



Portada

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Salud Humana

Carrera de Medicina Humana

**Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa
Particular “La Porciúncula” de la ciudad de Loja**

Trabajo de Titulación previo a la obtención
del Título de Médico General

AUTOR:

Janina Patricia Lucero Torres

DIRECTOR:

Dra. Angélica María Gordillo Íñiguez

Loja – Ecuador

2023

Educamos para **Transformar**

Certificación

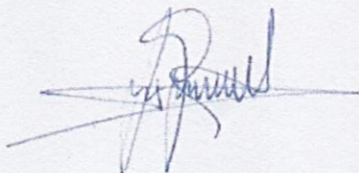
Loja, 14 de abril del 2023

Dra. Angélica María Gordillo Iñiguez.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la ciudad de Loja**, previo a la obtención del título de **Médico General**, de la autoría de la estudiante **Janina Patricia Lucero Torres**, con cédula de identidad Nro. **1105141400**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.



Dra. Angélica María Gordillo Iñiguez.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo **Janina Patricia Lucero Torres**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma: 

Cédula de identidad: 1105141400

Fecha: 25 de abril del 2023

Correo electrónico: janina.lucero@unl.edu.ec

Teléfono: 0980103946


Carta de Autorización

Yo, **Janina Patricia Lucero Torres**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la Ciudad de Loja**, como requisito para optar por el título de **Médico General**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veinticinco días del mes de abril del dos mil veintitrés.

Firma: 

Autora: Janina Patricia Lucero Torres

Cédula de identidad: 1105141400

Dirección: Calle Francisco Arias y Luis Arroyo 103-58, sector San Vicente Alto

Correo electrónico: janina.lucero@unl.edu.ec

Teléfono: 0980103946

Directora del Trabajo de Titulación: Dra. Angélica María Gordillo Iñiguez

Dedicatoria

Llena de regocijo, cariño y esperanza dedico este trabajo de Titulación, principalmente a mis queridos padres Amada Torres y Victor Hugo Lucero, los pilares fundamentales de mi vida, mis guías y apoyo incondicional en mi carrera; por su amor, su confianza y paciencia, por enseñarme que la constancia vence lo que la dicha no alcanza.

A mis hermanos Hugo, Cristina y Shirley quienes han sido fieles compañeros de vida, y me han otorgado el ejemplo de superación y lucha continua en este largo camino.

A mi esposo Diego y mi hijo quienes con esfuerzo y sacrificio han caminado junto a mí en este proceso de crecimiento, gracias por su amor y su ayuda.

Y sin dejar atrás, a toda mi familia por confiar en mí y a todas las personas que me brindaron su granito de arena en la realización de este trabajo que forma parte del camino a la meta por cumplir.

Janina Patricia Lucero Torres

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, por ser la sede de todo el conocimiento adquirido durante todos estos años. Así mismo, agradezco a todos los docentes de la carrera de Medicina de la facultad de la Salud Humana, ya que, con su sabiduría, sus enseñanzas y apoyo, me motivaron día a día a desarrollarme como persona y profesional.

De igual manera mis sinceros agradecimientos a mi docente Tutora de metodología, Dra. Beatriz Carrión Berrú y a la Dra. Angélica Gordillo, directora de tesis, quienes durante todo este proceso, me brindaron su conocimiento y colaboración permitiendo el desarrollo de este trabajo.

Finalmente, quiero expresar mi agradecimiento a quienes forman parte de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”, a la Hna. Cecilia Angelita Torres Torres, rectora de la institución, así como a todos los docentes que fueron parte de mi estudio, me brindaron su ayuda y colaboración en el presente trabajo.

Janina Patricia Lucero Torres

Índice de Contenidos

Portada	I
Certificación	II
Autoría	III
Carta de autorización	IV
Dedicatoria	VI
Agradecimiento	VII
Índice de Contenidos	VII
Índice de tablas	VIII
Índice de figuras.....	VIII
Índice de anexos.....	VIII
1 Título	1
2 Resumen	2
2.1 Abstract	3
3 Introducción	4
4 Marco teórico	7
4.1 Riesgo Psicosocial	7
4.2 Factores Psicosociales.....	8
4.3 Clasificación de Los Factores de Riesgo	9
4.4 Estrés Laboral.....	13
4.5 Síndrome de Burnout	15
4.6 Violencia Laboral (Mobbing).....	17
4.7 Prevalencia de los Riesgo Psicosociales en el Ámbito del docente	18
4.8 Evaluación del Riesgo Laboral.....	20
4.9 Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial	21
4.10 Escala de Likert	23
5 Metodología	24
5.1 Área de Estudio	24
5.2 Tipo de Estudio.....	25
5.3 Universo	25
5.4 Técnica e Instrumento de Recolección de datos.....	25
5.5 Tabulación y Análisis de Datos	25
5.6 Procesamiento y análisis de datos.....	26

6	Resultados	27
6.11	Nivel de riesgo por dimensiones.....	37
7	Discusión	38
8	Conclusiones.....	41
9	Recomendaciones	42
10	Bibliografía	43
11	Anexos.....	46

Índice de Tablas:

Tabla 1.	Nivel de riesgo por dimensión	22
Tabla 2.	Nivel de riesgo general	23

Índice de Figuras:

Figura 1.	Edad de los docentes de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”.	27
Figura 2.	Género de los docentes	28
Figura 3.	Carga y ritmo de trabajo	29
Figura 4.	Desarrollo de competencias	30
Figura 5.	Liderazgo	31
Figura 6.	Margen de acción y control	32
Figura 7.	Organización del trabajo.....	33
Figura 8.	Recuperación	34
Figura 9.	Soporte y apoyo	35
Figura 10.	Otros puntos Importantes.....	36
Figura 11.	Nivel de Riesgo por dimensiones.....	37

Índice de Anexos

Anexo 1.	Matriz de Variables.....	46
Anexo 2.	Matriz de Consistencia.....	51
Anexo 3.	Oficio de Pertinencia.....	52

Anexo 4. Designación de Director de Tesis	53
Anexo 5. Autorización para Recolección de Datos	54
Anexo 6. Consentimiento Informado.....	55
Anexo 7. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial	57
Anexo 8. Escala de Likert	61
Anexo 9. Certificado de Traducción.....	62
Anexo 10. Informe de Resultados.....	63
Anexo 11. Certificación de Correcciones de Trabajo de Titulación	64

1 Título

Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la Ciudad de Loja.

2 Resumen

El riesgo psicosocial deriva de un sinnúmero de factores del entorno laboral y socioeconómico y su identificación cada vez es más frecuente. En los últimos años se ha visto incrementado en nuestra sociedad, fundamentalmente por el diseño, organización y gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como estrés laboral, agotamiento o depresión. Con el acelerado desarrollo y competitividad a nivel global existe una mayor exigencia laboral sometiendo a los trabajadores a mayores cargas de trabajo bajo presión. El presente trabajo se ha orientado en analizar los factores de riesgo psicosocial del personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”, identificar los factores de riesgo a los que se exponen en su espacio laboral, determinar la incidencia de variables sociodemográficas sobre el riesgo psicosocial y fomentar acciones de promoción de salud en beneficio del personal docente. Para el presente trabajo se necesitó de la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo. Esta investigación comprende un estudio de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo y analítico de todas las dimensiones como la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo entre otros puntos importantes. Luego de analizar los datos se ha identificado que en esta población se presenta un nivel bajo de riesgo psicosocial en forma global lo que quiere decir que el potencial de impacto sobre la seguridad y salud es mínimo y no genera efectos nocivos a corto plazo. Sin embargo la dimensión recuperación presentó un riesgo medio, resaltando en especial la dificultad para renovar su estado físico y mental con el descanso, lo que incide directamente sobre su desempeño.

PALABRAS CLAVE

Cuestionario de evaluación psicosocial, dimensiones, Escala Likert.

2.1 Abstract

Psychosocial risk derives from a wide range of factors in the work and socioeconomic environment and is being identified more frequently. In these last years it has increased in our society, mainly due to the design, organization and management of work, as well as poor social context, and can produce negative psychological, physical and social outcomes, like job stress, burnout or depression. With the growth of global development and competitiveness, there is a greater work requirement, subjecting employees to higher workloads under pressure. The present work has been focused on the analysis of the psychosocial risk factors of the teaching staff at Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”, identify the risk factors which they are exposed in their work environment, determine the incidence of sociodemographic variables on the psychosocial risk and encourage health promotion actions to support the school staff, the application of the Psychosocial Risk Evaluation Questionnaire of the Ministry of Labor was required. This research includes a descriptive study, with a quantitative and analytical approach to all dimensions like workload and pace, development of skills, leadership, scope of action and control, work organization, recovery, support among important items. After analyzing the data, it has been identified that in this population there is a low level of psychosocial risk in global terms, which means that the potential impact on safety and health is minimal and does not generate harmful effects in the short term. However, the recovery dimension presented a medium risk, especially highlighting the difficulty in renewing their physical and mental state with rest, which has a direct impact on their daily performance.

Key words

Psychosocial evaluation questionnaire, dimensions, Likert scale.

3 Introducción

En Ecuador, el Sistema Nacional de Salud tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de la población, para lo cual es necesaria la participación de todo el personal capacitado en acciones encaminadas a identificar factores de riesgo mediante actividades de coordinación intra e intersectorial para actuar sobre las determinantes de salud.

A nivel mundial, los Factores de Riesgo psicosocial en el ámbito laboral se han convertido en un determinante en el desarrollo socioeconómico, provocando que los trabajadores no se desempeñen de la manera esperada en su área de trabajo. 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.

Es por ello que, es necesario tener presente que la evaluación de riesgos psicosociales constituye una obligación legal para las empresas o instituciones. 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

Los pocos estudios hechos en Latinoamérica, Chile, Argentina, México y Ecuador constituyen un indicio para el sistema educativo y la sociedad en general. Brindan múltiples hallazgos vinculados con deterioro de la salud psicológica y mental del profesorado, englobando alteraciones como el estrés ocupacional, neurosis, depresión, ansiedad y una serie de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas.

Es indudable la importancia de la docencia en la formación de niños, adolescentes y jóvenes en el desarrollo científico y tecnológico de cualquier país, a pesar de esto, los riesgos asociados a esta actividad, en la que el docente abarca con roles en las áreas académica, científica y laboral, deben ser analizados, considerados, prevenidos y mitigados, debido a que afectan en forma directa a la persona y al proceso educativo.

Además de los riesgos físicos, los docentes están expuestos a riesgos psicosociales, que son poco identificados, y que se incrementan en la medida que las exigencias para el docente se potencian, especialmente en el ámbito de la globalización, donde se trasladan a las aulas y a la actividad laboral del docente, todas las imposiciones de este sistema, como la competencia, la velocidad de adaptación, entre otros elementos que solo son parte de la docencia.

Hace poco se había estimado que para ejercer la docencia solo se necesitaba tener vocación para brindar un servicio a la sociedad, no constituía ningún tipo de riesgos para el que

lo desempeña. En la actualidad, esta afirmación ha sido refutada, ya que estudios 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.

