) quien afirma que los docentes de primaria tienen más demandas psicológicas relacionadas a la complejidad de atención a estudiantes con déficit de aprendizaje, deficiente apoyo de los padres de familia y problemas disciplinarios. No obstante, Galván et al. (2010) defiende que la etapa preescolar pone de manifiesto más problemas emocionales, puesto que el docente debe de desarrollar habilidades que faciliten al niño una convivencia armónica con personas fuera de su círculo familiar.

Cabe recalcar que, aunque las variables **edad y relación laboral** no presentaron significancia estadística con los FRPT. Skaalvik & Sidsel (2015) aseguran que las estrategias de afrontamiento y sus repercusiones (agotamiento físico, mental y emocional) son diferentes en

función a la edad. Los docentes más longevos tienen menos paciencia, más resistencia al cambio de metodologías de enseñanza, se preparan menos para las clases y presentan menor sensibilidad ante las necesidades educativas y socio afectivas de los estudiantes. En base a la relación laboral, los docentes contratados particularmente, presentan mayores niveles de riesgo psicosocial. Esto resulta coherente según lo planteado por Cáceres et al. (2015) quien en su investigación evidencia que en las instituciones educativas subvencionadas, la mayoría de docentes tiene contrato temporal, lo que genera inestabilidad laboral. La seguridad contractual no solo motiva el desempeño laboral sino también afianza el compañerismo, la dedicación y el compromiso del docente con la institución (Espinosa, 2015).

Finalmente, es relevante plantear que, de acuerdo con los hallazgos reportados en esta investigación, el equipo directivo de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuevo Ecuador” debe incluir en su planificación estratégica la implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales y vigilancia de la salud con medidas de intervención orientadas en mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de sus trabajadores, especialmente de los docentes. Esto con el fin de evitar que en un futuro se manifiesten repercusiones negativas que interfieran en el funcionamiento organizacional y en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales que se resumen en garantizar una educación de calidad a la comunidad esmeraldeña.

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- La aplicación del instrumento de evaluación y análisis FPSICO4.0 permitió obtener un diagnóstico de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes en la Unidad Educativa “Nuevo Ecuador”, con el fin de establecer posibles relaciones causa-efecto entre cada factor de riesgo y las variables sociodemográficas y laborales del personal en estudio.
- La valoración global promedio de los factores de riesgo psicosocial evidenciaron que el 55,6% del personal docente presenta nivel adecuado de riesgo, es decir, se encuentra en una situación favorable para la salud. Sin embargo, el 21,1% se encasilla en riesgo muy elevado, indicando que pudieran presentar consecuencias negativas en su bienestar integral y calidad de vida del docente.
- De acuerdo con la valoración individual de los FRPT, aquellos que presentan un riesgo muy elevado son: demandas psicológicas (DP,52,5%), carga de trabajo (CT,47,5%), tiempo de trabajo (TT, 45%) y participación/supervisión (PS, 30%), reflejando la sobrecarga mental y física que demanda la labor docente, lo que implica actividades de razonamiento, búsqueda de soluciones, diversidad tecnológica en el aula, lidiar con estudiantes indisciplinados y académicamente desmotivados y la atención a diferentes necesidades educativas.
- Por otro lado, los factores que presentan un bajo nivel de riesgo o una situación adecuada (>65%) son: Variedad/contenido (VC; 92,5%), interés del trabajador/compensación (ITC; 87,5%), desempeño del rol (DR; 82,5%), relaciones de apoyo social (RAS; 77,5%), autonomía (AU; 70%), evidenciando que los docentes al sentir que su labor es importante para el contexto institucional, las posibilidades de promoción y formación son adecuadas, la asignación de roles y funciones es clara no manifiestan repercusiones en su bienestar integral respecto a estos factores. Sin embargo, muestran insatisfacción debido al desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la remuneración que reciben.
- La correlación de las variables sociodemográficas con los FRPT determinó que el género se relaciona con el DR ( $p=0.009$ ); tendencia asociada a la sobrecarga y conflictos del rol en las mujeres en el su entorno laboral y doméstico.
- La población de estudio denota una asociación estadísticamente significativa entre el estado civil de los docentes y el factor VC ( $p=0,006$ ), detectando riesgo muy elevado

para los docentes divorciados. Lo que refleja que debido a factores extralaborales (familiares, personales) tiende a tener una sensación de que su trabajo no tiene utilidad para sí mismo, para la institución y para la sociedad.

