



**Universidad Internacional del Ecuador**

**Especialización de Salud y Seguridad Ocupacional con mención en  
Salud Ocupacional**

**Artículo presentado como requisito para la obtención del título:  
Especialista de salud y seguridad ocupacional con mención en salud  
ocupacional**

**Evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad  
Educativa Leopoldo Mercado del Cantón Rumiñahui**

**Por el estudiante:**

**Dr. Julio Cesar Yujato Guallasamin**

**Bajo la dirección de:**

**Dra. Pamela Merino**

**Quito, diciembre 2019**

## **Certificado de Originalidad**

Yo, Julio Cesar Yujato Guallasamin, declaro bajo juramento, que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedo mis derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y leyes.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Julio Cesar Yujato Guallasamin', written over a faint rectangular stamp.

Firma del o los autores

### **Certificado de Originalidad**

Yo, Pamela Merino, certifico que conozco al autor del presente trabajo siendo él responsable exclusivo tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P. Merino', is centered on the page. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the bottom.

Firma del director de la tesis

## **Acuerdo de Confidencialidad**

La Biblioteca de la Universidad Internacional del Ecuador se compromete a:

1.No divulgar, utilizar ni revelar a otros la información confidencial obtenida en el presente trabajo, ya sea intencionalmente o por falta de cuidado en su manejo, en forma personal o bien a través de sus empleados.

2.Manejar la información confidencial de la misma manera en que se maneja la información propia de carácter confidencial, la cual bajo ninguna circunstancia podrá estar por debajo de los estándares aceptables de debida diligencia y prudencia.

Dirección de Biblioteca

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar la presente investigación a mi familia, quienes han sido mi apoyo, en especial a la persona que hace varios años llevo a mi vida para darle sentido , esa persona por la cual me esfuerzo cada día más, esa personas que es sangre de mi sangre y dueña de mi vida : Odeth Yujato.

## **Agradecimiento**

Estrecho un profundo agradecimiento a mis colegas y amigos, quienes con su apoyo constante me han permitido seguir adelante en los diversos caminos de la vida.

De manera especial agradezco a la Unidad Educativa Leopoldo Mercado del cantón Rumiñahui junto con sus empleados, quienes de forma desinteresada me permitieron realizar esta investigación en el plantel.

Quiero estrechar de manera infinita mi agradecimiento a la Dra. Pamela Merino, quien me ha brindado las herramientas necesarias para culminar con éxito este proceso.

## Resumen

Los objetivos de este estudio son evaluar los riesgos psicosociales y determinar la prevalencia de problemas de salud en los docentes de la Unidad Educativa Leopoldo Mercado del cantón Rumiñahui. Para esto, se llevó a cabo un estudio descriptivo, de corte transversal, que utilizó como instrumento principal el *cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*, diseñado y propuesto por el Ministerio del Trabajo del Gobierno del Ecuador en octubre del 2018. Esta institución desarrolló dicha guía, basándose en estudios y normativas técnicas internacionales. Este cuestionario se aplicó a los 53 docentes de dicha entidad. El nivel de riesgo se clasificó en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto. Se demostró así que en 10 de las 15 dimensiones existe riesgo medio y en 5 riesgo alto. Por otro lado, es importante destacar el papel de las mujeres en la presente investigación, puesto que la mayor parte de la muestra, representa al sexo femenino. En este sentido, hay que identificar la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, tanto en relaciones verticales entre autoridades y docentes como en relaciones horizontales entre docentes; de esta manera se evidencia la vulnerabilidad de mujeres dentro de la sociedad como tal y aún más en el campo laboral, donde a pesar de que existen leyes que incentivan la igualdad y paridad de género en el trabajo, en la realidad no se aplican en su totalidad.

Palabras clave: riesgos psicosociales, estrés, enfermedades laborales, factores de riesgo en docentes, sintomatología laboral, enfermedades laborales.

## Abstract

This study focuses in to identify the psychosocial risks in a work environment where the Leopoldo Mercado's teachers are involved. The focus of the work was quantitative and descriptive. The methodology included a main assessment "Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial", a standardized instrument designed and proposed by the Ministerio del Trabajo of the Government of Ecuador in October 2018. This institution developed this guide, based on international technical studies and regulations. The information was obtained of 53 professors, 73.6% were female and 26.4% male. Where 47.2% work in the morning, and 52.8% in the evening. The results were represented in three colours, which indicate the low risk, medium risk and high risk. The data was showed in 15 dimensions, where 10 dimensions indicated that perceived medium risk, and the other side 5 dimensions showed high risk. The main symptoms experienced are workplace bullying, the dimension of working conditions and self-perceived health.

Key words: psychosocial risks, stress, occupational diseases, risk factors in teachers, occupational symptoms.

## Índice

### Contenido

Resumen .....	7
Abstract .....	7
Introducción .....	9
Marco Teórico .....	12
Análisis de Resultados .....	17
Margen de Acción y Control .....	34
Organización del Trabajo .....	34
Recuperación.....	34
Soporte y Apoyo .....	34
Acoso Discriminatorio .....	34
Acoso Sexual .....	34
Adicción al Trabajo .....	34
Condiciones de Trabajo .....	34
Discusión .....	23
Conclusiones .....	27
Referencias Bibliográficas.....	29
ANEXOS .....	34

## **Introducción**

Las primeras investigaciones que plantean una relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y la salud laboral se registran desde 1970, sin embargo, esta relación continúa siendo objeto de estudio en la actualidad. Las condiciones y entornos laborales han ido modificándose, lo que ha llevado a que se generen nuevos factores de riesgo en los lugares de trabajo. Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, denominados estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2013). En la última década, el contexto laboral se ha caracterizado por un conjunto de cambios de diversa índole: nuevas formas de organización productiva, mayor número de exigencias e inestabilidad en las relaciones laborales. Esto ha provocado que la población trabajadora tenga mayor exposición de riesgos psicosociales en el trabajo y que con frecuencia dichos factores sean el origen de situaciones de baja laboral a causa de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.(Gil-Monte et al., 2016)

Instituciones como la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), por medio de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo urge a los países a abordar las enfermedades profesionales como uno de los principales desafíos en salud ocupacional(OISS, 2015). Esto ha motivado a instituciones y organizaciones del sector público y privado a ejecutar planes integrales que permitan mitigar el impacto de la problemática de los factores de riesgo psicosocial.