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. Estos se encuentran asociados a problemas físicos como enfermedades cardiovasculares y músculo esqueléticas, mentales como trastornos depresivos y de ansiedad y psicológico como el estrés ocupacional, el malestar docente y el Burnout. Por ello su estudio se justifica porque tiene impacto y relevancia científica, metodológica y social. Este trabajo considera al riesgo psicosocial como una categoría conceptual multidimensional que estudia varios aspectos dentro de las condiciones laborales y que tienen efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores.

En este contexto se resalta el ámbito de la educación donde existe un profundo desconocimiento sobre esta temática. La Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”, objeto de estudio, no es ajena a esta situación controversial, por lo que el presente estudio beneficiará a esta población. Este es un establecimiento que pone a disposición de la ciudadanía cinco niveles educativos: Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media, Básica Superior y Bachillerato. 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.

Este trabajo se basó en la línea de investigación de personas adultas y las adultas mayores sanas quienes conservan su funcionalidad, pero al presentarse un desgaste progresivo en su capacidad y sus funciones físicas, se vuelven más vulnerables a las enfermedades y condiciones propias de la edad.

Así mismo tiene como objetivo general, analizar los factores de riesgo psicosocial del personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” y como objetivos específicos, identificar los factores de riesgo a los que está expuesto, determinar la incidencia

de variables sociodemográficos sobre el riesgo psicosocial y fomentar acciones de promoción de salud en beneficio del personal docente. En conclusión nos queda responder a la siguiente interrogante:

¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial presente en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”?

4 Marco teórico

4.1 Riesgo Psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”.

Para la OIT, “El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias y recursos de un individuo para hacer frente a las misma. Es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental, física y el bienestar de una”.

En la actualidad los factores de riesgo psicosocial son objeto de estudio, debido a las repercusiones sobre la calidad de vida del trabajador, teniendo efectos sobre el rendimiento, satisfacción y salud laboral. En el ámbito internacional, múltiples estudios han demostrado que las actividades laborales en la docencia crean ambientes que favorecen la prevalencia de riesgos específicos a esta profesión.

Esto se debe al centralizado sistema educativo, constantes modificaciones de la planificación escolar, escasa promoción laboral y deficiente autonomía profesional. El 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.

En este sentido, son numerosos los factores de riesgo psicosocial descritos como el contenido del trabajo, la sobrecarga y ritmos, los horarios, el control sobre el trabajo, la cultura de la organización, las relaciones interpersonales, el rol, el desarrollo de la carrera profesional y la relación del trabajo con la familia.

Los factores psicosociales son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica, pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, exceso de carga laboral, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos.

Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable.

Los principales modelos de estrés laboral, han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud.

Báez y Moreno (2010) señalan lo siguiente: En uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo. “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

4.2 Factores Psicosociales

Los factores psicosociales son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

Según el Comité Mixto OIT / OMS, los factores psicosociales “consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

La acción humana es determinante para que el sistema técnico de la empresa funcione correctamente. Aunque en una empresa se establezcan unas medidas técnicas adecuadas para prevenir los riesgos laborales, la acción (consciente o inconsciente) de una persona puede ir contra los resultados esperados.

Un desequilibrio entre las oportunidades y las exigencias ambientales, por un lado, y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del trabajador, por otro lado, producen reacciones de tipo diferente.

4.3 Clasificación de Los Factores de Riesgo

4.3.1 Entorno Laboral.

Condiciones Ambientales. Estas 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.

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, debe disponer de los recursos 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, se incrementa la probabilidad de accidentes laborales, aislamiento de los trabajadores y dificultad para escuchar otras señales del entorno. Esto repercute en la productividad, genera fatiga, intolerancia e irritabilidad, interfiriendo en la actividad mental del trabajador.

El confort del trabajador también puede verse afectado por la temperatura en su entorno laboral. El exceso de calor puede ocasionar somnolencia, en cambio las temperaturas muy bajas dificultan las destrezas manuales, dando lugar a una deficiente calidad de trabajo.

Los factores biológicos generan riesgo psicosocial debido a la percepción de peligro 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. Ante la exposición a agentes químicos también se ve afectada 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, estados de ansiedad, depresión e irritabilidad.

Diseño del Área de Trabajo. El puesto de trabajo debe tener una adaptación ergonómica y de acuerdo a las características corporales del trabajador. La adecuada ubicación de los materiales de trabajo evita accidentes, trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga. Por esta razón, resulta necesario que en cada puesto de trabajo se valoren las características físicas del trabajador, la posición que mantiene durante su jornada laboral (sentado, de pie,

agachado, etc), 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

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.

4.3.2 Organización del trabajo.

Horarios de Trabajo. Dependiendo del tipo de empresas los horarios de trabajo 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). La prolongación de la jornada laboral afecta el normal desarrollo de las funciones y fuerte demanda de habilidades, competencias y conocimientos. 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. La doble jornada se ha convertido en uno de los principales promotores de estrés en el trabajo.

Carga de Trabajo. La sobrecarga física representada por el conjunto de tareas que requieren de esfuerzo físico y muscular sobrepasando los límites del trabajador provocando fatiga. En cambio 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

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.

A pesar de eso 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. 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 lo tanto, para que un colaborador tenga un eficientemente desempeño de su rol requiere a su disposición los instrumentos necesarios, conocer las instrucciones específicas de la tarea, tener presente el valor significativo de su función y su reconocimiento social (Macías y Cedeño, 2018). 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. 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.

En lo que respecta a los estilos de mando, estos tienen influencia sobre el ambiente laboral y las relaciones interpersonales, 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 y 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, este factor se relaciona con las relaciones interpersonales siendo esto una fuente de motivación conductual.

Desarrollo Profesional. El trabajador tiene derecho a su crecimiento individual, así como a ser reconocido por su trayectoria a través de una evaluación de desempeño, 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.

Condiciones Laborales. 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. Mientras que, 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 y Corrales, 2018).

Autonomía Laboral. En cuanto al factor Autonomía 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.

Demanda Psicológica. 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.

Desempeño de Rol. Se presenta de acuerdo a los errores que se cometen en el ejercicio de su labor y se valora mediante dos 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.

Relaciones y Apoyo Social. 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 la persona en el entorno de trabajo. En el ambiente de trabajo, siempre es necesario realizar esfuerzos para alcanzar las metas y objetivos planteados, y enfrentar todas las dificultades (físicas, organizacionales 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.

4.4 Estrés Laboral

Se define al estrés laboral como el conjunto de reacciones fisiológicas, emocionales, cognoscitivas 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 lo tanto el estrés bueno o eustrés proviene del prefijo griego eu que significa algo bueno, es considerado un estrés positivo que se manifiesta cuando las fuentes de estrés generan sentimientos de realización, motivación y energía positiva, conduciendo a una respuesta sana del individuo (Santillán, Azuara, y Tobón, 2019).

El estrés malo o distrés proviene del prefijo griego dys que significa algo malo o considerado como estrés negativo, el cual se presenta ante niveles excesivos de estrés, cuyos efectos no han sido contrarrestados, mitigados o eliminados.

Así mismo, el estrés se manifiesta 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.

Primero la *fase de alarma* dando origen a 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 como: cefalea, taquicardia, hipertensión, tos, hiperventilación, diarrea, estreñimiento, fatiga crónica, infertilidad, ansiedad, depresión, insomnio, sobrepeso y obesidad.

4.4.1 Tipos de Estrés Laboral.

Actualmente es común pensar que el trabajo es una fuente de estrés en las personas pudiendo ocasionar graves problemas para la salud, sin embargo el estrés es un fenómeno de adaptación que contribuye de forma importante a la supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas facetas de la vida. El estrés puede presentarse en tres formas:

Estrés agudo. Es común, surge de las exigencias y presiones del pasado, reciente y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. De la misma forma un elevado nivel de estrés produce molestias psicológicas, cefaleas de tensión, entre otros síntomas. (Padilla, López y Aguilar, 2018). De la misma forma (Mora, 2012) hace referencia en lo siguiente “Este tipo de estrés no tiene tiempo suficiente para producir las grandes lesiones asociadas con el estrés crónico, pero pueden aparecer en cualquier momento de la vida, pero tiene buena respuesta al tratamiento.

Estrés agudo episódico. Este tipo de estrés es la forma extendida del estrés agudo es frecuente en la vida, tiene como consecuencia crisis permanente, preocupación incesante, peligros, hostilidad, son reacciones a situaciones de excesiva exigencia provocando mal humor, ansiedad y tensión en el cuerpo y la mente. Otra forma de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante.

Estrés crónico. Si bien el estrés agudo puede ser emocionante y fascinante, el estrés crónico no, este es el estrés agotador, desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida, surge a la vez cuando una persona no encuentra salida a una situación deprimente. Los tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente, hay experiencias que afectan profundamente la personalidad.

4.5 Síndrome de Burnout

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 ambiente laboral y hacia su desarrollo profesional.

Este síndrome, 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 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.

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: agotamiento emocional, la despersonalización y el bajo nivel de realización personal.

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

Así mismo la despersonalización es una situación 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, de igual manera la percepción de un bajo nivel de realización personal, el trabajador tiende a desvalorizar 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 psicosomáticas que presentan enfermedades cardiovasculares, problemas digestivos, gastrointestinales, obesidad, falta de apetito sexual, dolores de cabeza, y afecciones cutáneas, entre otros.

4.6 Violencia Laboral (Mobbing)

Por otro lado, la violencia en el trabajo es considerada otro riesgo emergente, 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. La gravedad y el impacto de este riesgo generar molestias y conflictos intrainstitucionales, que requieren de intervención oportuna.

Una definición integral sobre violencia en el trabajo es la emitida por la OMS, 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. 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, y García, 2019).

Existen varios criterios para clasificar la violencia en el trabajo, la clasifica 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 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 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)

Por otro lado 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 y 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.

Según manifiesta Cadavid, Toro y 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.

4.7 Prevalencia de los Riesgo Psicosociales en el Ámbito del docente

Al igual que en otros ámbitos, en el docente los factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización y la gestión del trabajo, puede incidir negativamente en la salud y en el bienestar de los trabajadores. En este contexto, las dos líneas de investigación más importantes han sido por un lado, la búsqueda de modelos explicativos del bienestar/malestar docente y por otro, el estudio del estrés y el burnout. En relación a la primera línea de investigación, muchos estudios hacen referencia a la identificación de los factores de riesgo psicosocial. En el ámbito de educación primaria y secundaria los principales factores descritos han sido:

Educación primaria. Exigencias psicológicas (complejidad de atención al alumnado por dificultades de aprendizaje, desmotivación de éstos, problemas de disciplina dentro de las

aulas), exceso de horario lectivo (dificultad para poder atender las demandas de las familias) y falta de apoyo por parte de los compañeros (dificultades en las relaciones interpersonales).

Educación secundaria. Poco apoyo social (tanto de compañeros como de la dirección y administración del centro), exigencias psicológicas (falta de disciplina, mal comportamiento de los alumnos en las aulas, el hecho de tener que realizar varios trabajos a la vez, con falta de recursos para atender a los alumnos con necesidades concretas).