- La experiencia laboral se asocia al factor TT ( $p=0.031$ ), evidenciándose riesgo muy elevado en docentes con 1 a 5 años y 5 a 10 años de antigüedad. Lo que se argumenta en que los docentes inexpertos tienen a tener niveles de estrés más altos debido a la organización de sus tareas y sentimiento de ineficacia en su labor.
- La carga horaria presentó variaciones significativas en el factor ITC ( $p=0.010$ ) denotando riesgo elevado aquellos docentes con una carga mayor a 40 horas. Tendencia que se debe posiblemente a la percepción de inseguridad contractual y la existencia de un desequilibrio entre el esfuerzo de su trabajo y las compensaciones o remuneraciones que obtiene por ello.
- Conforme al nivel de escolaridad en el trabajan los docentes se comprobó que las diferencias estadísticamente significativas se encontraron en el factor TT ( $p=0,010$ ), manifestando mayor riesgo los docentes de primaria (68,3%) y secundaria (33,3%). Esto refleja que en estos niveles de educación la actividad laboral es más exhaustiva, incrementando la cantidad y calidad de trabajo, por ende, los periodos de descanso se ven afectados.

## Recomendaciones

Ante los datos obtenidos en este trabajo de investigación y sustentados en bases científicas sólidas, se pone de manifiesto y se reafirma que los FRPT, destacando la labor docente, ejercen influencia negativa no solo para la calidad de vida, el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores sino para la estabilidad, productividad y futuro de la organización. Por tanto, se establecen las siguientes recomendaciones orientadas a la mitigación de los FRPT detectado en este estudio:

- Establecer e implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales y un plan de acción inmediata en la unidad educativa “Nuevo Ecuador” estableciendo medidas preventivas y correctivas oportunas que permitan controlar y minimizar los niveles significativos de riesgos de los factores psicosociales detectados este estudio.
- Realizar un seguimiento y control de las medidas preventivas y correctivas que se establezcan para verificar el grado de efectividad del plan de acción, en base al mejoramiento de las condiciones de trabajo, los niveles de satisfacción de los colaboradores y la disminución de la probabilidad de ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales.
- Establecer un plan de capacitaciones enfocado en la seguridad y salud laboral del personal docente y trabajadores en general, resaltando la importancia del estudio de los riesgos psicosociales para mantener un adecuado clima laboral que permita vigorizar el compromiso y la buena disposición del trabajador respecto a su entorno de trabajo e incrementar su cultura preventiva.
- Realizar un manual de Buenas Prácticas del docente donde se especifiquen medidas a nivel individual como el establecimiento de técnicas de relajación y meditación, terapias cognitivo-conductual, ejercicio físico, alimentación sana; y organizacional como: programas y capacitaciones sobre estrategias de enseñanza-aprendizaje que permita crear una continuidad y uniformidad metodológica reflejada en la calidad educativa.
- Implementar charlas de soporte socioemocional que permitan detectar situaciones donde se genere mayor prevalencia de malestar emocional para fortalecer su capacidad de hacer frente a las exigencias emocionales de su labor y buscar soluciones.
- Sugerir a las autoridades que involucren en el reglamento un programa de incentivos monetarios y no monetarios que permita incrementar el grado de motivación y entusiasmo de los docentes como estímulo para realizar actividades y tareas diarias de calidad con mayor compromiso para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Las autoridades pueden realizar una reestructuración del monto presupuestal e invertirlo en la adquisición de nuevo personal docente adecuadamente capacitado para evitar la sobrecarga laboral.
- Diseñar un profesiograma o perfil de cargo por competencias de los docentes que permitan el establecimiento de forma clara de objetivos y metas, además de la asignación de roles, funciones y responsabilidades; junto con la realización de evaluaciones de rendimiento de manera constante orientadas en los objetivos de la institución.
- La institución debe establecer un cronograma de actividades adecuado que permita priorizar las tareas y funciones de los docentes estimulando el uso óptimo de su tiempo con relación a las demandas cognitivas exigidas por esta labor; con el fin de que el tiempo requerido para la elaboración de metodologías pedagógicas, instrumentos evaluativos, revisión de tareas y exámenes no vaya en detrimento de su tiempo libre o periodo de descanso.
- Sugerir la recolección de información de aspectos socioeconómicos, familiares y culturales sobre factores extralaborales que realizan los docentes, con el fin de comprobar la aparición de diversas causas que tengan influencia o que puedan potencializar los efectos de los FRPT en la salud mental de los docentes.
- Establecer un programa de vigilancia médica y psicológica sobre aquellos trabajadores que se encuentren expuestos a niveles altos de riesgo psicosocial y con sintomatologías perennes relacionadas a patologías que se asocian a los factores psicosociales analizados.