La salud mental ha sido recientemente reconocida en la Política Nacional del Ecuador, en respuesta a la evidencia global y nacional sobre la alta existencia de problemas en la salud mental de la población trabajadora.

La Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025 está alineada con la realidad del país (...) Incluye elementos determinantes para fortalecer la atención primaria de salud en el ámbito laboral y apuntalar el cambio de modelo curativo al preventivo en el sistema nacional de salud. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019).

Estudios como los de Steel Z, Marnane C, Iranpour C (2014), exponen que los desórdenes mentales son un problema prioritario de salud pública, calculando su prevalencia mundial en un 17,6%. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) señala que el Ecuador es uno de los cinco países con más discapacidad por depresión en América Latina (Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud, 2018). Sin embargo, en el país existe un déficit significativo de estudios sobre los riesgos psicosociales laborales. Esto podría constituir un limitante para avances en el ámbito legal con respecto a este tema que permitan atender o prevenir las enfermedades vinculadas a los riesgos psicosociales.

El entorno laboral puede convertirse en un escenario donde la población trabajadora se vea expuesta a varios factores de riesgos psicosociales, por ejemplo; las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo (El Comité Mixto OIT-OMS, 1984). Gil-Monte et al. (2016), considera que las situaciones de riesgo psicosocial responden a contextos o condiciones de trabajo caracterizadas por un mal diseño y organización, las cuales plantean grandes dificultades para ser admitidas o toleradas por la mayoría de los empleados y empleadas.

Uno de los sectores profesionales con mayor frecuencia de exposición a riesgos psicosociales es el sector docente, debido principalmente a las nuevas exigencias en el rol docente y los retos mismos de la educación con nuevos enfoques pedagógicos, tecnológicos y metodológicos.(Rojas Ocaña & Rodríguez Rodríguez, 2011) Por consiguiente, los objetivo de la presente investigación son evaluar los riesgos psicosociales y determinar la prevalencia de problemas de salud en los docentes de la Unidad Educativa Leopoldo Mercado del cantón Rumiñahui. Para este fin, se aplicará un *cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial* a los 53 docentes del plantel, donde podremos evidenciar, mediante un diagnóstico general, situaciones que pueden producir daño a la salud del personal docente. Este cuestionario fue diseñado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, con el fin de proponerlo como instrumento para promover el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial, contando con estudios de validez y fiabilidad a nivel nacional (Ministerio del Trabajo, 2018).

## Marco Teórico

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de Salud (OMS), los riesgos psicosociales son las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de sus percepciones y experiencias influye en su salud, rendimiento y satisfacción” (Organización Internacional de Trabajo, 1986 p. 3). A partir de esta definición se puede entender, que los riesgos psicosociales son inherentes a las actividades laborales, independiente de su naturaleza, y cuya exposición frecuente puede resultar perjudicial para la salud del trabajador.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud (2018) en el Trabajo define a los riesgos psicosociales como aquellos que:

se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.(p.3)

La Organización Mundial de Salud (2013), menciona en el contexto de Riesgos Psicosociales en la Universidad, que la salud es el mejor estado de bienestar integral, físico, mental y social, que una persona puede alcanzar y no solamente la ausencia de enfermedades. Así la principal condición del desarrollo humano, es que la gestión de la salud laboral y la prevención constituyan elementos fundamentales para la responsabilidad interna, básica de cualquier organización. Es decir que, sólo las organizaciones que han conseguido altos niveles de salud laboral y prevención han sido capaces de contribuir de forma efectiva al desarrollo social, económico, ambiental y, a una sociedad más sostenible.

La Unión Europea destaca que la falta de salud y seguridad en el trabajo no solo afecta en torno a la dimensión humana sino también en la economía. El costo económico de los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, reducen la competitividad de las organizaciones e inhiben el crecimiento económico. (Organización Mundial de la Salud, 2010)

La OIT y la OMS (2010), en el documento “Entornos laborales saludables”, reportan datos estadísticos como resultados de accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo. Se estima que cada año surgen 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas al trabajo, padecimientos tanto físicos como psicosociales.

Con la intención de esclarecer el concepto del riesgo psicosocial sobre las condiciones laborales y sus efectos sobre salud, el Ministerio del Trabajo (2013), define a estos como “situaciones laborales que tiene una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”.

Las consecuencias generadas por los riesgos psicosociales, son en general graves, ya que alteran el equilibrio mental de la persona con afectaciones psicopatológicas o psiquiátricas. “Un ejemplo claro es el estrés postraumático, (...) nada extraño en los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia, de acoso laboral o sexual, problemas gastrointestinales (gastritis, úlcera, síndrome de colon irritable, etc.), cardiovasculares (arritmias, presión arterial alta, infartos de miocardio, etc.), mentales (estrés crónico, burnout, depresión, ansiedad, alcoholismo, delirios, esquizofrenia, etc) (Factores y Riesgos Psicosociales.pdf, s. f.)