Educación superior. En este ámbito los factores de riesgo psicosocial también se han estudiado, aunque con menor frecuencia. En esta línea los factores detectados básicamente han estado influenciados por las características propias que tiene el contexto universitario, así como por los numerosos cambios que ha sufrido durante estos últimos años como consecuencia de la adaptación.

En este sentido, los factores de riesgo psicosocial identificados en la mayoría de los estudios han sido: las altas exigencias laborales relacionadas con el desarrollo de su carrera y poca remuneración de su labor docente, contratos inestables, sobrecarga académica, falta de recursos para realizar el trabajo y el insuficiente reconocimiento.

En el contexto de la docencia universitaria y ciencias de la salud, son aún más escasas las publicaciones que hacen referencia a la identificación de riesgos psicosociales. No obstante un estudio realizado en docentes de medicina evidenció elevadas demandas laborales relacionadas con aumento de las exigencias por la responsabilidad del cargo que ocupan, largas jornadas de trabajo y elevadas cargas mentales.

Muchos estudios de investigación hacen referencia al estrés y al síndrome de burnout, estos riesgos prevalecen en los entornos laborales donde se desarrollan actividades al servicio de las personas, entre los que se encuentra el colectivo docente. Ya se ha comentado que son numerosos los factores de riesgo que pueden ser generadores de estrés, aspecto muy relacionado con el malestar psicológico o agotamiento emocional. El estrés laboral ha sido reconocido mundialmente como uno de los principales peligros para la salud de los empleados, por lo que la evidencia científica muestra cómo las elevadas demandas del lugar de trabajo contribuyen al malestar del profesor.

La literatura pone de manifiesto cómo el síndrome de burnout ha sido más estudiado en aquellas profesiones que están en contacto con pacientes, con el dolor y la muerte, sobre todo en la profesión enfermera y en la profesión docente. La evidencia científica pone de manifiesto que los entornos laborales docentes más propicios para que se produzca estrés y burnout son aquellos en los que hay altas demandas, con pocas oportunidades para tomar decisiones, poco

control, falta de recursos y poco apoyo recibido. Un estudio realizado en docentes de Medicina evidenció altos niveles de agotamiento emocional en profesores jóvenes y con poca experiencia docente (Tijdink, Vergouwen, y Smulders, 2014). Otro estudio llevado a cabo en docentes universitarios en China relacionó el estrés laboral con la sobrecarga de roles, aumento del número de alumnos con insuficientes recursos docentes y un deficiente clima organizacional (Sun, Wu, y Wang, 2011).

Los docentes que se sienten competentes a nivel profesional y personal son los que tienen niveles más bajos de agotamiento emocional y despersonalización, dependiendo de las estrategias de afrontamiento y de manejo que utilicen, siendo el apoyo instrumental, el apoyo social e incluso la desconexión mental (respiros emocionales, distanciamiento psicológico) las más utilizadas para afrontar el estrés laboral.

4.8 Evaluación del Riesgo Laboral

La obligación de evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores recae sobre las empresas, debido a que la acción preventiva a partir de una evaluación inicial evitará posibles daños en la salud. Se deben realizar evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo y de las actividades del personal para garantizar que el ambiente laboral es óptimo para el desempeño de los trabajadores.

El 16 de Junio de 2017 mediante acuerdo Ministerial 82, el Ministerio del Trabajo expide la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” en su artículo 9 señala la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores.

El Ministerio del Trabajo en colaboración con empresas e instituciones públicas y privadas elaboró un formato estandarizado para el programa de prevención de riesgos psicosociales, el formato contiene actividades preestablecidas que las empresas e instituciones públicas y privadas deben aplicar con el fin de implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial.

En este contexto, una de las actividades preestablecidas es “Aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa o institución pública o privada”. Con el fin de promover el cumplimiento de esta actividad del programa de prevención de riesgos psicosociales, el Ministerio del Trabajo con el apoyo de profesionales en seguridad y salud en el trabajo y riesgo psicosocial, elaboró el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales.

Este instrumento de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

Puede ser aplicado por responsables o profesionales en seguridad y salud en el trabajo y/o salud mental; está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de 10 trabajadores y/o servidores, sin embargo, aquellas empresas e instituciones con 10 o menos trabajadores pueden utilizar el instrumento siempre y cuando se garantice el anonimato y confidencialidad de la información obtenida.

Su aplicación no es obligatoria, la empresa o institución puede utilizar otro instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.

4.9 Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial

El Ministerio del Trabajo en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas conformó mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, en este proceso se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta.

Las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4.

El cuestionario Consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones las cuales son:

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización de trabajo
- Recuperación
- Soporte y apoyo

- Otros puntos Importantes, acoso discriminatorio, acoso laboral, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral/emocional y salud autopercibida.

En la sección “Datos generales”, se solicita completar fecha, lugar, datos generales de la empresa y sociodemográficos como instrucción, antigüedad, edad, auto identificación, género; cabe indicar que los ítems garantizan el anonimato de los participantes y confidencialidad de la información obtenida. Las secciones “resultado global”, “resultado por dimensiones” y “análisis e interpretación de los resultados” permiten conocer el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto” al que los trabajadores/servidores están expuestos una vez aplicado el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

En este contexto para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Tabla 1. Nivel de riesgo por dimensión

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la Probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Tabla 2. Nivel de riesgo general

4.10 Escala de Likert

La escala de Likert es un método de investigación psicométrica que ayuda a evaluar las conductas, creencias, valores e ideales de una persona o una población mediante categorías cerradas. En estas pruebas se presenta una declaración y la persona debe indicar en qué grado se siente de acuerdo o en desacuerdo con su contenido. Sirve principalmente para realizar mediciones y conocer sobre el grado de conformidad de una persona o encuestado hacia determinada oración afirmativa o negativa.

Aunque fue creada hace más de un siglo por el afamado psicólogo Rensis Likert, sigue siendo una de las herramientas más relevantes, tanto en las ciencias sociales como en los procesos de marketing. La escala de Likert contiene preguntas de opción múltiple que pueden contestarse con facilidad, las cuales generan datos sencillos de interpretar por métodos estadísticos.

Por ello es indispensable ofrecer respuestas de opción múltiple graduales, es decir, que vayan de lo positivo a lo negativo o viceversa (pero de forma consistente en todas las preguntas).

5 Metodología

La presente investigación fue realizada de acuerdo a la siguiente metodología:

Se efectuó un análisis del conocimiento científico para descubrir y comprobar la existencia de factores de riesgo psicosocial en los docentes, así mismo, se utilizó el método analítico con la finalidad de analizar los resultados y determinar el grado de afectación en la calidad de vida de los docentes ante la presencia de factores de riesgo que deterioran el estado de salud.

Con el método deductivo-inductivo, que se basa en el razonamiento lógico de conceptos y teorías permitió descubrir las alteraciones emocionales, psicológicas y somáticas que afectan a la población, así fue posible estudiar y analizar el riesgo psicosocial de los docentes a partir de los resultados obtenidos, con el fin de establecer una intervención preventiva para reducir el nivel de afectación de dichos factores.

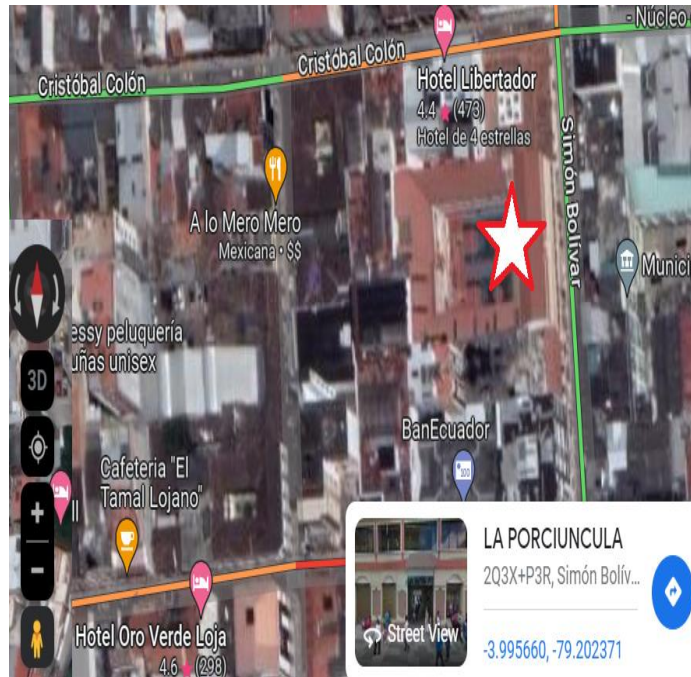
El estudio es cuantitativo porque se recopiló y analizó la información obtenida de distintas fuentes, se examinó los datos de manera numérica (porcentajes) y se utilizó como instrumento el Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial y la escala Likert. Así mismo tiene un enfoque de promoción de salud, que constituye un proceso político y social, conformado por acciones dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y laborales, con el fin de favorecer su impacto positivo en el bienestar del individuo.

Al identificar las dimensiones que constituyen el eje del riesgo psicosocial hemos podido obtener la información que requerimos para implementar un programa de prevención, encaminado en disminuir los factores presentes en los docentes de esta institución educativa.

5.1 Área de Estudio

El presente trabajo investigativo se realizó en la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” que se ubica en el cantón Loja, perteneciente a la provincia de Loja, Parroquia Sagrario, calle Simón Bolívar 06-39 y José Antonio Eguiguren.

La Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” pertenece al Ministerio de Educación, Distrito Educativo Zonal 7, ofrece educación inicial, Educación Básica y bachillerato, en modalidad presencial en jornada matutina con un horario de atención de 8 horas.



5.2 Tipo de Estudio

El estudio es cuantitativo y transversal con el que se determinó el riesgo psicosocial, es decir las características de las condiciones de trabajo y como ésta afecta a la población tomando en cuenta diferentes variables.

5.3 Universo

La población en estudio está representado por el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” con un total de 45 docentes.

5.3.1 Criterios de Selección.

Personal que labora en el área docente de la Institución

5.3.2 Criterios de Inclusión.

- Todos los docentes de la Unidad Educativa Particular “La porciúncula”
- Docentes que firmen el consentimiento informado

5.3.3 Criterios de Exclusión.

- Docente que no firme el consentimiento informado.

5.4 Técnica e Instrumento de Recolección de datos

- Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo. (Anexo 7)
- Escala Likert (Anexo 8)

5.5 Tabulación y Análisis de Datos

- Excel

5.6 Procesamiento y análisis de datos.

Esta investigación analizó los datos con la finalidad de alcanzar los objetivos del estudio, y propondrá recomendaciones para disminuir el riesgo psicosocial de los docentes de la Unidad Educativa Particular “La porciúncula”. La recolección de datos se realizó mediante Formularios de Google un software de administración de encuestas que se incluye como parte del conjunto gratuito Google Drive.

Posteriormente el procesamiento de la información se realizó mediante Excel una herramienta muy eficaz para obtener información con significado a partir de grandes cantidades de datos.

Los resultados serán socializados con el personal de recursos humanos de la institución con la finalidad de ser considerados en la evaluación de seguridad y salud laboral planificada en las actividades del establecimiento una vez terminado el periodo académico.