Es conveniente la ejecución de mayores investigaciones a nivel nacional y local sobre los FRPT y con más énfasis sobre las condiciones globales de la comunidad educativa, que permita determinar la prevalencia de síndromes derivados de los riesgos psicosociales, tales como: estrés laboral, síndrome de burnout, boreau, agotamiento físico y mental de los docentes, entre otros; asociados a sintomatología psicosomática que requiere intervención y valoración médica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abello, A. J., & Lozano, D. M. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. (Tesis de maestría), Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Acosta, M., & Burguillos, I. (2014). Estrés y Burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las Estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 303–310.
- Agencia Europea para Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA). (2015). Riesgos Psicosociales y el estrés en el trabajo. ¿Qué son los riesgos psicosociales y el estrés. Recuperado el 26 de septiembre del 2019. Retrieved from <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Aldrete, M. G., González, J., & Preciado, M. de L. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Revista Chilena de Salud Pública*, 12(1), 18–25. <https://doi.org/10.5354/0717-3652.2008.1822>
- Alvarado, J. O. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas (Tesis de grado)*, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Álvarez, F., Najar, A., Porras, M. G., & Ramírez, F. (2010). *Estrés en el sector de la enseñanza secundaria. Madrid, España: Comisión Ejecutiva Federal de FETE- UGT. Secretaría Salud laboral y Medio ambiente*. Retrieved from [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_fete\\_estresensenanza/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fete_estresensenanza/publication.pdf)
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J. A., & Ávila, S. (2014). Estrés y Burnout en docentes de Educación Media Superior. Burnout and stress in Middle-superior level teachers. *Revista Electrónica Medicina, Salud y Sociedad*, 4(2), 119–141.
- Araguillín, A. E. (2017). Influencia de los Factores de Riesgos Psicosociales en el Desempeño Laboral del Personal Docente de la Unidad Educativa Diez de Agosto (Tesis de grado), Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Arias, L. M. (2017). Evaluación Institucional de la Calidad educativa y su incidencia en los riesgos psico-sociales en los docentes de tercer año del bachillerato general unificado en el DMQ, Período 2015-2016. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados (Tesis de Maestría), Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Bedoya, E., Puerta, S., & Ruiz, M. (2014). Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA). *Uni-Pluri/Versidad*, 14(3), 102–113. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1661372330?accountid=43746>
- Betoret, F. D. (2009). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: a structural equation approach. *Educational Psychology*, 29(1), 45–68.
- Blanch-Ribas, J. M. (2006). El trabajo como valor en las sociedades humanas En A. Garrido

- (Coord.). Sociopsicología del Trabajo (pp. 57-98). Barcelona: Editorial UOC. Retrieved from [https://www.academia.edu/35772486/2006\\_Blanch\\_PREPRINT\\_El\\_trabajo\\_como\\_valor\\_en\\_las\\_sociedades\\_humanas.pdf](https://www.academia.edu/35772486/2006_Blanch_PREPRINT_El_trabajo_como_valor_en_las_sociedades_humanas.pdf)
- Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 175–189.
- Cáceres, N., Campillay, J., Cvitanic, C., & Bargsted, M. (2015). Los Factores de Riesgo Psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6(1), 50–75.
- Cadavid, A. Á., Toro, V. B., & Alzate, L. (2017). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del Acoso Laboral y Mobbing? *Revista Electrónica Psyconex*, 8(13), 1–10.
- California Occupational Safety and Health Administration. (1995). Guidelines for workplace security. Sacramento, CA: COSHA. Retrieved from [https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh\\_publications/worksecurity.html](https://www.dir.ca.gov/dosh/dosh_publications/worksecurity.html)
- Carmo, C., Chaves, M., Marchi, B., Silva, L., Oliveira, S., & Pedrao, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52–64.
- Centro de Referencia de ISTAS. (2010). Manual del método para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Retrieved from [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual\\_Copsoq\\_2\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual_Copsoq_2(24-07-2014).pdf)
- Cerón, A. (2014). Gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la universidad técnica de Manabí. (Tesis Maestral), Ambato, Ecuador. Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8064>
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral : métodos e instrumentos de evaluación Occupational psychosocial risk factors : methods and assessment tools. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380–391.
- Comunidad Andina. (2004). Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo: Decisión 584. Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISIÓN-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>
- Comunidad Andina. (2008). Reglamento del instructivo andino de seguridad y salud en el trabajo. Resolución de la Secretaría Andina 957. Registro Oficial Edición Especial 28, 1–6. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/RESOLUCIÓN-957.-REGLAMENTO-DEL-INSTRUCTIVO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>
- Congreso Nacional. (2017). *Código del trabajo. Registro Oficial Suplemento 167, Editora Nacional, Quito, Ecuador.*
- Constitución del Ecuador. (2008). Asamblea Constituyente. Montecristi, Manabí, Ecuador. Retrieved from [https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp\\_ecu-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf)
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409–426.
- Cornejo, R., & Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 5(5), 75–80.