De acuerdo a Golg y Roth (1993), citado por Salanova (2005), la profesión docente es un ejercicio que está sometido a continuos cambios impulsados por las reformas educativas que se han ido imponiendo en el sistema educativo, por lo que se considera una de las

profesiones más estresantes. La enseñanza es un trabajo de alta demanda en términos mentales y emocionales, pues de ellos se espera muchas veces no solo la capacidad de educar sino también el desarrollo de un papel de formación y orientación. La docencia se ha considerado como un trabajo de alto riesgo debido a la realización de actividades simultáneas que van desde la interacción con el alumno, entorno del trabajo, planificación curricular, evaluación constante.

Bajo esta premisa, en América Latina, las investigaciones se han centrado en el análisis de los factores de riesgo psicosociales laborales y principalmente su relación con el síndrome de burnout en los docentes de nivel medio. Aldrete, M., González, J., & Preciado, M. (2008), realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo, que busca identificar la relación de los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en los docentes del nivel medio básico del sistema educativo oficial, de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México, concluyendo que la presencia de factores psicosociales laborales negativos en los espacios laborales afecta significativamente a los docentes, ocasionando un mayor riesgo de presentar agotamiento emocional. Por otra parte Terán Rosero, A. C., & Botero Álvarez, C. (2012), abordan en su investigación las modificaciones del mundo laboral como elementos que acarrearán nuevos riesgos de orden psicosocial al incrementar la carga mental de trabajo y amenazan el bienestar físico, psicológico y social de los empleados. Identifican algunos riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes, a partir de una evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano.

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO desarrollaron en el año 2005, un estudio sobre condiciones de trabajo y salud docente en Chile, Argentina, Ecuador, Perú, Uruguay y México. Algunos de los resultados

encontrados fueron el predominio de formas de trabajo tradicionales, como “hablar mucho, forzando la voz” y “estar de pie muchas horas, ambigüedad y conflictos del rol docente, el mantenimiento de la disciplina.

(...) se estudió la carga de trabajo y esta se ubica entre forzada y muy forzada, lo que afecta el estado de salud de los profesores, los aspectos que repercuten en esta carga de trabajo son: permanecer de pie durante mucho tiempo, forzar la voz para dictar clases y trabajar en ambientes ruidosos. Los profesores de la muestra tienen en el aula una alta y muy alta exigencia ergonómica, esta tiene repercusiones en la salud del docente y en su desempeño profesional. (*Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay—UNESCO Biblioteca Digital*, s. f.)

Los modelos impuestos en el sistema educativo son cada vez más complejos exigiendo al docente demandas excesivas, generando condiciones laborales de sobrecarga, y aumento de riesgos laborales (Salanova, Martínez y Lorente, 2005). Bolívar (2006), refiere que esta situación provoca en los docentes una crisis de identidad profesional que se manifiesta en estrés, síndrome de burnout, etc.

En el marco legal vigente en el Ecuador, la Constitución de la República garantiza a todas las personas el derecho de desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, garantizando su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. El 16 de junio de 2017, mediante acuerdo Ministerial N° 82, el Ministerio del Trabajo expide la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” señalando en su artículo 9 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 la academia, empresas e instituciones públicas y privadas a fin de promover el cumplimiento de esta actividad, desarrolla un formato estandarizado para la evaluación de los riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa o institución pública o privada, como una etapa preestablecida para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales.

El Cuestionario 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, es decir situaciones que puedan producir daño a la salud del trabajador; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. (Guía para la implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, 2018). Este instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales formulado por el Ministerio del Trabajo propone la utilización de métodos que apunten al origen de los problemas, considerando las características de la organización del trabajo y la participación de los trabajadores en todo el proceso.

### **Metodología**

Se llevó a cabo un estudio descriptivo y transversal a partir de los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial (ver anexo 2) establecido en octubre del 2018 por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018), el cual fue aplicado a los 53 docentes de la Unidad Educativa Leopoldo Mercado. El cuestionario fue aplicado posterior al consentimiento otorgado, tanto de la institución como de los encuestados.

Previo a la aplicación del cuestionario, se preparó los canales de comunicación respectivos en dicha institución. La persona encargada de ejecutar los cuestionarios pasó primero por un proceso de lectura y comprensión de la guía sugerida por el Ministerio de Trabajo. En el momento de la entrega de los cuestionarios, el principal encargado de esta investigación procedió a leer las instrucciones de forma reiterada a los participantes.

El cuestionario plantea 58 ítems agrupados en 15 dimensiones de estudio: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación y soporte y apoyo; además de otros puntos

importantes como acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones el trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida. Las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert, es decir que, en cada una de las preguntas se debe señalar las siguientes opciones de respuesta: “completamente de acuerdo”, que equivalente a una puntuación de 4, “parcialmente de acuerdo” igual a una puntuación de 3, “poco de acuerdo”, igual a 2, y “en desacuerdo”, con 1 punto. Para determinar el nivel de riesgo, se requiere una sumatoria simple dependiendo de las preguntas involucradas para cada ítem, por ejemplo, en la carga y ritmo de trabajo el riesgo bajo (color verde) va de 13 a 16 puntos, riesgo medio (amarillo) de 8 a 12, riesgo alto (roja) de 4 a 7.

### **Análisis de Resultados**

La tabla 1 muestra las características generales de los 53 docentes de acuerdo al sexo. La mayor parte de la población son mujeres con el 73,6%. Asimismo, se clasificaron los resultados de según la jornada laboral, años de trabajo y nivel educativo según el sexo de los encuestados. En este sentido, para el horario vespertino existen 9 hombres, mientras que en el grupo de mujeres hay 19. Por otro lado, en el horario matutino hay 5 hombres y 20 mujeres. Como se observa en las estadísticas, la mayor parte de personas encuestadas son mujeres.