6 Resultados

6.1 Edad de los docentes de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”

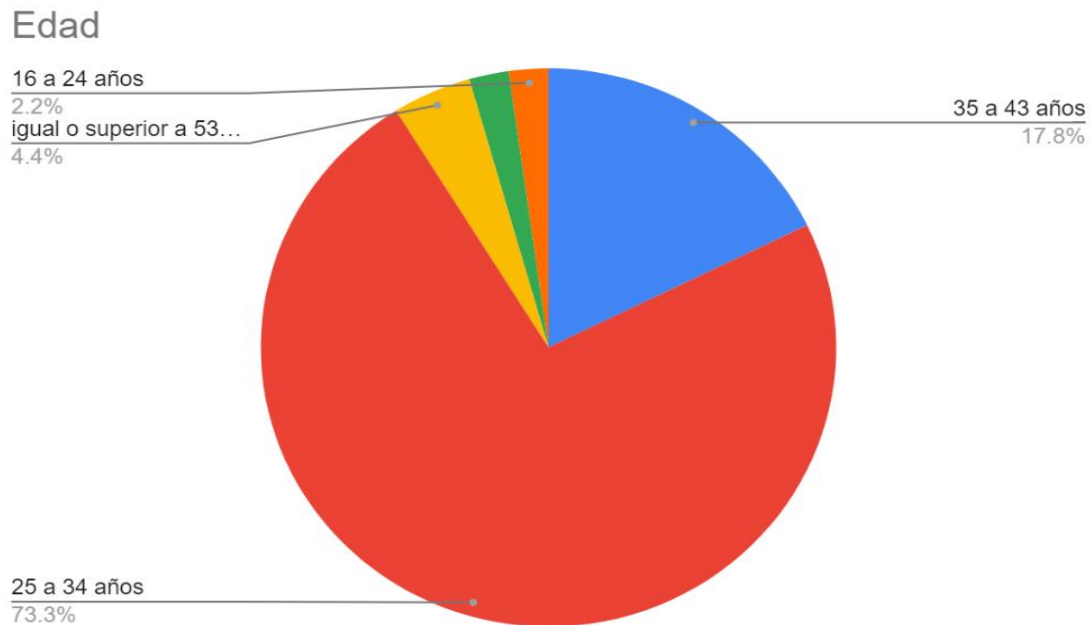


Figura 1. Edad de los docentes de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”

De acuerdo con el gráfico 1 se puede establecer que, del total de los docentes que forman parte de este estudio, la mayoría se encuentran entre los 25 y 34 años de edad dando un porcentaje de 73,3%, formando parte de la población económicamente activa y desempeñándose en el área docente de la institución.

6.2 Género de los docentes de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”

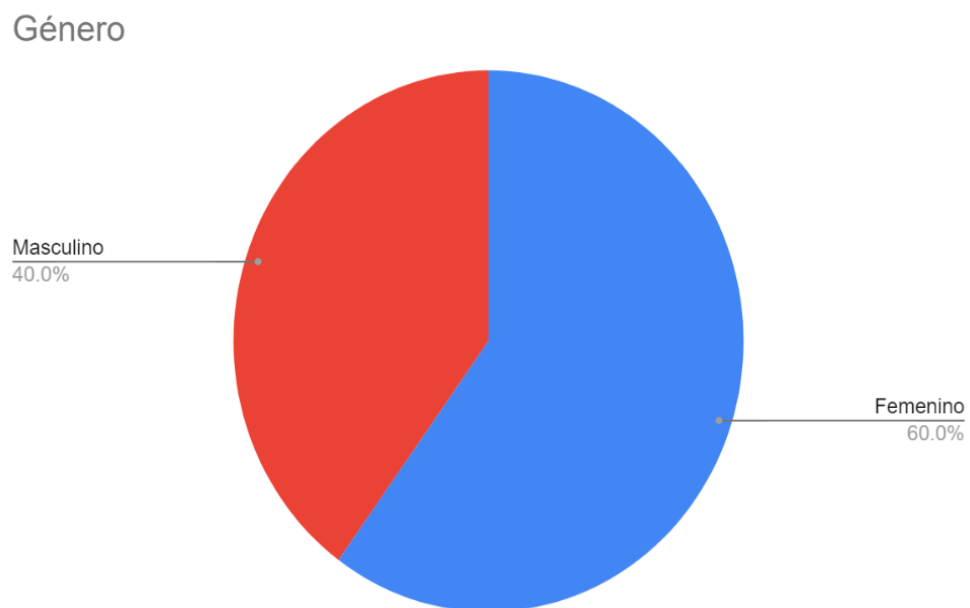


Figura 2. Género de los docentes de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”

El gráfico 2 nos permite establecer que, del total de encuestados de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”, el mayor porcentaje corresponde al género femenino con un 60% y el 40% representa al género masculino, existiendo un leve predominio de mujeres laborando en el área docente.

6.3 Dimensión 1: Carga y Ritmo de Trabajo

Carga y Ritmo de trabajo

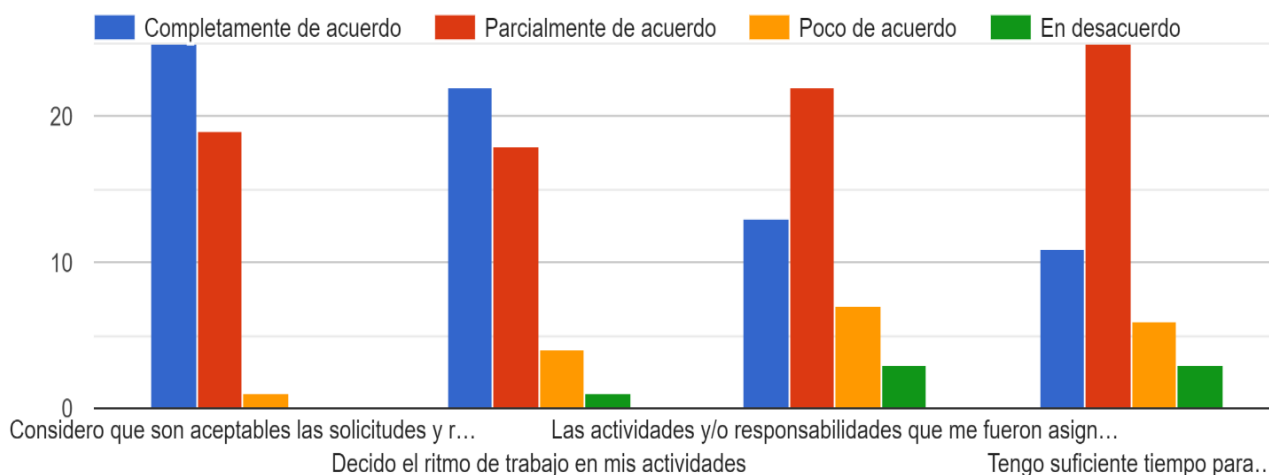


Figura 3. Carga y ritmo de trabajo

En el gráfico 3 nos encontramos con el nivel de satisfacción ante la carga y ritmo de trabajo, 25 personas representado por el 55% de los encuestados están de acuerdo con los requerimientos y solicitudes que les piden otras personas (jefe, padres de familia y compañeros), en cuanto a la decisión del ritmo de trabajo en sus actividades el 48% estuvo de acuerdo , así mismo el 48% de encuestados están parcialmente de acuerdo con que las actividades que desempeñan les producen estrés y finalmente un 55% que corresponde a 25 están de acuerdo con que tienen tiempo suficiente para realizar sus actividades laborales.

6.4 Dimensión 2.- Desarrollo de Competencias

Desarrollo de competencias

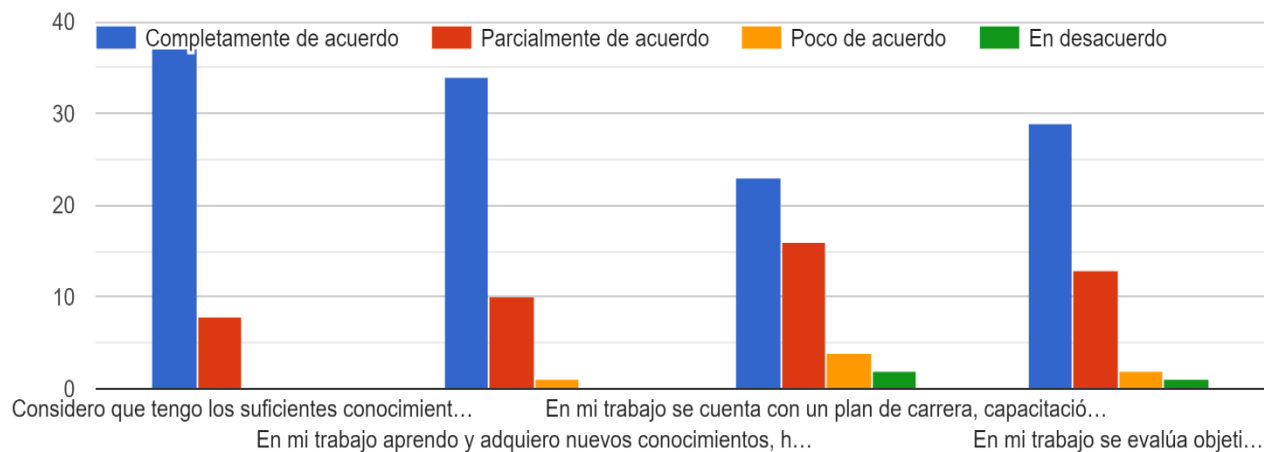


Figura 4. Desarrollo de competencias

En el gráfico 4 tenemos información relacionada con el desarrollo de competencias, como se puede evidenciar el 82% de los docentes están de acuerdo con el hecho de tener el conocimiento, destreza y habilidad suficiente para desarrollar su trabajo, también 34 de los encuestados representados por el 75% están de acuerdo con que adquieren conocimiento, destrezas y habilidades de sus compañeros; el 51% están de acuerdo con el hecho de que la institución brinda un plan de carrera, capacitación y entrenamiento para el desarrollo laboral, y finalmente el 64% está de acuerdo con que son evaluados objetiva y periódicamente.