- Corrales, J. (2015). Factores de Riesgo Psicosocial y su posible incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una mediana empresa.(Tesis de grado), Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.
- Cortes, J. M. (2007). *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales (9na ed.)*. Madrid: Editorial Tébar, S.L. Alfaomega. Retrieved from <https://www.tebarflores.com/prevencion-de-riesgos-laborales/166-tecnicas-de-prevencion-de-riesgos-laborales-seguridad-e-higiene-del-trabajo-10ed-9788473606486.html>
- Cox, T., Griffiths, A., & Randall, R. (2003). A risk management approach to the prevention of work stress. En M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.),. In *The handbook of work and health psychology* (pp. 191–206). New york: John Wiley & Sons, Ltd.
- Creus, A. (2011). Técnicas para la prevención de riesgos laborales. (Marcombo, 1era Ed) Barcelona,España: Marcombo, 761–767. Retrieved from <https://www.marcombo.com/tecnicas-para-la-prevencion-de-riesgos-laborales-9788426717351/>
- Cruz, G. (2018). Revista Electrónica de Psicología Iztacala. *Revista Electronica de Psicología Iztacala*, 21(2), 604–620.
- Cuella, A. (2019). Riesgos psicosociales en el profesorado de educación secundaria (Tesis de maestría). Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España.
- Cuenca, R., Fabara, E., & Kohen, J. (2005). Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Estudios de Caso Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Oficial Regional para América Latina y el Caribe. Chile.
- Dávila, H. D., Lombana, L. D., Matabanchoy, S. M., & Zambrano, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138–160. <https://doi.org/10.22267/rtend.181902.101>
- Daza, D., Plaza, M. T., & Hernández, H. E. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38(58).
- Decreto Ejecutivo 2393. (2003). Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores. Registro Oficial 565 de 17-nov.-1986, 1–71.
- Diazgranados, S., González, C., & Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales ya los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de Estudios Sociales*, (23), 45–55.
- Donayre, C. (2016). Percepción sobre Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica Regular de Nivel Secundario que aplican Programas Internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica de Perú, San Miguel, Perú.
- Enríquez, M. F. (2008). Factores de riesgo psicosocial en docentes de la Universidad Mariana. *Revista Unimar*, 26(1), 73–87.
- Espinosa, L. M. (2015). Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital. (Tesis Doctoral), Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Fernández, A. (2016). Análisis de Riesgos Laborales a los Docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica de Cuenca (Tesis de maestría), Universidad del

Azuay, Cuenca, Ecuador.

- Fernández, R. (2011). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario (C/ Decano). Alicante, España.
- Ferrer, R., Guilera, G., & Peró, M. (2011). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO). Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Retrieved from <https://docplayer.es/43871227-Propiedades-psicométricas-del-instrumento-de-valoración-de-riesgos-psicosociales-del-instituto-nacional-de-seguridad-e-higiene-en-el-trabajo-fpsico.html>
- Flores, M. D., & Fernández, J. (2004). Creencias de los profesores y estrés docente en función de la experiencia profesional. *Estudios de Psicología*, 25(3), 343–357.
- Freire, J., & Corrales, N. (2018). Riesgos Psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Revista Didasc@lia*, 9(4), 53–68. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Galdeano, H., Godoy, P., & Cruz, I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 10(4), 174–180.
- Galicia, F. A., & Zermeño, M. E. G. (2009). Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Ciencia & Trabajo*, 12(33), 172–176.
- Gallegos, W. L., & Barrios, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53–76.
- Galván, M. G., Aldrete, M. G., Preciado, L., & Medina, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14, 5–12.
- Gálvez, N., Gómez, O., Guzmán, L., & Ortiz, L. (2015). Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral relacionados con el Síndrome de Burnout en docentes de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años (Tesis de grado). Universidad CES, Medellín, Colombia.
- Gamero, C., González, M. L., & García, D. (2008). Evaluación de los costes de la no prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: propuesta para el estrés laboral. Málaga: Departamento de Estadística y Econometría de la Universidad de Málaga, España. *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales*. Retrieved from [http://www.prl.ugtgalicia.org/public/files/Coste\\_No\\_prl\\_estres\\_obs\\_psico.pdf](http://www.prl.ugtgalicia.org/public/files/Coste_No_prl_estres_obs_psico.pdf)
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 173–182.
- Garrido-Pinzón, J., Ribas, J. M. B., Uribe-Rodríguez, A. F., Acevedo, J. F., & Sánchez, M. C. P. (2011). El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. *Psicología Desde El Caribe*, (28), 166–196.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169–173.
- Gil, P. R. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. *Informació Psicológica*, (91–92), 4–11.
- Gómez, R., Guerrero, E., & González, P. (2014). Síndrome de burnout docente. Fuentes de

- estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. *Boletín de Psicología*, (112), 83–100.
- Gómez, V., & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (Demanda-Control y Desbalance Esfuerzo-Recompensa), salud mental Y tensión arterial : un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Univ. Psychol.*, 9(2), 393–407.
- González, J. L., Moreno, B., Garrosa, E., & López, A. (2005). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(3), 477–492.
- Gracia, D. Á. (2006). Método del instituto de ergonomía Mapfre (INERMAP). In *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales* (p. 83). Retrieved from <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Perspectivas-de-Intervención-en-Riesgos-Psicosociales-Evaluación-de-Riesgos.pdf>
- Grzywacz, J. G., Casey, P. R., & Jones, F. A. (2007). The effects of workplace flexibility on health behaviors: A cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49(12), 1302–1309.
- Herranz Bellido, J., Reig Ferrer, A., & Cabrero García, J. (2006). La prevalencia del estrés laboral asistencial entre los profesores universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, 32(146), 743–766.
- Hinojosa, C. (2010). Clima Organizaiconal y Satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses (Tesis de grado). Universidad de Playa Ancha, Valparaíso, Chile.
- Hurtado, B. (2017). Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña (Tesis Doctoral), Universitat de Barcelona, Barcelona, España.
- Hurtado, C. (2013). Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras, (Tesis doctoral), Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid, E. (2002). Trabajemos contra el estrés, 1–6. Retrieved from <https://www.insst.es/documents/94886/375206/Folleto+-+Trabajemos+contra+el+estrés>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1995). NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación. Retrieved from [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_450.pdf/22c94636-ea65-455b-a98d-f31bc3ca270e](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_450.pdf/22c94636-ea65-455b-a98d-f31bc3ca270e)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1996). Evaluación de Riesgos Laborales. INSHT. Madrid, 1–13. Retrieved from [https://www.insst.es/textos-tecnicos/-/asset\\_publisher/Af6M6IuiLPta/content/evaluacion-de-riesgos-laborales-ano-1996?inheritRedirect=false](https://www.insst.es/textos-tecnicos/-/asset_publisher/Af6M6IuiLPta/content/evaluacion-de-riesgos-laborales-ano-1996?inheritRedirect=false)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Notas Técnicas de Prevención 443. Retrieved from [https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_443.pdf](https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2002). *La Carga Mental de trabajo*. INSHT. Madrid, España. Retrieved from <https://www.insst.es/-/la-carga-mental-de-trabajo-ano-2002>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2003). NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Retrieved

- from  
[https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_703.pdf](https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). El descanso en el trabajo (I): pausas. Notas Técnicas de Prevención 916, 1–8. Retrieved from <https://www.insst.es/documents/94886/328579/916w.pdf/f558c864-1df9-4e42-ad11-7db78b6a7a35>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). Factores psicosociales : metodología de evaluación. Notas Técnicas de Prevención 926. Madrid, España, 1–6. Retrieved from <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Jiménez, A. E., Jara, M. J., & Celis, E. R. M. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125–134.
- Krug, E. G., Dahlberg, L. L., Mercy, J. A., Zwi, A. B., & Lozano, R. (2003). Informe mundial sobre la violencia y la salud. *Revista Do Instituto de Medicina Tropical de São Paulo*, 45(3), 130. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0036-46652003000300014>
- Krug, E. G., Mercy, J. A., Dahlberg, L. L., & Zwi, A. B. (2002). The world report on violence and health. *The Lancet*, 360(9339), 1083–1088.
- La Rosa Huamán, M. D. (2017). Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral. (Tesis de maestría), Universidad Católica del Perú, San Miguel. *Pontificia Universidad Católica Del Perú*. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9216#.WflvTaKY4sY.mendeley>
- Lahera, M., & Nogareda, C. (2009). El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales. NTP 840. Retrieved from [http://istas.net/descargas/ntp\\_840.pdf](http://istas.net/descargas/ntp_840.pdf)
- LaMontagne, A. D., Sanderson, K., & Cocker, F. (2010). *Estimating the economic benefits of eliminating job strain as a risk factor for depression: Summary report*. Melbourne, Australia: VicHealth. Retrieved from <https://www.vichealth.vic.gov.au/>
- Lara, J. E., & Pando, M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 43–48. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100008>
- Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>
- Londoño, S., Gómez, G., & González, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Revista Espacios*, 40(2), 26.
- López, M. D. R., García, S. A., & Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 164–169. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300007>
- López, V., Trijueque, D., & García, E. (2019). Violencia sexual, física y psicológica en el trabajo. In *Psicopatología de la violencia: Aspectos jurídicos y evaluación criminológica*. Manual Moderno.
- Lugo, M. M., & Rodríguez, R. (2016). Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades

- psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 7–20.
- Luque, M. N. (1988). Innovación tecnológica, factores psicosociales y estrés en el puesto de trabajo: un estudio empírico. *Revista de Psicología Social*, 3(2), 181–191.
- Macías, I., & Cedeño, M. (2018). Análisis de los riesgos psicosociales en el Área de Educación en docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Tosagua” Provincia de Manabí, país Ecuador, 2017. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, ISSN: 1989.
- Manassero, M. A., García Buades, E., Torrens, G., Ramis, C., Vázquez, Á., & Ferrer Pérez, V. A. (2005). Burnout en la enseñanza: aspectos atribucionales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1–2), 89–105.
- Mansilla-Izquierdo, F. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica, 40–57. Retrieved from <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107044/ManualRiesgosPsicosociales.pdf>
- Mansilla, F. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica, 40–57. Retrieved from [https://www.academia.edu/9947494/Manual\\_de\\_Riesgos\\_Psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo\\_Teoría\\_y\\_Práctica](https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teoría_y_Práctica)
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42–80. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80> 43
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). Maslach Burnout Inventory (1986,20 ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press. Retrieved from [https://www.researchgate.net/profile/Christina\\_Maslach/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf)
- Medina, M. (2016). Factores de Riesgos Psicosociales en el Desempeño del Personal Docente que labora con estudiantes de Diversidad Funcional. (Tesis de maestría), Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.
- Ministerio de Relaciones Laborales (MRL). (2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. *Factorers y Riesgos Laborales Psicosociales*, 1–8. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2017). Normativa erradicacion de la discriminacion en el ambito laboral. Acuerdo Ministerial 82. Registro Oficial 16, 1–6. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Molinero, E., & Cortés, I. (2005). Identificación de factores de riesgo del entorno de trabajo en un instituto de enseñanza secundaria. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(1), 38–45.
- Moncada, S., Gimeno, X., Llorens, C., & Font, A. (2007). Exposición Laboral a Riesgos Psicosociales en la población asalariada española. *Estado de La Cuestión*, 35–45. Retrieved from [http://istas.net/descargas/Exposición laboral a los riesgos psicosociales en la población.pdf](http://istas.net/descargas/Exposición%20laboral%20a%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20la%20población.pdf)
- Morales, M. J. (2015). Evaluación de riesgos psicosociales del profesorado de un centro de enseñanza secundaria (Tesis de Maestría), Universidad Internacional de la Rioja, La Rioja, España.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosocial, formas, consecuencias*,

- medidas y buenas prácticas. Madrid: Editorial de la Universidad Autónoma de Madrid.*  
[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Múnera, M., Sáenz, M., & Cardona, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín 2011. *Revista CES Medicina*, 27(2), 163–175.
- Muñoz, J. C. (2015). Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro educativo de Educación secundaria. (Tesis magistral). Universidad Miguel Hernández, Málaga, España.
- Observatorio de riesgos psicosociales (UGT). (2011). Fichas de prevención: Evaluación de riesgos psicosociales. Retrieved from [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_fichas13y14/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publication.pdf)
- Observatorio de riesgos psicosociales UGT. (2013). Costes socio-económicos de los Riesgos Psicosociales. Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo, 1–81. Retrieved from <http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/GuiaCostes.pdf>
- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (UGT). (2008). *Guía de Prevención de riesgos psicosociales en el sector Enseñanza Secundaria* (1era Ed). Madrid, España: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Retrieved from [http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader\\_guias/2008\\_Guia\\_sectorial\\_ensenanza\\_secundaria.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2008_Guia_sectorial_ensenanza_secundaria.pdf)
- Organización Internacinal del Trabajo-OIT. (2016). *Estrés en el trabajo. Un nuevo reto colectivo* (Primera ed). Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Psychosocial Factor at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series N°56*. Geneva: OIT. Retrieved from [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/ILO\\_WHO\\_1984\\_report\\_of\\_the\\_joint\\_committee.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. 91ª Conferencia Internacional del Trabajo. Suiza: OIT*. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Ginebra, 1–23. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), O. M. de la S. (OMS). (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT, OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud: Sinopsis. Ginebra. Retrieved from [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102\\_spa.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf?sequence=1)
- Ortiz, M. E., Fabara, E., Villagómez, M. S., & Hidalgo, L. (2017). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador* (1 era Ed). Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Retrieved from <https://dspace.ups.edu.ec/>
- Padilla, A. C., Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella-García, C. B., Caballero, A., ... Prieto, Y. (2009). Prevalencia y características del síndrome de

