



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD DE POSGRADO**

## **MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

**TEMA: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA  
PÚBLICA, QUITO-ECUADOR, 2023.**

**AUTOR: MD. ISACÁZ CHAMORRO LEONEL NICOLÁS**

**TUTOR: DRA. ROSA TATIANA SUÁREZ ERAZO**

**ASESOR: MSC. BENJAMIN REINALDO MEZA OLEAS**

**IBARRA – ECUADOR**

**2023**

## **APROBACIÓN DE LOS TUTORES Y ASESORES DE TITULACIÓN**

### **APROBACIÓN DE LOS TUTORES DE PERFIL**

Nosotros Dra. Rosa Tatiana Suárez Erazo y Msc. Benjamín Meza Oleas, tutor y asesor asignados de la tesis del maestrante: Leonel Nicolás Isacáz Chamorro del Programa de Maestría en HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL, aprobamos el ingreso de la Tesis, con fecha: 19/10/2023 cuyo tema es: “Factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quito-Ecuador, 2023”. y sulínea de investigación es: Salud y Bienestar de la comunidad.

Ibarra, 19 de octubre del 2023

Atentamente.

#### **TUTOR:**

**Nombres y apellidos:** Dra. Rosa Tatiana Suárez Erazo

**Firma:**



#### **ASESOR:**

**Nombres y apellidos:** Msc. Benjamín Meza Oleas

**Firma:**





# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

### AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1003321625		
APELLIDOS Y NOMBRES:	ISACÁZ CHAMORRO LEONEL NICOLÁS		
DIRECCIÓN:	HUGO GUZMAN LARA (LA VICTORIA)		
EMAIL:	isacaznicolas@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	062615025	TELÉFONO MÓVIL:	0996485080

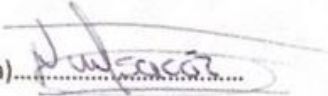
DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA, QUITO-ECUADOR, 2023.
AUTOR (ES):	MD. LEONEL NICOLÁS ISACÁZ CHAMORRO
FECHA: DD/MM/AAAA	12/10/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Higiene y Salud Ocupacional
ASESOR /DIRECTOR:	TUTOR: Dra. Rosa Tatiana Suárez Erazo ASESOR: Dr. Benjamin Meza Oleas

## 2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 6 días del mes de Diciembre de 2023

### EL AUTOR:

(Firma).....

Nombre: Leonel Nicolás Izucó Chamorro

## **DEDICATORIA**

Este estudio está dedicado en primer lugar a mis padres, quienes me han brindado un apoyo constante a lo largo de este camino, enfrentando todas las adversidades que se han presentado. También quiero expresar mi gratitud a mi hermano y al resto de mi familia, quienes siempre han estado pendientes de mis estudios. Quiero hacer una dedicatoria especial a mi abuelita, a quien sé que, desde el cielo, me observa con orgullo. Por último, quiero agradecer de manera especial a mi enamorada, quien ha sido una fuente constante de apoyo y motivación a lo largo de este período de estudio.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios por las innumerables bendiciones que he recibido a lo largo de mi trayectoria académica. También deseo manifestar mi gratitud hacia mis padres, María y Darwin, por su apoyo inquebrantable a lo largo de mis estudios. A mi hermano Martín, le agradezco por el cariño constante que me brinda. De igual manera a mi abuelita, que, desde el cielo, está orgullosa de mis logros.

A mi enamorada, Adriana, le agradezco de todo corazón por ser uno de los pilares fundamentales en mi vida y por brindarme la motivación necesaria para superar cada obstáculo que se ha presentado en este camino. Por último, pero no menos importante, quiero expresar mi reconocimiento a la Universidad Técnica del Norte y a todos los miembros de su prestigiosa facultad de postgrado, así como a cada uno de los docentes que han impartido sus cátedras con esfuerzo y dedicación. A mi tutor Msc. Rosa Tatiana Suárez y asesor Msc. Benjamin Meza, su contribución ha sido fundamental en mi formación académica y personal.