6.5 Dimensión 3.- de Liderazgo

Liderazgo

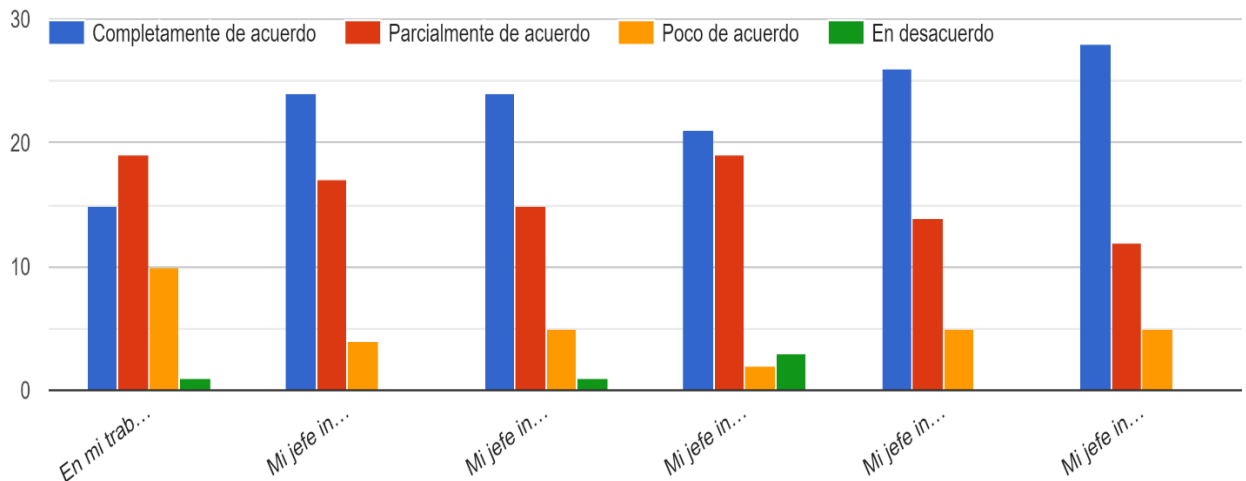


Figura 5. Liderazgo

En este gráfico se evalúa el liderazgo de los encuestados, el 42% están parcialmente de acuerdo con que en su trabajo se da crédito y se reconoce el buen desempeño laboral, en cuanto al ítem 2 correspondiente a ser escuchados por su jefe inmediato hay un 53% de acuerdo y un 37% parcialmente de acuerdo; se puede evidenciar que el 53% está de acuerdo con respecto al establecimiento de metas claras y factibles provenientes de su jefe inmediato; en lo que respecta al apoyo y soporte ante el exceso de trabajo por parte de su jefe, el 46 % está de acuerdo y un 6 % está en desacuerdo; el 57% siente que se les brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para desempeñar su trabajo; también es evidente que el 62% está de acuerdo en poner en consideración en el equipo de trabajo las decisiones que pueden afectar a todos.

6.6 Dimensión 4.- Margen de acción y control

Margen de acción y control

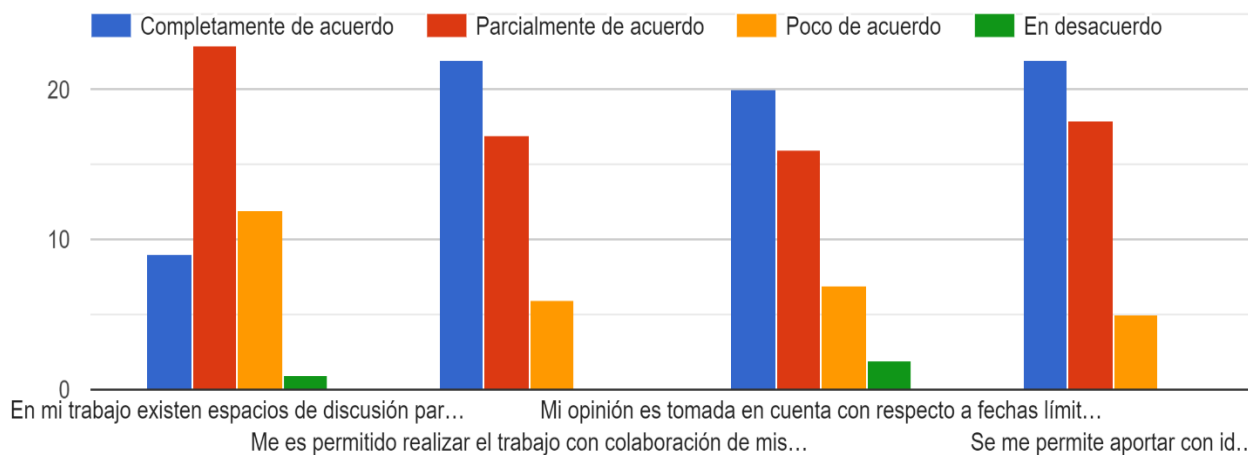


Figura 6. Margen de acción y control

En este gráfico con respecto a la existencia de espacios de discusión para debatir los problemas comunes y diferencias de opinión el 51% está parcialmente de acuerdo correspondiente a 23 de los encuestados, el 48% están de acuerdo con que se les permite trabajar en colaboración de compañeros de trabajo y otras áreas, en cuanto a si su opinión es considerada ante las fechas límites en el cumplimiento de sus actividades o cuando existe cambio en sus funciones el 44% está de acuerdo y el 35 % está parcialmente de acuerdo; el 44% de los encuestados están de acuerdo con que se les permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo y el 40% está parcialmente de acuerdo.

6.7 Dimensión 5.- Organización del trabajo

Organización del trabajo

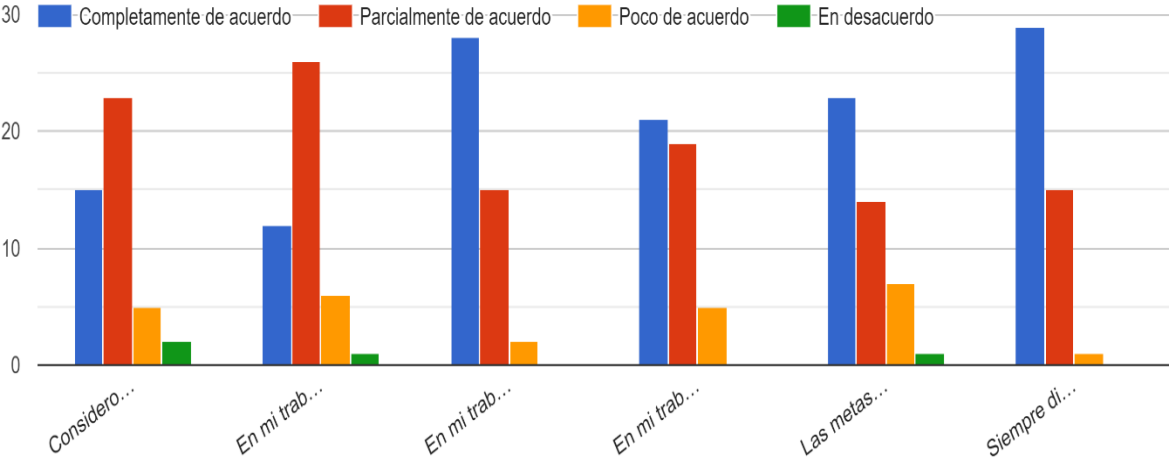


Figura 7. Organización del trabajo

Se puede establecer que el 51% de los encuestados están parcialmente de acuerdo con que la comunicación laboral es adecuada, accesible y fácil de comprender, 57% está parcialmente de acuerdo con que en su trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la institución a todos los trabajadores y servidores; el 62% está de acuerdo el respeto y consideración de las limitaciones de personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas por parte de la institución. Con respecto a si se realizan reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos del área laboral el 46% está de acuerdo y un 42% está parcialmente de acuerdo; el 51% está de acuerdo con que las metas y objetivos en su trabajo son claros y alcanzables y finalmente 64% está de acuerdo con el hecho de siempre disponer de tareas y actividades en su jornada laboral.

6.8 Dimensión 6.- Recuperación

Recuperación

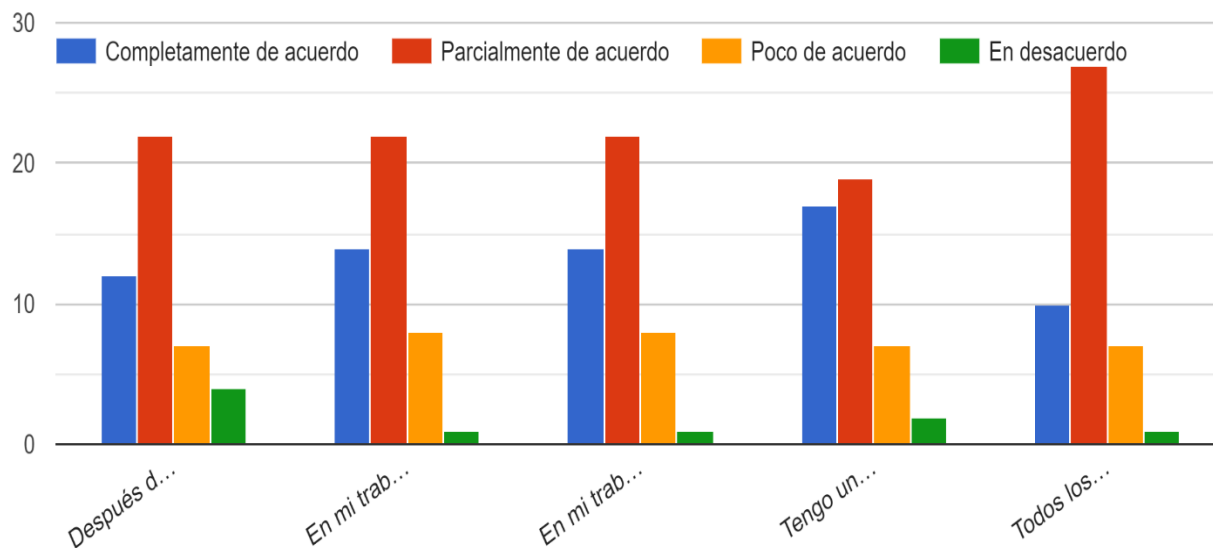


Figura 8. Recuperación

En esta dimensión los encuestados en un 48% manifiestan estar parcialmente de acuerdo con tener suficiente energía para realizar otras actividades y un 8% siente no tenerla; igualmente el 48% está parcialmente de acuerdo en si se le permite realizar pausas de periodos cortos para recuperarse, también 48% están parcialmente de acuerdo en disponibilidad de tiempo para reflexionar sobre su desempeño laboral. Se puede observar que el 42% están parcialmente de acuerdo de tener un horario y jornada de trabajo que se ajusta a sus necesidades y exigencias laborales, finalmente 60% de los encuestados están parcialmente de acuerdo en la sensación de haber descansado lo suficiente y tener energía para iniciar la jornada laboral.

6.9 Dimensión 7.- Soporte y Apoyo

Soporte y Apoyo

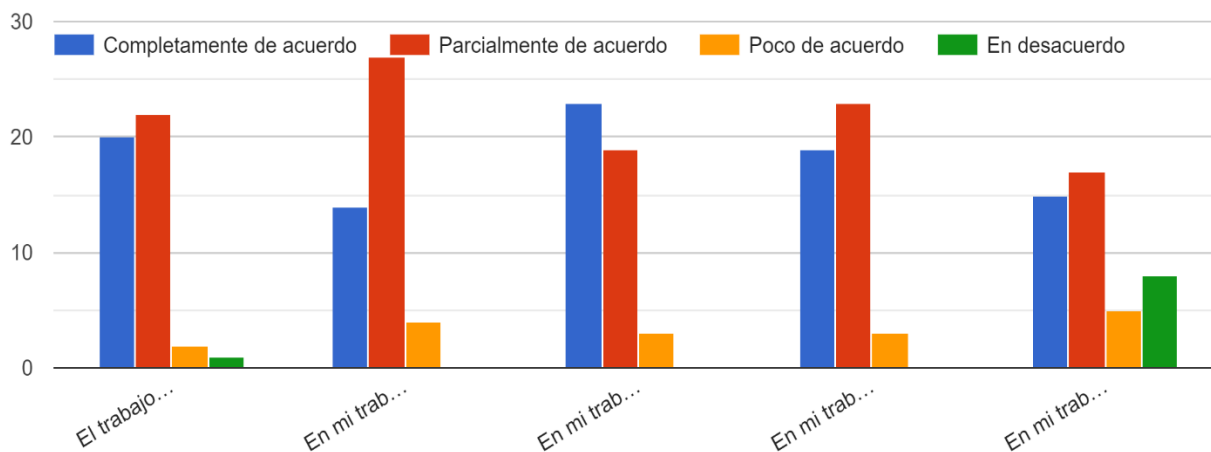


Figura 9. Soporte y apoyo

En el primer ítem los docentes están parcialmente de acuerdo con que el trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y diálogo con otras personas representados por un 48%, así mismo consideran que en sentimiento de compañerismo y bienestar con sus colegas están parcialmente de acuerdo en un 60%, llama la atención que en el ítem 5 hay un 17% que están en desacuerdo ante la afirmación de tener acceso a atención médica, psicológica, consejería en situaciones de crisis y rehabilitación.