En relación al nivel educativo de horario matutino, sucede lo mismo, existen 20 mujeres y 5 hombres, evidenciando una realidad que se vive en la mayoría de instituciones educativas en el país; la mayor parte de la plantilla docente son mujeres. Asimismo los datos muestran que la mayoría de mujeres tienen entre 3 a 6 años de antigüedad en el centro educativo parte del objeto de la investigación.

Tabla 1: Características de la población de estudio horario Vespertino

	Hombres		Mujeres		Total
	N=9	%	N=19	%	
Horario Vespertino					28
<b>Antigüedad</b>					
< 2 años	4	44,4	3	15,7	28
3 a 10 años	1	11,1	5	26,3	
11 a 20 años	3	33,3	6	31,6	
>21 años	1	11,1	5	26,3	
<b>Nivel educativo</b>					
Elemental	3	33,3	0	-	28
Básico	2	22,2	6	31,6	
Medio	1	11,1	3	15,7	
Bachillerato	3	33,3	10	52,6	

Tabla 2: Características de la población de estudio horario Matutino

	Hombres		Mujeres		Total
	N=5	%	N=20	%	
Horario Matutino					25
<b>Antigüedad</b>					
< 2 años	2	40	5	25	25
3 a 10 años	1	20	6	30	
11 a 20 años	1	20	6	30	
>21 años	1	20	3	15	
<b>Nivel educativo</b>					
Elemental	2	40	2	10	25
Básico	1	20	8	40	
Medio	2	20	6	30	
Bachillerato	0	-	4	20	

En la tabla 3 se presenta la frecuencia absoluta y porcentaje del nivel de riesgo para todas las dimensiones analizadas. En ninguna dimensión analizada sobresale el riesgo bajo. En 10 de las 15 dimensiones, se impone el riesgo medio y en 5 resalta el riesgo alto.

Para un análisis más profundo se detallan a continuación cada una de las dimensiones, explicando su referencia y denominación para describir de forma más específica los resultados.

La dimensión de liderazgo nos expone un riesgo medio mayoritario frente al resto de niveles, a pesar de estar seguida con un bajo margen de docentes en el riesgo alto. Esto representaría una alerta de cómo se está manejando el liderazgo en el centro educativo. Es indispensable aclarar que, la forma en cómo se diseñó este cuestionario y las preguntas realizadas dejan al tema del liderazgo representado más bien en relación con los jefes de los docentes.

En la dimensión del margen de acción y control se impone el riesgo medio por una amplia mayoría frente al resto de niveles. En este caso, el nivel de riesgo bajo es por demás inferior, sobrepasado a su vez por el riesgo alto. Ello nos indica que, si bien no se ubica en la peor condición, el margen de acción y control es bajo para los docentes.

En el índice de Organización del Trabajo, se destaca notablemente que el riesgo bajo es mayor al riesgo alto, esto a pesar de que el riesgo medio es mayoritario. Esta característica es atípica en el contraste a las otras dimensiones del estudio.

La dimensión de Recuperación es la primera donde se observa el predominio del riesgo alto entre los docentes del centro educativo. Esta dimensión, nos demuestra que estamos ante niveles que son catalogados como riesgos altos para los encuestados.

En cuanto al acoso sexual, si bien también predomina el riesgo medio, cabe destacar que el riesgo bajo es superior al riesgo alto, cuestión que no ocurre con frecuencia en el resto de dimensiones.

Mientras tanto la cifra varía en gran magnitud para el grupo del género femenino con, 5 en riesgo bajo, 4 medio riesgo y 30 en riesgo alto. La dimensión de la estabilidad laboral, en contraste a la dimensión anteriormente analizada, presenta un escenario menos negativo, sin embargo, indica la existencia de un riesgo latente al ser mayoritariamente en el nivel medio.

La adicción al trabajo representa un riesgo medio en la escala de análisis. Esto, en similitud a otras dimensiones; sobre la base de la muestra aplicada, el 5,7 % de hombres se encuentran en bajo riesgo, mientras que el 17% está en riesgo medio y con el 3,77% está representado el riesgo alto. En cuanto a las mujeres, en riesgo bajo está el 15%, en medio riesgo el 50,9% y por último con el 7,55% se encuentran en alto riesgo.

El trabajo excesivo, es un problema naturalizado a nivel de percepción por los docentes. Es así que, la dimensión de recuperación, también cuenta con un riesgo alto notable, puesto que, al parecer, el trabajo que cumplen los docentes va más allá de los horarios laborales y con ello la recuperación o distracción se hace muy compleja. En esta misma idea, los protocolos propuestos por las autoridades gubernamentales, solo quedan en papeles, pues, las dimensiones antes mencionadas lo único que hacen es intervenir directamente en el bienestar del docente, ya sean hombres o mujeres. Las cifras reflejan ausencia de reformas que incentiven el trabajo de él o la docente en su campo laboral, dejándolos en total indefensión y abandono.