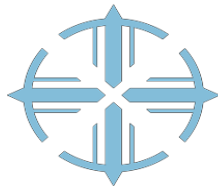
- agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(1), 50–65.
- Pérez, V. (2018). Factores de Riesgo Psicosociales que inciden en la salud de los Profesores de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zona Oriente. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Puentes, A., Hernández, V., & Sánchez, N. (2008). Factores de riesgo psicosocial en adolescentes de básica primaria de Tunja. *Perspectiva. Salud y Enfermedad*, 14(1), 16–34. Retrieved from [http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/revista\\_perspectiva/documentos/Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial\\_en\\_adolescentes\\_de\\_basica\\_primaria\\_de\\_Tunja.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/revista_perspectiva/documentos/Factores_de_riesgo_psicosocial_en_adolescentes_de_basica_primaria_de_Tunja.pdf)
- Rabadá, I., & Artazcoz, L. (2006). Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes : Un estudio Delphi. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 5(2), 53–61.
- Ramos, J., Peiró, J. ., & Ripoll, P. (2002). Condiciones de trabajo y clima laboral. In J. . Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I. Madrid: Síntesis.
- Ratto Dattoli, A., García, R., Silva, M. I., & González, M. del C. (2015). El Síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la Ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273–281.
- Rick, J., & Briner, R. B. (2000). Psychosocial risk assessment: problems and prospects. *Occupational Medicine*, 50(5), 310–314.
- Ríos, M., Rosario, E., González, R. O., Rosario, I., & Rovira, L. V. (2016). Acoso psicológico "Mobbing": La relación entre el acoso psicológico "mobbing", los comportamientos contraproducentes y las emociones en el lugar de trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(1), 46–61.
- Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Revista Electrónica Ciencias Sociales Online*, 3(2), 39–57.
- Rivera, M.-C. (2019). Evaluación de Riesgos Psicosociales en los docentes de un centro de tareas dirigidas en el año 2018 (Tesis de Grado), Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.
- Robalino, M., & Korner, A. (2006). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. OREALC/ UNESCO. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Rodríguez, C. (2015). Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la Región de Murcia. (Tesis Doctoral). Murcia, España.
- Rodríguez, Eduar, Sánchez-Gómez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2015). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12–17. Retrieved from <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/111/119>
- Rodríguez, Elizabeth, Oramas, A., & Rodríguez, L. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de Los Trabajadores*, 15(1), 2–16.
- Romero, M. P. (2016). Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia en Colombia. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 16(2), 427–435.
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring psychosocial risks at work. I. *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*, 17–36. Retrieved from <http://www.prima->

ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/chapter\_2.pdf

- Saltos, B. (2016). Estudio de factores de riesgo psicosocial en los docentes de un colegio en la ciudad de Quito. (Tesis magistral), Quito, Ecuador.  
<https://doi.org/10.1109/ciced.2018.8592188>
- Santillán, C. R. F., Azuara, S. A. D., & Tobón, S. (2019). Estudio del Eustrés Académico desde el enfoque Socioformativo mediante la Cartografía Conceptual. *Educación y Humanismo*, 21(37), 9–27.
- Segovia, A. (2018). La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho - 2017. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Li.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: Mc Gran-Hill. Book Company. Inc. Retrieved from  
[https://journals.lww.com/jbjsjournal/Citation/1957/39020/The\\_Stress\\_of\\_Life\\_\\_Hans\\_Selye,\\_M\\_D\\_\\_New\\_York,.34.aspx](https://journals.lww.com/jbjsjournal/Citation/1957/39020/The_Stress_of_Life__Hans_Selye,_M_D__New_York,.34.aspx)
- Skaalvik, E. M., & Sidsel, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession-what do teachers say? *International Education Studies*, 8(3), 181–192. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>
- Spencer, C., Silva, M., Mederos, M. C., & Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Revista Killkana Sociales*, 2(4), 121–126.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.26871/killkana\\_social.v2i4.371](https://doi.org/https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.371)
- Surdez, E. G., Magaña, D. E., & Sandoval, M. (2015). Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos. *Perfiles Educativos*, 37(147), 103–125.
- Terán, A. C., & Botero, C. C. (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 95–106.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (2007). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work & Stress*, 7(3), 203–219.
- Trujillo, M. A. (2019). Estudios de riesgo psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora. (Tesis Magistral), Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Tumbaco, E. D. J. (2015). Diseño de un Plan de Manejo de Riesgos Psicosociales para mejorar el ambiente laboral de los docentes a tiempo completo y personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil (Tesis de grado). Universidad Tecnológica Equinoccial,.
- UGT. (2012). Factores psicosociales. Fichas de Prevención. Retrieved from  
[http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_fichas\\_1\\_12/1-12\\_fichas\\_factores\\_psicosociales.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas_1_12/1-12_fichas_factores_psicosociales.pdf)
- Ulloa, Á. (2018). Investigación sobre el acoso laboral en las empresas de la ciudad de Quito. *Revista Publicando*, 14(2), 81–89.
- Unda, S. (2010). Estudio de Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y su Asociación con Sobrecarga y Autoeficacia en Maestros de Primaria de la Ciudad de México. *Ciencia & Trabajo*, 12(35), 256–262.
- Unda, S., Sandoval, J. I., & Gil, P. R. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Información Psicológica*, (91–92), 53–63.

- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., & García, M. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 101–107. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.03.002>
- Unidad Educativa Fiscomisional “Nuevo Ecuador.” (2019). Proyecto Educativo Institucional.
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial: *El Manual Moderno*. Retrieved from <https://books.google.com.ec/books?id=03vWDAAAQBAJ>
- Urquidi, L. E., & Rodríguez, J. R. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas En Educación"*, 10(2), 1–21.
- Vélez-Laguado, P., & Mayorga-Ayala, L. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Revista Ciencia y Cuidado*, 10(2), 85–95. <https://doi.org/10.22463/17949831.261>
- Verduzco, R. O. F., Hernandez, C. G., & Rivera, N. H. C. (2018). Theoretical review of mobbing: Definitions, impact, and models/Revisión Teórica del Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing): Definición, Impacto y Modelos. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 23(1), 20–29.
- Vidiella, J., & Larrain, V. (2015). El papel de las condiciones de trabajo en la construcción de la identidad docente: Corporalidades, afectos y saberes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(67), 1281–1310.
- Vieco, G. F., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 31(2), 354–385.
- Zamora, B., & Cabrera, L. (2014). La sociedad y el profesorado . Imágenes y opiniones sociales sobre el profesorado. *Revista de Sociología de La Educación (RASE)*, 8(1), 86–107.
- Zárate, A. S. (2018). El aburrimiento en el trabajo: aportes recientes de la psicología. *Avances En Psicología*, 26(1), 9–22.
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67–86.

## **ANEXO 1: ENCUESTA**



## PROGRAMA DE POSTGRADO EN RIESGOS LABORALES

**Tema: “Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional mixta “Nuevo Ecuador”**

El propósito de esta investigación es analizar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Nuevo Ecuador. Su finalidad está orientada en proponer medidas preventivas que permitan un mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, disminuyendo la exposición a los riesgos generados por los factores psicosociales presentes que permitan mejorar la calidad de vida del docente.

**Encuesta dirigida a:** Personal Docente de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuevo Ecuador”.

**Objetivo:** Evaluar los riesgos psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Nuevo Ecuador mediante la aplicación del método F-PSICO 4.0.

### **Instrucciones de Cuestionario FPSICO 4.0:**

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en su lugar de trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que conteste sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta, así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

**1. Sexo**

Mujer  
Hombre

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

**2. Edad**

Menos de 26 años  
Entre 26 y 35 años  
Entre 36 y 45 años  
Entre 46 y 55 años  
Mayor de 55 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**3. Relación laboral**

Contrato  
Nombramiento a tiempo completo

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

**4. Antigüedad**

Menos de 1 mes  
Entre 1 a 6 meses  
Más de 6 meses y hasta 5 años  
Más de 5 años hasta 10 años  
Más de 10 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**5. Escolaridad**

Preescolar  
Primaria  
Secundaria

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

**6. Horas de trabajo**

30 horas o menos  
De 31 a 35 horas  
De 36 a 40 horas  
Más de 40 horas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**7. ¿Trabajas los sábados?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**8. ¿Trabajas los domingos y festivos?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**9. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**10. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**11. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**12. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**13. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**14. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**15. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**16. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trabajo en turnos rotativos				

**17. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:**

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?**

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**19. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?**

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**20. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?**

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**21. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**22. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**23. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?**

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

**24. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:**

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**25. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

- |  |                          |   |
|--|--------------------------|---|
| deja que sean los implicados quienes solucionen el tema                          | <input type="checkbox"/> | 1 |
| pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé   | <input type="checkbox"/> | 4 |

**26. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca                  | <input type="checkbox"/> | 4 |

**27. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**28. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

- |          |                          |   |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta     | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media    | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

**29. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**30. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**31. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**32. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:**

excesiva  
elevada  
adecuada  
escasa  
muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

**33. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**34. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**35. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**36. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**37. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**38. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**39. En qué medida tu trabajo requiere:**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**40. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**41. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**42. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**43. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:**

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4

**44. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:**

mucho	<input type="checkbox"/>	1
bastante	<input type="checkbox"/>	2
poco	<input type="checkbox"/>	3
nada	<input type="checkbox"/>	4

**45. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

no es muy importante	<input type="checkbox"/>	1
es importante	<input type="checkbox"/>	2
es muy importante	<input type="checkbox"/>	3
no lo sé	<input type="checkbox"/>	4

**46. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**47. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?**

adecuadamente	<input type="checkbox"/>	1
regular	<input type="checkbox"/>	2
insuficientemente	<input type="checkbox"/>	3
no existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	4

**48. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

**49. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:**

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

**50. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?**

muy satisfecho  
satisfecho  
insatisfecho  
muy insatisfecho

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4