6.10 Dimensión 8.- Otros Puntos Importantes

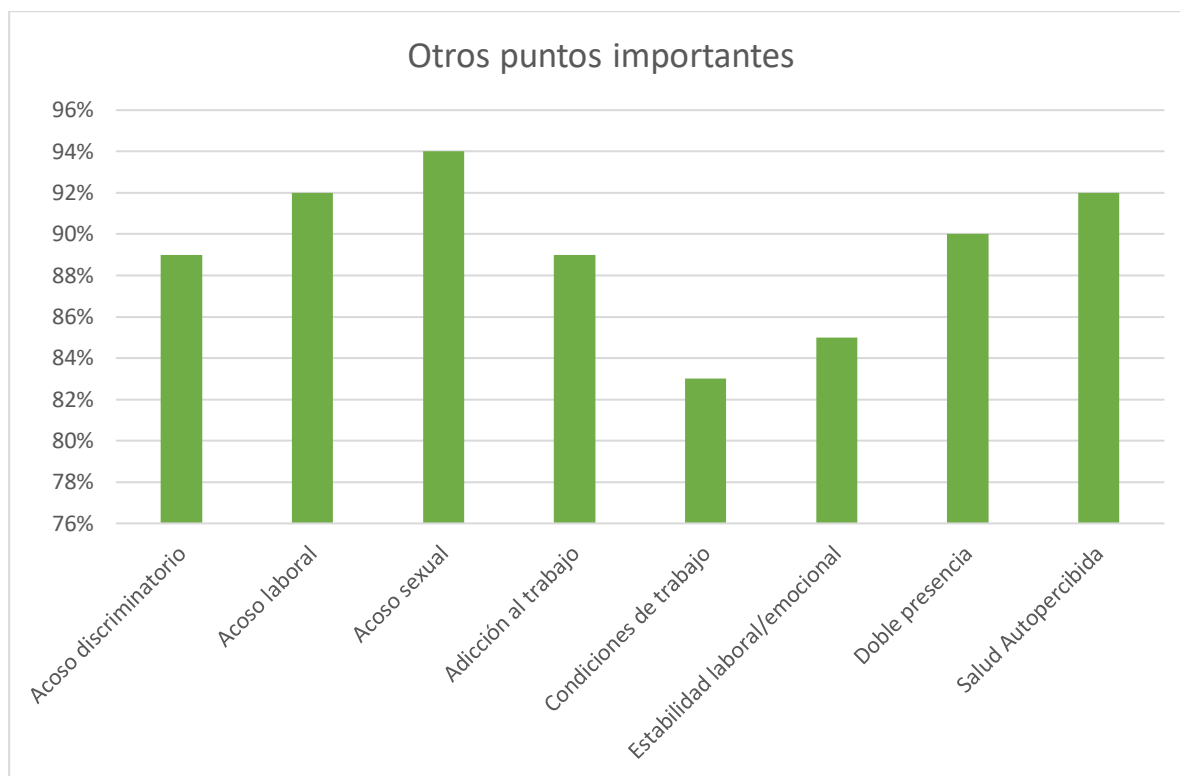


Figura 10. Otros puntos Importantes

En esta representación gráfica se puede evidenciar el porcentaje de docentes que presentan un nivel de riesgo bajo en cada uno de los parámetros que se consideran en la dimensión 8 que engloba otros aspectos como el acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, condiciones de trabajo doble presencia, condiciones de trabajo, estabilidad laboral /emocional y salud autopercibida.

6.11 Nivel de riesgo por dimensiones

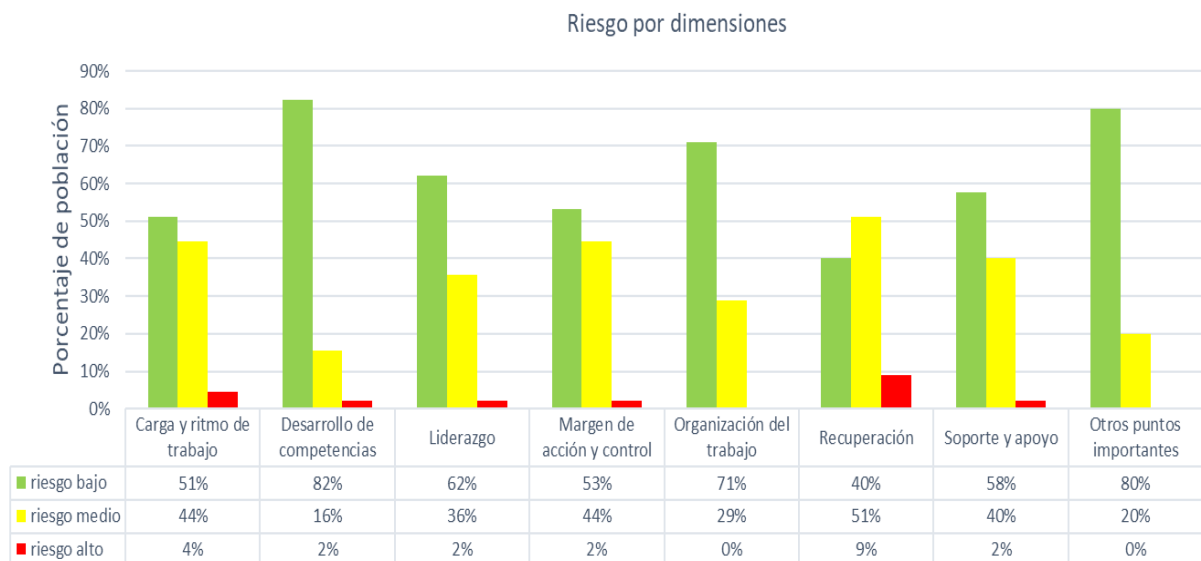


Figura 11. Nivel de Riesgo por dimensiones

De acuerdo al siguiente gráfico todas las dimensiones presentan un nivel bajo de riesgo a excepción de recuperación que presenta un 51% con un nivel de riesgo medio remarcando la dificultad para reponer energía con el descanso, ausencia de periodos de pausa corta en la jornada laboral y sensación de cansancio durante el inicio de otra.

7 Discusión

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de evaluar el riesgo psicosocial presente en los docentes de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la ciudad de Loja. Para lo cual se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, este es un instrumento de recolección de datos que valora la información por medio de la escala Likert, tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores con la finalidad de prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

Este cuestionario cuenta con 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones: carga y ritmo de trabajo, liderazgo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, organización del trabajo, soporte y apoyo, recuperación y otros (acoso discriminatorio, acoso, laboral o sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad emocional y salud autopercebida), estos ítems describen cuestiones visibles, concretas y fáciles de comprender.

El resultado del análisis de datos determina que existe un predominio del género femenino, en porcentaje de 60% , con una edad aproximada de 25 a 34 años de edad, con tercer nivel de instrucción académica y se encuentran en el rango de 3 a 10 años de servicio en la institución siendo estas variables sociodemográficas un determinante para presentar un nivel bajo de riesgo psicosocial; este resultado coincide con Jara (2020) con su tema Tesis de Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del distrito 09D04 – Febres Cordero – Guayaquil, presentando un bajo riesgo en la población de adultos jóvenes de sexo femenino y de pocos años de servicio.

Dentro de una de las dimensiones que es carga y ritmo de trabajo los docentes en su mayoría presentan un promedio de riesgo bajo, consideran aceptables las solicitudes y requerimientos que le piden en su trabajo, decide su ritmo de trabajo, realizan responsablemente las actividades que le fueron asignadas y cuenta con el tiempo suficiente para su desempeño, con un 51% que representa a 23 docentes no obstante esto no lo percibe de igual manera Trujillo (2019) en su Estudio de riesgos Psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora. Universidad de Cuenca, donde manifiesta que se debe indagar hasta qué punto las nuevas políticas en educación, en las cuales no sólo hay que hacerlo bien, si no que es necesario hacer mucho, representan una intensificación del trabajo docente, y una sobrecarga laboral que como consecuencia generan riesgos psicosociales en la población docente.

En Liderazgo tras evaluar la percepción de los docentes en cuanto al reconocimiento que se da al desempeñar bien su trabajo, si se establecen metas y objetivos con plazos claros y factibles para el cumplimiento de sus actividades y si recibe apoyo y consideración en el equipo de trabajo, los resultados obtenidos en esta dimensión apuntan a un riesgo bajo por parte del 50% de la población, lo que no coincide con el estudio realizado por Niemes (2017) en su Análisis de los riesgos psicosociales en el área de educación en docentes de la unidad educativa fiscal “Tosagua” provincia de Manabí, país Ecuador, cuyos resultados apuntan a un nivel alto de riesgo psicosocial, identificando malestar e inconformidad con la jerarquía que los representa. Así mismo su estudio cataloga que margen de acción y control presenta un riesgo igualmente elevado con poca participación y autonomía del personal docente, que en comparación con nuestro estudio en cambio la población presenta un riesgo bajo es decir, que se considera aspectos como la existencia de espacios destinados a debatir problemas comunes y diferencias de opinión, colaboración de colegas de otras áreas, libertad de opinión con respecto a fechas límites en el cumplimiento de actividades ante un cambio de funciones y organización de actividades laborales.

En cuanto a organización del trabajo evalúa si la comunicación es accesible y de fácil comprensión, si se informa regularmente sobre logros y gestión de la empresa a todos los trabajadores, si se considera las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas y si se dispone siempre de tareas y actividades a realizar en la jornada de trabajo. Su valoración ha dado como resultado un rango de riesgo bajo, con un 71% del total de la población en estudio. El resultado de esta dimensión es similar al obtenido por Freire (2018) y su estudio de Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes Universitarios

La dimensión de recuperación se determina si la persona tiene suficiente energía para realizar otras actividades después del trabajo, si cuenta con pausas cortas para renovar y recuperar energía en el horario laboral, si este se ajusta a expectativas y exigencias y como esto influye en la sensación de descanso. Su análisis nos dio como resultado un riesgo medio con un 51% destacando la presencia de una jornada laboral extenuante, sin pausas cortas para retomar energía y sensación de poco descanso que ocasiona un deterioro en su desempeño.