Tabla 3: Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión

	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
	n	%	n	%	n	%
Carga y ritmo de trabajo	13	24,53	32	60,38	8	15,09
Desarrollo de competencias	8	15,09	45	84,91	0	0,00
Liderazgo	9	16,98	25	47,17	19	35,85
Margen de acción y control	3	5,66	37	69,81	13	24,53
Organización del trabajo	13	24,53	30	56,6	10	18,87
Recuperación	5	9,43	17	32,08	31	58,49
Soporte y apoyo	5	9,43	30	56,6	18	33,96
Acoso discriminatorio	8	15,09	33	62,26	12	22,64
Acoso laboral	5	9,43	12	22,64	36	67,92
Acoso sexual	18	33,96	25	47,17	10	18,87
Adicción al trabajo	11	20,75	36	67,92	6	11,32
Condiciones de trabajo	8	15,09	19	35,85	26	49,06
Doble presencia (laboral-familiar)	7	13,21	10	18,87	36	67,92
Estabilidad laboral y emocional	10	18,87	34	64,15	9	16,98
Salud auto percibida	5	9,43	13	24,53	35	66,04

En la tabla 3, se muestra el nivel de riesgo según sexo de las personas entrevistadas. La dimensión de las cargas y ritmos de trabajo, permite evidenciar las particularidades de trabajo docente al suponer las altas demandas de horario y esfuerzo al cual se encuentran expuestos. Pese al total de 53 maestros que laboran en este centro educativo, y que al parecer se presentaría como un número alto; en la práctica, después de analizar esta dimensión vemos que no existe evidencia para suponer la existencia de niveles bajos en cuanto a las cargas y ritmos de trabajo.

El desarrollo de competencias se caracteriza por ser la única dimensión de todas las 15 en la cual no existió ningún docente que tuvo respuestas que lo ubiquen en un riesgo alto.

La dimensión del acoso discriminatorio presenta, de la misma manera, una amplia mayoría de docentes en el nivel de riesgo medio. Los niveles de riesgo alto son mayores a los del riesgo bajo. Con respecto al tema de acoso laboral, se encuentran en bajo riesgo, 5,7% correspondiente al género masculino, mientras que al femenino 3,8%; asimismo en la escala de riesgo medio, el 7,55% de la muestra corresponde a hombres y 15,2% a

mujeres. Finalmente, con el 13,21% para hombres y el 54,72% para mujeres ocupan las cifras correspondientes a alto riesgo.

Paralelamente al acoso laboral, la doble presencia es una de las dimensiones con un mayor número de docentes en alto riesgo en el ámbito psicosocial, lo que resulta preocupante. En relación a estos apuntes del total de docentes encuestados correspondientes al género masculino, en riesgo bajo se sitúan 2, en medio riesgo 6 al igual que en riesgo alto.

Finalmente, en relación a la salud auto percibida, existe un alto porcentaje para el género femenino del centro educativo. Las estadísticas se presentan con un alto riesgo para el sector femenino, con 50,94% y 50,9% correspondiente a riesgo medio, mientras tanto para el sector del género masculino existe el 7,5% en riesgo bajo, el 13,2% en riesgo medio y 5,66% en riesgo alto.

Tabla 4: Evaluación de riesgo psicosocial por sexo

	Riesgo bajo				Riesgo medio				Riesgo alto			
	Masc	%	Fem	%	Masc	%	Fem	%	Masc	%	Fem	%
Carga y ritmo de trabajo	5	9,4	8	15	6	11,3	26	49,1	3	5,66	5	9,43
Desarrollo de competencias	3	5,7	5	9,4	11	20,8	34	64,2	0	0,00	0	0,00
Liderazgo	4	7,5	5	9,4	6	11,3	19	35,8	4	7,55	15	28,30
Margen de acción y control	1	1,9	2	3,8	9	17	28	52,8	4	7,55	9	16,98
Organización del trabajo	4	7,5	9	17	8	15,1	22	41,5	2	3,77	8	15,09
Recuperación	1	1,9	4	7,5	6	11,3	11	20,8	7	13,21	24	45,28
Soporte y apoyo	2	3,8	3	5,7	8	15,1	22	41,5	4	7,55	14	26,42
Acoso discriminatorio	3	5,7	5	9,4	6	11,3	27	50,9	5	9,43	7	13,21
Acoso laboral	3	5,7	2	3,8	4	7,55	8	15,1	7	13,21	29	54,72
Acoso sexual	6	11	12	23	5	9,43	20	37,7	3	5,66	7	13,21
Adicción al trabajo	3	5,7	8	15	9	17	27	50,9	2	3,77	4	7,55
Condiciones de trabajo	3	5,7	5	9,4	4	7,55	15	28,3	7	13,21	19	35,85
Doble presencia (laboral-familiar)	2	3,8	5	9,4	6	11,3	4	7,55	6	11,32	30	56,60
Estabilidad laboral y emocional	4	7,5	6	11	7	13,2	27	50,9	3	5,66	6	11,32
Salud auto percibida	2	3,8	3	5,7	4	7,55	9	17	8	15,09	27	50,94

## Discusión

Los riesgos psicosociales en el trabajo docente en la actualidad, han generado una especial atención desde el sector de la salud laboral, puesto que en base a varios estudios se evidencia que, si bien el trabajo docente no es una labor de alto riesgo en términos físicos, el trabajo realizado por los maestros les causa efectos negativos en su salud, quizá mayoritariamente en el aspecto de salud mental causado principalmente por el exceso de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial, tanto para hombres como para mujeres, en el sector educativo, están asociadas con una elevada demanda de doble presencia -en la casa y el trabajo, sumado muchas veces al bajo apoyo social percibido por parte de los compañeros de trabajo y el jefe, así como las pocas oportunidades para el desarrollo de habilidades en el trabajo (Bones Rocha et al., 2014).

El presente estudio aporta con datos sobre los riesgos psicosociales en el ámbito de la docencia. Los principales resultados indican que en un 67,93% de los investigados (53 maestros) se ven afectados especialmente por acoso laboral y la doble presencia laboral, un 66% por mala salud auto percibida, un 58,49% señala falta de tiempo de recuperación y un 49% malas condiciones de trabajo.