En soporte y apoyo dio como resultado un riesgo bajo poniendo en consideración la colaboración y diálogo en el equipo de trabajo, sentimiento de compañerismo, apoyo a personal sustituto o con algún grado de discapacidad y disponibilidad de acceso atención médica, psicológica o consejería en casos de crisis y/o rehabilitación, estos resultados concuerdan con

el estudio de Freire (2020), Evaluación de riesgos psicosociales en el cuerpo docente de la Unidad Educativa “General de policía Jorge Poveda” Saquisilí- Ecuador 2020, quien tras evaluar a su población verificó que presentaban un porcentaje de 78% en nivel bajo de riesgo psicosocial.

Finalmente la última dimensión abarca diversos aspectos, en conjunto obtuvo un riesgo bajo pero en forma individual se presentaron aspectos que aumentan el riesgo sobre todo los puntos de en doble presencia, estabilidad laboral y emocional y situaciones familiares que ocasionan un desgaste mental y emocional adicional han destacado como factores de riesgo.

8 Conclusiones

En el estudio realizado a los docentes de la Unidad Educativa Particular “ La Porciúncula” de la ciudad de Loja y luego del análisis de datos, he concluido que:

Los resultados obtenidos por medio del Cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del trabajo nos ha permitido analizar que se presenta un nivel bajo de riesgo psicosocial, con un impacto potencial mínimo de haber efectos nocivos sobre la seguridad y salud laboral a corto plazo.

Se ha identificado que existe un riesgo medio en la dimensión de recuperación y considerando la evaluación de este factor psicosocial con la manifestación de dificultad para recuperar energía con el descanso, no hay pausas de renovación y el horario de trabajo se torna extenuante, llegando a afectar a su desempeño diario en la institución, se determina que hay un impacto potencial moderado que pueden ocasionar repercusiones sobre la integridad física y mental así como también enfermedades ocupacionales a mediano plazo.

Dentro de los factores sociodemográficos que fueron evaluados, edad y años de servicio son exponenciales de los factores de riesgo en esta población, por un lado debido a la falta de experiencia laboral, que ocasiona incertidumbre en la estabilidad laboral y seguridad sobre su desempeño y por otro la exposición prolongada de un régimen con sobrecarga de trabajo, desencadena estados de estrés y dificultad para fomentar la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.

Finalmente luego de la evaluación a los docentes y de acuerdo a los estatutos del Ministerio del Trabajo se debe implementar un protocolo de prevención de riesgo psicosocial, iniciando con un monitoreo anual con un especialista en salud laboral que de un enfoque a esta temática en especial.

9 Recomendaciones

Se hará entrega de los resultados del presente trabajo al responsable de Recursos Humanos de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” quien se compromete a realizar un seguimiento del riesgo psicosocial estableciendo una evaluación anual.

Se recomienda que se haga conocer el nivel de riesgo psicosocial que se presenta en el personal docente durante la valoración anual por medicina ocupacional la misma que forma parte de los protocolos institucionales de este establecimiento.

Aplicar la Guía de implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo el cual cuenta con información estandarizada y su implementación es obligatoria en todas empresas e instituciones públicas o privadas con más de 10 trabajadores siendo esta una herramienta de mucha utilidad avalada a nivel nacional.

Es necesario el abordaje sobre riesgo psicosocial en futuros trabajos en especial en aquellas instituciones de orden privado que por lo general omiten esta evaluación, debido al desconocimiento de esta problemática, que como se ha estudiado tiene gran prevalencia en personas que se desempeñan como docentes.

10 Bibliografía

- Aguilar, C. (2019). Exposición laboral a factores de riesgo concerniente a la aparición de trastornos. Quito.
- Andrés, A.(2020) Repositorio Digital UEB. Consultado el 10 de diciembre del 2022. Disponible en: <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/3677?Mode=full>
- Araguillín, A. (2017). Influencia de los factores de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral del Personal Docente de la Unidad Educativa Diez de Agosto. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Arias, M. (2017). Evaluación Institucional de la Calidad educativa y su incidencia en los riesgos psicosociales en los docentes de tercer año del bachillerato general unificado en el DMQ, Período 2015-2016. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo para prevenir y erradicar el Acoso Laboral. Publicada en el Suplemento Registro Oficial No. 116 de Ecuador.
- Cadavid, Á. Toro, B. Alzate, L. (2017). ¿ Cuáles son las causas y consecuencias del Acoso Laboral y Mobbing? Revista Electrónica Psyconex, 8(13), 1–10.
- Caldas, M. (2018). Prevención de riesgos laborales en el sector docente. España: Ministerio de Educación.
- Carranco Madrid, S. Pando Moreno, M. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Recimundo*,4 (1). p 316-331. doi.10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331
- Cuella, A. (2019). Riesgos psicosociales en el profesorado de educación secundaria (Tesis de maestría). Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España.
- Dávila, D. Lombana, D. Matabanchoy, M. Zambrano, 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>
- Flores, J. Tobar, S. (2019). Evaluación del estrés laboral y las jornadas de trabajo en el personal operativo de la empresa Jara Seguridad, 2018. Recuperado de <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3264>

- Freire, R. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales en el cuerpo docente de la Unidad Educativa “General de policía Jorge Poveda” Saquisilí- Ecuador 2020.
- Freire, J. Corrales, N. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes Universitarios. *Revista Didasc@lia*, 9(4), 53-65. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- García, E. (2017). Evaluación del riesgo ergonómico en el personal de docentes de una universidad educativa de tercer nivel de la modalidad abierta y a distancia en la ciudad de Quito y planteamiento de una propuesta de control para mitigar enfermedades de origen osteomuscular. Quito.
- Ibáñez, S. M. (2019). Factores de Riesgo que provocan trastornos musculoesqueléticos a nivel cervical en docentes de la Unidad Educativa fiscal nº13 "Patria" ubicada en el cantón Latacunga.
- Jara, A. (2020). Tesis de Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del distrito 09D04 – Febres Cordero – Guayaquil.
- 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.
- Ministerio de Educación. (2018). Guía de desarrollo humano integral para la implementación de habilidades para la vida en el sistema nacional educativo. Obtenido de <https://educación.gob.ec/wp-content/uploads/downloads72018/09/GUIA-DE-DESARROLLO HUMANO INTEGRAL.pdf>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador, (2019) “Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025” Quito - Ecuador: Dirección Nacional de Ambiente y Salud; 2019. Disponible en: <http://salud.gob.ec>.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador, (2018) “Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial” Quito - Ecuador: Dirección de Seguridad, Salud en el trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARALA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DEEVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- Moriano, J. Topa, G. (2019). Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Madrid: Editorial Sanz y Torres.
- Niemes, I. Barreto, M. (2017). Análisis de los riesgos psicosociales en el área de educación en docentes de la unidad educativa fiscal “Tosagua” provincia de Manabí, país Ecuador.

- OIT.(2019). Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- Oms. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
- Organización Internacional de Trabajo -OIT.(2016). Estrés en el trabajo. Un Nuevo reto colectivo. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo
- Ortiz, M. Fabara, E. Villagómez, M. Hidalgo, L. (2017). La formación y el trabajo docente en Ecuador. Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/>
- Pérez, E. (2020). Los factores psicosociales en los trabajadores académicos de la universidad Privada de Arequipa. Obtenidos de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4142/PROYECTO%20De%20INVESTIGACION.PDF?sequence=1/isAllowed=y>
- Spencer, C. Silva, M. Mederos, M. Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. Revista Killkana Sociales. 2(4), 121-128. http://doi.org/https://doi.org/10.2687/killkana_social.v2i4.371
- Tomalá, M. Domínguez, Y. (2021). Factores de riesgo y salud en mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Higía de la salud*, 4 (1). <file:///C:/Users/ferch/Downloads/491-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4190-1-10-20220225.pdf>
- Trujillo, M (2019). Estudio de riesgos Psicosociales en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora. Universidad de Cuenca. Cuenca. Ecuador.
- Ulloa, Á. (2018). Investigación sobre el acoso laboral en las empresas de la ciudad de Quito. Revista Publicando. 14(2), 81-89.
- Verduzco, F. Hernandez, G. Rivera, 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.

11 Anexos

11.1 Anexo 1. Matriz de Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESALA DE MEDICIÓN
Variable independientes de Riesgo psicosocial	Carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). • Decido el ritmo de trabajo en mis actividades. • Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés. • Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral. 	Completamente de acuerdo: 4 Parcialmente de acuerdo : 3 Poco de acuerdo: 2 En desacuerdo: 1
	Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado. • En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo. • En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas. • En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizó. 	Completamente de acuerdo: 4 Parcialmente de acuerdo : 3 Poco de acuerdo: 2 En desacuerdo: 1
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos. • Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo. • Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades. 	Completamente de acuerdo: 4 Parcialmente de acuerdo : 3 Poco de acuerdo: 2 En desacuerdo: 1

		<ul style="list-style-type: none"> • Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar. • Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo. • Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos. 	
	Margen de acción y control	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión. • Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas. • Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones. • Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo. 	<p>Completamente de acuerdo: 4 Parcialmente de acuerdo : 3 Poco de acuerdo: 2 En desacuerdo: 1</p>
	Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión. • En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores. • En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas • En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos. • Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables. • Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo. 	<p>Completamente de acuerdo: 4 Parcialmente de acuerdo : 3 Poco de acuerdo: 2 En desacuerdo: 1</p>

	Recuperación	<ul style="list-style-type: none"> • Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades • En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía. • En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo • Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales • Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo 	<p>Completamente de acuerdo: 4 Parcialmente de acuerdo : 3 Poco de acuerdo: 2 En desacuerdo: 1</p>
	Soporte y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas • En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas • En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad • En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero • En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación 	<p>Completamente de acuerdo: 4 Parcialmente de acuerdo : 3 Poco de acuerdo: 2 En desacuerdo: 1</p>
	Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio Acoso laboral Acoso sexual Adicción al trabajo Condiciones de trabajo Doble presencia (laboral/ familiar) Estabilidad laboral y emocional Salud autopercebida	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan • Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo • En mi trabajo existe un buen ambiente laboral • Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades • En mi trabajo me siento aceptado y valorado • Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad • Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias 	<p>Completamente de acuerdo: 4 Parcialmente de acuerdo : 3 Poco de acuerdo: 2 En desacuerdo: 1</p>

		<p>o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo. • En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral • Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental • Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando • Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo • Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales • Mi trabajo está libre de acoso sexual • En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales • Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona. • Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal. • Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución • En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. • Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación. • Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo • En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un 	
--	--	---	--

		<p>privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros) • Considero que me encuentro física y mentalmente saludable 	
Variable Dependiente Docentes con factores de riesgo psicosocial	Nombres y apellidos		
	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino 	
	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 16-24 años • 25-34 años • 35-43 años 	44-52 años Igual o superior a 53 años
	Nivel de Instrucción	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno • Educación básica • Educación media • Bachillerato • Otro 	Técnico / Tercer nivel Cuarto nivel
	Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> • Casado • Soltero • Unión Libre • Viudo 	
	Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativa • Operativa 	
	Grupo Étnico	<ul style="list-style-type: none"> • Indígena • Afro - ecuatoriano: • Mestizo/a: • Montubio • Blanco/a: • Otro 	