Es importante mencionar varios puntos respecto de las cifras del párrafo anterior y es que, en la dimensión correspondiente a acoso laboral, el 54,72% corresponde al sexo femenino, es decir, las mujeres que forman de parte de los datos de la investigación, están expuestas en mayor grado a diferentes maneras de violencia, ya sean esta simbólica o psicológica. Esta evidencia es preocupante, puesto que pone en evidencia que la Institución Educativa donde se realizó la investigación genera riesgos psicosociales, en mayor parte a representantes del sexo femenino. Este entorno laboral, por lo tanto, no se

encuentra exento de ser participe de proceso de violencia contra la mujer, por el contrario, debería existir un protocolo generado desde las autoridades pertinentes, para que, por medio de este, se identifiquen a él o los agresores.

En relación a la doble presencia laboral, el sexo femenino se encuentra en la categoría de alto riesgo con el 56,6%; de esta manera se muestra la diferencia que existe entre el sexo masculino y femenino en el campo laboral. Hay que destacar la relación de desigualdad que se visibiliza a través de la presente investigación, y exponer los distintos riesgos a los que están expuestas las docentes.

Finalmente, en el ámbito de salud auto percibida, sigue prevaleciendo una marcada desigualdad entre hombres y mujeres, de esta manera la investigación arroja los siguientes datos: mujeres 50,94% y hombres 15,09%. Estas cifras demuestran que la desigualdad social se intensifica al momento de realizar un análisis por género, en este mismo sentido, los datos reflejan la problemática que representa la inclusión de la mujer al campo laboral.

Si bien la pregunta sobre la salud auto percibida resultó importante para analizar la realidad del docente, es significativo reconocer que dicho diagnóstico no se sustenta en pruebas objetivas ni análisis médicos especializados, por lo que sería importante implementarlos en futuras investigaciones. Sin embargo, la pregunta de salud auto percibida ha demostrado ser un excelente indicador de morbilidad, mortalidad y uso de servicios de salud. (Behav, 1997)

La carencia de investigaciones similares no ha permitido que este estudio pueda comparar sus resultados o profundizar estructural o teóricamente con otros estudios similares en el país, lo cual puede ser considerado una debilidad. Sin embargo, esta investigación posibilita ya una entrada para la exploración y profundización del tema

Estos resultados coinciden con Aldrete, M., González, J., & Preciado, M. (2008), en un estudio realizado en una muestra de docentes del nivel medio básico del sistema educativo oficial de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México, donde se identificó que un 43,7% de los docentes tenía agotamiento emocional, un 40,3% baja realización personal y un 13,3% despersionalización. Los docentes del mismo estudio identifican la presencia de factores de riesgo para presentar agotamiento emocional, principalmente altas exigencias laborales (40,9%) y baja remuneración del rendimiento (29,5%). Asimismo, se muestra en evidencia la relación entre el trabajo docente y el desarrollo de enfermedades, señalando que la falta de políticas adecuadas puede disminuir la calidad de vida y salud del docente.

Así, la tendencia en los centros educativos se encuentra relacionada principalmente con la carga laboral, lo que desencadena posibles complicaciones que influyen en la salud psicosocial del docente. En la Unidad Educativa Leopoldo Mercado (Rumiñahui), se muestra que las principales causas de riesgo psicosocial son ocasionadas por aspectos relacionados al trabajo, llegando a tocar el campo de acoso laboral. En este sentido la relación jerárquica laboral influye directamente, tanto la relación entre maestro y autoridades como con el resto del cuerpo docente.

La evidencia, por lo tanto, es preocupante, demostrando que para un alto número de docentes su trabajo no se encuentra exento de amenazas, y demás factores de riesgo, al parecer, no se evidencia un ambiente laboral libre de conflictos ni situaciones estresantes, ni condiciones de trabajo, que además de ser un generador de estrés, podrían ser la causa de accidentes o enfermedades profesionales, gracias a las inadecuadas instalaciones.

Por el contrario, a partir de los entrevistados se demuestra que, el maestro está ante niveles de riesgos altos, dejando entrever, un problema común adoptado en la labor de la

docencia, donde el trabajo va más allá de los horarios laborales para los docentes y con ello la recuperación o distracción se hace muy compleja, así como el tiempo dedicado a los asuntos personales o familiares, aunque no deberían, influyen en el desempeño de sus actividades laborales.

Los profesores de establecimientos municipales, subvencionados y particulares obtuvieron niveles medios de riesgo psicosocial en exigencias psicológicas. Sin embargo, los docentes de colegios municipales son quienes presentan mayor riesgo psicosocial en exigencias psicológicas, estando al límite de presentar un nivel de riesgo alto en aquella dimensión. Esto se debería a las condiciones de trabajo, altas cargas laborales y excesivas horas de trabajo lo que generaría un desgaste emocional que impediría continuar con el trabajo e influiría negativamente en la salud del docente. Lo anterior se relaciona

Lo anotado anteriormente, infiere que los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores, como lo afirma un estudio realizado por Gil-Monte (2002), sobre el hecho de que la sobrecarga laboral y el ser un blanco recurrente de agresividad por parte de alumnos y apoderados, provoca que los profesores sean más irritables e intolerantes, provocando ausentismo y aumento de licencias médicas. Por otro lado, la oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina (2004), en su investigación, refiere que un 42% de los docentes sufren de depresión con alto diagnóstico de estrés, insomnio y angustia, lo cual genera dificultad de concentrarse, aumentando las tasas de problemas de salud mental.