11.2 Anexo 2. Matriz de Consistencia

TEMA	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	ÍNDICE DE MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
<p>Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la Ciudad de Loja.</p>	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar los factores de riesgo psicosocial del personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”. Determinar la incidencia de las variables sociodemográficas sobre el riesgo psicosocial presente en los docentes de esta institución . Fomentar acciones de promoción de la salud en beneficio del personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”. 	<p>¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales a los que está expuesto el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”?</p>	<p>1 Marco Teórico</p> <p>1.1 Riesgo Psicosocial</p> <p>1.2 Clasificación de Los Factores de Riesgo</p> <p>1.2.1 Entorno Laboral.</p> <p>1.2.2 Organización del trabajo.</p> <p>1.3 Estrés Laboral</p> <p>1.3.1 Tipos de Estrés Laboral.</p> <p>1.4 Síndrome de Burnout</p> <p>1.5 Violencia Laboral (Mobbing)</p> <p>1.6 Prevalencia de los Riesgo Psicosociales en el Ámbito del docente</p> <p>1.7 Evaluación del Riesgo Laboral</p> <p>1.8 Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial</p>	<p>La investigación acerca de “Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la Ciudad de Loja es de diseño cuantitativo y transversal.</p> <p>Con la finalidad de alcanzar nuestro objetivo principal que es analizar los factores de Riesgo psicosocial del personal docente.</p>

11.3 Anexo 3. Oficio de Pertinencia

LOJA, 17 de Enero del 2023

Dra. Tania Verónica Cabrera Parra
DIRECTORA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA
Ciudad.-

De mi consideración:

La presente tiene la finalidad de desearle éxitos en sus funciones y a la vez emitir la aprobación y pertinencia del proyecto de investigación denominado : **Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “ La Porciuncula” de la Ciudad de Loja.**, de autoría de **Janina Patricia Lucero Torres**, estudiante de la Carrera de Medicina. Por lo tanto puede continuar con los tramites necesarios para realizar su tema de investigación.

ATENTAMENTE:



Firmado digitalmente por:
ANGELICA MARIA
GORDILLO
INIGUEZ

Dra. Angélica María Gordillo Iñiguez.
DOCENTE DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

11.4 Anexo 4. Designación de Director de Trabajo de Titulación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Memorando Nro.: UNL-FSH-DCM-2023-0084

Loja, 18 de enero de 2023

PARA: Dra. Angélica María Gordillo Iñiguez
DOCENTE DE LA CARRERA DE MEDICINA

ASUNTO: Designación de director de tesis

De mi consideración:

A través de un cordial y respetuoso saludo me dirijo a usted, deseándole éxito en el desarrollo de sus funciones.

En atención a la solicitud presentada por **Janina Patricia Lucero Torres** estudiante de la Carrera de Medicina, me permito comunicarle que ha sido designado/a como Director/a de tesis del tema: titulado **Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la Ciudad de Loja.**, autoría del mismo estudiante.

Con los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
**TANIA VERÓNICA
CABRERA PARRA**

Dra. Tania Verónica Cabrera Parra
DIRECTORA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

C.c.- Archivo, Secretaria, Estudiante **Janina Patricia Lucero Torres**.

Elaborado por:



Firmado digitalmente por:
**ANA CRISTINA
LOJAN GUZMAN**

Ing. Ana Cristina Loján Guzmán
SECRETARIA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

11.5 Anexo 5. Autorización para Recolección de Datos



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Memorando Nro.: UNL-FSH-DCM-2023-0087

Loja, 19 de enero de 2023

PARA: Hermana Cecilia Angelita Torres Torres
DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “LA PORCIÚNCULA”

ASUNTO: Autorización recolección de datos

De mi consideración:

Por medio del presente, me dirijo a usted con la finalidad de expresarle un cordial y respetuoso saludo, deseándole éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones.

Aprovecho la oportunidad para solicitarle, de la manera más comedida, se digne conceder su autorización a **Janina Patricia Lucero Torres**, estudiante de la Unidad de Titulación Especial de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, para la recolección de datos al personal Docente que labora en la institución bajo su cargo, considerando los siguientes parámetros:

- Se entregará un consentimiento informado, para que los participantes acepten entregar la información requerida de forma anónima.
- Con los docentes que hayan aceptado formar parte de la investigación se procederá a aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, que posteriormente será entregado al investigador.

Información que servirá para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: **Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la Ciudad de Loja.**, trabajo que lo realizará bajo la supervisión de la Dra. Angélica María Gordillo Iñiguez, catedrática de nuestra carrera.

Por la atención que se digne dar al presente, le expreso mi agradecimiento personal e institucional.

Atentamente,



firmas digitalizadas por:
**TANIA VERONICA
CABRERA PARRA**

Dra. Tania Verónica Cabrera Parra
DIRECTORA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

C.c.- Archivo, Secretaría, estudiante **Janina Patricia Lucero Torres**.

Datos de estudiante:

Nombre: **Janina Patricia Lucero Torres**
C.I.: 1105141400

Elaborado por:



firmas digitalizadas por:
**ANA CRISTINA
LOJAN GUZMAN**

Ing. Ana Cristina Loján Guzmán
SECRETARIA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

11.6 Anexo 6. Consentimiento Informado



FACULTAD DE LA SALUD HUMANA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

Parte I : Información

Yo, Janina Patricia Lucero Torres, estudiante de la Universidad Nacional de Loja, Carrera de Medicina Humana, me dirijo a usted de la manera más comedida a solicitarle que sea partícipe de un proceso investigativo con el tema “Riesgo psicosocial del personal docente de la Unidad Educativa Particular “ La Porciúncula” para lo cual es necesario que su persona de su consentimiento

Su colaboración es de suma importancia, pues con los datos obtenidos se podrá dar respuesta a la pregunta de investigación planteada y generar nuevos conocimientos en torno al tema de este trabajo, lo cual servirá de base para investigaciones futuras.

El proceso no requiere hacer ninguna actividad que afecte su integridad, y no se dará ningún tipo de remuneración por su participación.

La información recopilada durante la investigación será utilizada con fines académicos y científicos, mismos que permanecerá fuera del alcance de personas ajenas, donde solo el investigador y directora/o de tesis tendrán acceso a esta, por lo tanto, se garantiza total confidencialidad y anonimato.

Parte II: Consentimiento informado



Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD DE LA SALUD HUMANA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

Formulario de Consentimiento

He sido invitado a participar en la investigación que pretende conocer el “Riesgo psicosocial del personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”.

Se me ha informado de los beneficios de esta investigación y de que, en el procedimiento a realizar no habrá riesgos ni efectos adverso a mi persona, además, se me dio a conocer que no habrá ninguna remuneración por mi participación.

He leído la información proporcionada. Dejo en claro que consiento libre y voluntariamente participar en esta encuesta.

ACEPTO

NO ACEPTO

FECHA: / /

GRACIAS.

11.7 Anexo 7. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Muchas gracias por su colaboración

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
		16-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
		H	Auto-identificación étnica:	Indígena	
Mestizo/a:				Blanco/a:	
Montubio				Otro	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
J	Estado civil:	Casado:	Soltero:	Unión Libre:	Divorciado :
N	CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
R	Ítem				

1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

ORGANIZACION DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				

52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

11.8 Anexo 8. Escala de Likert

ESCALA DE LIKERT - DE ACUERDO

¿Estás de acuerdo con que el club abra los domingos?


Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Me es indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo



HubSpot



1. Totalmente en desacuerdo (valor: 1)
2. En desacuerdo (valor: 2)
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (valor: 3)
4. De acuerdo (valor: 4)
5. Totalmente de acuerdo (valor: 5)

11.9 Anexo 9. Certificado de Traducción

Loja 20 de abril de 2023

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Yo, Mashury Cristina González Betancourt, con cédula 1105225757 y con título **LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN IDIOMA INGLÉS**, registrado en el SENESCYT con número **1008-15-1425861**.

C E R T I F I C O:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al inglés respectivamente, del resumen para el trabajo de titulación denominado **RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "LA PORCIÚNCULA" DE LA CIUDAD DE LOJA** de autoría de la **Sra. Janina Patricia Lucero Torres** portadora de la cédula de identidad número **1105141400**, estudiante de la Carrera de Medicina de la Facultad de la Salud Humana, de la Universidad Nacional de Loja. El siguiente trabajo de tesis ha sido elaborado bajo la supervisión de la **Dra. Angélica María Gordillo Iñiguez** previo a la obtención del título de **Medico General**.

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo al interesado hacer uso del mismo en lo que a su interés convenga.



Lic. Mashury Cristina González Betancourt
**LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN IDIOMA
INGLES**
C.I 1105225757
Registro SENESCYT: 1008-15-1425861.

11.10 Anexo 10. Informe de Resultados.

Informe de Trabajo de Titulación

Loja, 21 de abril del 2023

Señor.-

Ing. Juan Guillermo Minga

ENCARGADO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Me dirijo a usted de la manera más comedida, para dar a conocer los resultados del trabajo de titulación realizado en su establecimiento denominado, **Riesgo psicosocial en el personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la Ciudad de Loja**, autoría de **Janina Patricia Lucero Torres**, bajo la dirección de **Dra. Angélica María Gordillo Iñiguez**.

Luego de haber analizado los datos obtenidos por medio del Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, me permito hacerle conocer que el **nivel de riesgo psicosocial** en el personal docente es **Bajo**, lo que implica que el impacto potencial de afectación a la seguridad y salud de sus docente a corto plazo también es bajo.

No obstante en el estudio de dimensiones se evidenció un **Nivel de Riesgo Medio** en recuperación, es decir que los docentes presentan imposibilidad para recuperarse del desgaste físico y mental de la jornada laboral, por lo que se recomienda implementar la realización de pausa activas, tal como la **Guía de implementación del programa de riesgo psicosocial** del Ministerio del Trabajo, que cuenta con todas las pautas para la implementación de un protocolo de prevención de riesgo psicosocial.

Así mismo, espero que el presente documento se haga conocer al personal encargado de la Evaluación Anual de Seguridad y Salud laboral implementado en su establecimiento y en beneficio del personal docente se otorgue la oportuna intervención preventiva.

Atentamente:


Janina Patricia Lucero Torres.

AUTORA


Dra. Angélica María Gordillo Iñiguez.

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

11.11 Anexo 11. Certificación de Correcciones de Trabajo de Titulación

Loja, 24 de abril del 2023

CERTIFICADO DE CORRECCIONES DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

El Consejo Consultivo, miembros del Tribunal del trabajo de titulación

CERTIFICA:

Que, luego de haber revisado y verificado el trabajo de titulación de la estudiante, **Janina Patricia Lucero Torres**, con N° de cédula **1105141400**, de la carrera de Medicina Humana, denominado, **Riesgo psicosocial del personal docente de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula” de la ciudad de Loja**. Ha realizado las correcciones pertinentes de su trabajo de titulación, previo a la obtención del Título de **Médico General**.

**Dra. Tania Verónica Cabrera Parra****Dr. Byron Patricio Garcés Loyola****Dra. María Esther Reyes Rodríguez**