Finalmente, los resultados de la presente investigación, aportan de manera relevante a la situación actual del docente de educación básica y media a nivel nacional, pues hay resultados concordantes que muestran escenarios similares.

## Conclusiones

El *cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial* permitió, como herramienta principal de la investigación, entender los riesgos a los cuales están sometidos los docentes de la Unidad Educativa Leopoldo Mercado del cantón Rumiñahui. Se puede concluir, en términos generales que se reflejan emociones negativas o desagradables como el enfado, la frustración, depresión y nerviosismo, en dichos docentes, los cuales, muchas veces, son resultados del entorno laboral y los riesgos psicosociales establecidos en la institución.

Al aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, evidenciamos tres dimensiones con riesgo alto; el acoso laboral, la doble presencia (trabajo – familia) y la salud auto percibida. Los resultados obtenidos, nos presentan, por lo tanto, factores como el hostigamiento intencional, repetitivo, las demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal-familiar, el exceso de trabajo, la acumulación de estrés presentes en un 66% de los docentes.

Se recomienda, profundizar en investigaciones de este tipo, puesto que representa una problemática que reporta un amplio proceso investigativo, debemos, por lo tanto, también promover la implementación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial por parte del Ministerio de Trabajo en las entidades públicas y privadas. Gracias a esto, se podrá evidenciar el entorno al que está expuesto el trabajador y se logrará tomar medidas de prevención que cuenten con una adecuada consideración de los diversos riesgos psicosociales.

A pesar de que las políticas públicas del Ecuador en el área de la salud sean caracterizadas por promover un sistema hospitalario céntrico, se debe siempre incentivar la idea de la prevención de la enfermedad sobre el tratamiento, creando programas que adviertan las

afectaciones en la salud de los trabajadores por medio de investigaciones a nivel local y creando programas de prevención.

Como fruto final de este estudio, nos permitimos exponer las debilidades y fortalezas que consideramos, han sido parte del proceso de esta investigación. En este caso, una de las debilidades encontradas de este estudio es sin duda, la muestra pequeña con la que se realizó toda esta investigación. Esto no permitió determinar la causalidad entre los riesgos psicosociales y la percepción del estrés en los maestros, por ejemplo.

Cabe destacar como fortaleza que, los resultados expuestos son lo suficientemente útiles como para profundizar en el conocimiento de las percepciones de los docentes y su posible impacto en la salud y desempeño profesional. Conjuntamente, el análisis y valoración de los resultados obtenidos en este estudio, si bien no son generalizables a toda la población docente ni representativa de la misma, pueden tenerse en cuenta para proponer acciones tendientes a prevenir o reducir los riesgos psicosociales.

## Referencias Bibliográficas

- Abad, M. C., & Chicaiza, C. (2016). *Actores psicosociales y estrés en personal de enfermería de Un hospital público de tercer nivel de atención*. Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5585/1/11914.pdf>
- Acelas, M. & Leal, M. (2005). Síndrome de Burnout en docentes de básica primaria y básica secundaria de las instituciones públicas del núcleo 1 de la ciudad de Bucaramanga. Trabajo de Investigación, Universidad de San Buenaventura. Sin editar.
- Alcover, C.-M., Martínez-Iñigo, D., Mazo, R., & Bilbao, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. McGraw-Hill.
- 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. Disponible en: <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Orgánica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
- Beltrán, C. A., Hernández, F. D. M., Salazar, B. Y. R., & Cortez, N. R. (2016). Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metal-mecánica de El Salto, Jalisco. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 16(2), 15-22.
- Idler EL, Benyamini Y. Self-rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies. *J Health Soc Behav*. 1997;38(1):21–37.
- D'Anello, A., Etana, M., & Guerra, J. C. (2003). Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del hospital universitario de los andes. Mérida. Venezuela. *Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes*, 9(1-4).

Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias, Organización Mundial de la Salud,

Av. Appia 20, 1211 Ginebra 27, Suiza Tel. +41 22 791 21 11, fax +41 22 791 41

60, Correo electrónico: [mnh@who.int](mailto:mnh@who.int), página

web:[http://www.who.int/mental\\_health](http://www.who.int/mental_health)

Dolan, S. L., Díez-Piñol, M., & García, S. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=258297>

Flores, J. C., & 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>

Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: Un estudio

cualitativo de percepción. *Revista mexicana de sociología*, 70(2), 305-329.

Gavilanez, P. (2016). Opciones para mitigar el estrés laboral. *El Comercio*. Recuperado

de [elcomercio.com/tendencias/salud-mitigar-estres-laboral-ecuador.html](http://elcomercio.com/tendencias/salud-mitigar-estres-laboral-ecuador.html)

Gil-Monte, P. R., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L., & de València, U. (2016).

PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (ESPAÑA).

Hernández, J. R. (2003). Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y

secundario de atención. *Revista Cubana de Salud Pública*, 29, 103-110.

Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés laboral desde Medicina del Trabajo*.

Recuperado de

<http://www.sapargestion.com/GuiaManejoEstres/files/downloads/GuiaManejoEstres.pdf%20>

López, L., Solano, A., Aguirre, S., Osorio, C., & Vásquez, E. M. (2012). El Estrés laboral

y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina (Work Stress and

psychiatric disorders in medical professionals) (Esporotricose: Uma doença pouco conhecida ocupacional). *CES Salud Pública*.

Marsollier, R. G. (2013). *La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral*. Recuperado de <http://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/7382>

Minayo, C. (2012). Historicidad del concepto «salud del trabajador» en el ámbito de la salud colectiva: El caso de Brasil. *Salud Colectiva*, Núñez, B. J. Á. (2013).

Consecuencias de la disincronia circadiana en la salud del trabajador. *Revista CES Salud Pública*.

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-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

NAVARRETE, Sergio (2013), ¿Cómo hacer viable una legislación del acoso psicológico en México? Primera parte: las múltiples infracciones que implica el mobbing o acoso psicológico laboral, 14° Congreso Virtual de Psiquiatría Interpersonal. México. Disponible en:

<https://www.academica.org/sergio.navarrete.vazquez/5.pdf>

Nevid, J. S. (2010). *Psicología. Conceptos Y Aplicaciones*. CENGAGE Learning.

OIT. (2010, marzo 25). Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010) [Fascículo]. Recuperado 29 de octubre de 2019, de

[https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/promotion/WCMS\\_125164/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/promotion/WCMS_125164/lang--es/index.htm)

OIT. (2016, abril 4). Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo [Informe]. Recuperado 12 de agosto de 2019, de [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_466549/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud. (2013). OMS | Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. Recuperado 1 de septiembre de 2019, de WHO website: [https://www.who.int/mental\\_health/publications/action\\_plan/es/](https://www.who.int/mental_health/publications/action_plan/es/)

Ortega F, G., Pio R, G., Cardemil, F., & Sade B, C. (2015). Presencia de síndrome de Burnout en una muestra de residentes y otorrinolaringólogos de Chile. *Revista de otorrinolaringología y cirugía de cabeza y cuello*, 75, 227-231. <https://doi.org/10.4067/S0718-48162015000300005>

Porras, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: Una reflexión desde la psicología del trabajo. Tesis psicológica: Revista de la Facultad de Psicología.

Ramírez, R. (2016). *Burnout en profesionales de la salud del Ecuador* ([Http://purl.org/dc/dcmitype/Text](http://purl.org/dc/dcmitype/Text), Universidade de Santiago de Compostela). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=132097>

Rocha, Kátia Bones, Muntaner, Carles, Solar, Orielle, Borrell, Carme, Bernales, Pamela, González, María José, Ibañez, Ciro, Benach, Joan, & Vallebuona, Clélia. (2014). Clase social, factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su asociación con la salud autopercebida y mental en Chile. *Cadernos de Saúde Pública*, 30(10), 2219-2234. <https://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00176213>

Satizábal Moreno, J. P., & Marín Ariza, D. A. (2018). Sleep Quality of Nurses Staff. *Revista Ciencias de la Salud*, 16(SPE), 75-86. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.6846>

Serrano, M., Moya-Albiol, L., & Salvador, A. (2009). *Estrés laboral y salud. Indicadores cardiovasculares y endocrinos.*

Shimizu, Y., Makino, S., & Takata, T. (1997). Employee Stress Status during the Past Decade (1982-1992) Based on a Nation-Wide Survey Conducted by the Ministry of Labour in Japan. *INDUSTRIAL HEALTH*, 35(3), 441-450.  
<https://doi.org/10.2486/indhealth.35.441>

Steel Z, Marnane C, Iranpour C, et al. The global prevalence of common mental disorders: a systematic review and meta-analysis 1980-2013. *Int J Epidemiol.* 2014;43(2):476–493. doi:10.1093/ije/dyu038

Unesco (2004). Encuesta UNESCO de Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>.

Unesco (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay—UNESCO Biblioteca Digital. Recuperado 16 de febrero de 2020, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

VARELA, Osvaldo (2011), El acoso laboral – su peritación, Anuario de Investigaciones, Vol. 17. Argentina. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139947048.pdf>

VARGAS, María y CARRILLO, Jairo (2011), Mobbing en Colombia alcances y imitaciones de la ley 1010 de 20076, Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 3., Issue 1. Colombia. Disponible en: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/116>

## ANEXOS

## Nexo 1. Definiciones dimensiones cuestionario

<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de Competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de Acción y Control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).
Organización del Trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.
Soporte y Apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.
Acoso Discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Acoso Sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor
Adicción al Trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
Condiciones de Trabajo	Factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.

Nota: Elaboración propia. Definiciones obtenidas de Ministerio de Trabajo (2016).

## Nexo 2 . Modelo del cuestionario aplicado.

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPACIOS LABORALES					
<b>Instrucciones para completar el cuestionario:</b>					
1. El siguiente cuestionario es con el fin de realizar un artículo sobre la salud laboral docente a partir de la aplicación de una encuesta a todos los maestros de la institución. La información obtenida nos permitirá visibilizar las condiciones en la que laboran					
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.					
3. 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.					
4. Luego de leer la pregunta marque con una (X) las veces en las que usted ha sentido estas condiciones.					
El uno (1) si está <b>EN DESACUERDO</b>					
El dos (2) si está <b>POCO DE ACUERDO</b>					
El tres (3) si está <b>PARCIALMENTE DE ACUERDO</b>					
El cuatro (4) si está <b>COMPLETAMENTE DE ACUERDO</b>					
4. 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.					
5. No existen respuestas correctas o incorrectas.					
6. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.					
7. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.					
<b>MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>					
DATOS GENERALES					
Género: Femenino ( ) Masculino ( )					
Horaria: Matutina( ) Vespertina( ) Nocturna( ) A distancia o semi presencial( )					
Años de trabajo docente:					
Nivel educativo en el que labora:					
Estado Civil:					
Número de Cargas familiares:					
#	ITEM	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	EN DESACUERDO
		4	3	2	1
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, administrativos, familiares estudiantes).				
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.				
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				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
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 esta 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.				
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				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
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				
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				

30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
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 esta 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 esta 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				
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				