*Nicolás Isacáz*

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCION.....</b>	<b>1</b>
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>2</b>
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	5
2.3. JUSTIFICACIÓN.....	5
<b>CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL.....</b>	<b>7</b>
3.1. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1.1 CONCEPTOS BASICOS.....	7
3.1.2 <b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES</b> .....	8
3.1.2.1 DEFINICIONES.....	9
3.1.2.2 CARACTERISTICAS.....	10
3.1.3. CAUSAS Y EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	11
3.1.4. MODELO DEL DESEQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA.....	12
3.1.5 <b>SATISFACCION LABORAL</b> .....	12
3.1.5.1 DEFINICIONES.....	13
3.1.5.2 LA TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG.....	14
3.1.5.3 SATISFACCION INTRINSECA.....	15
3.1.5.4 SATISFACCION EXTRINSECA.....	15
3.3. MARCO NORMATIVO.....	16
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGIA.....</b>	<b>17</b>

4.1. OBJETIVOS.....	17
4.1.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
4.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
4.2. HIPÓTESIS.....	17
4.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	17
4.3.1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	18
4.4. MATERIALES Y MÉTODOS.....	18
4.4.1. DATOS DEMOGRÁFICOS.....	18
4.4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	18
4.4.3. DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN.....	19
4.5.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	19
4.5.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.....	19
4.6. FASES DEL ESTUDIO.....	19
4.7. INSTRUMENTOS.....	20
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
5.1. RESULTADOS.....	20
5.2. DISCUSIÓN.....	35
5.3. CONCLUSIONES.....	38
5.4. RECOMENDACIONES.....	40
<b>CAPITULO VI: BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS.....</b>	<b>41</b>
6.1. BIBLIOGRAFÍA.....	41
6.4. ANEXOS.....	43



## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla N°1</b> Información descriptiva de los datos demográficos.....	21
<b>Tabla N°2</b> Dimensiones sobre la satisfacción laboral.....	23
<b>Tabla N°3</b> Dimensiones sobre la satisfacción laboral (Continuación).....	24
<b>Tabla N°4</b> Calificaciones de las dimensiones de riesgo psicosocial laboral.....	26
<b>Tabla N°5</b> Dimensiones del riesgo psicosocial a nivel laboral.....	27
<b>Tabla N°6</b> Dimensiones del riesgo psicosocial a nivel laboral (Continuación).....	27
<b>Tabla N°7</b> Relación del riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral.....	29
<b>Tabla N°8</b> Correlación de Rho de Spearman.....	30
<b>Tabla N°9</b> Relación de la información demográfica con la satisfacción laboral.....	31
<b>Tabla N°10</b> Relación de la información demográfica con el riesgo psicosocial en el espacio laboral .....	32
<b>Tabla N°11</b> Discusión del estudio .....	35

## **INDICE DE GRÁFICOS**

<b>Figura N° 1</b> Porcentaje de satisfacción laboral.....	25
<b>Figura N°2</b> Porcentaje del riesgo psicosocial.....	28
<b>Figura N°3</b> Porcentaje de relación de riesgo psicosocial y satisfacción laboral .....	29

## **INDICE DE ANEXOS**

**ANEXO A.** Aprobación para realizar el estudio en la unidad educativa.

**ANEXO B.** Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo

**ANEXO C.** Instrumento ESL21 para la medición de la satisfacción laboral.

**ANEXO D.** Consentimiento informado

**ANEXO E.** Preguntas del cuestionario ESL21

## **INDICE DE ABREVIATURAS**

**OMS:** Organización Mundial de la Salud.

**ESL 21:** Escala de Satisfacción Laboral 2021

## RESUMEN

**Introducción.** En la actualidad, los factores de riesgo psicosociales presentan un interés creciente debido a su repercusión en la salud mental y el bienestar de todo tipo de empleado o trabajador. Los profesionales de la educación, en particular, enfrentan una serie de desafíos que pueden influir en su satisfacción laboral. A través de esta investigación, se pretende identificar el nivel de riesgo psicosocial existente y comprender su impacto en la satisfacción laboral. **Objetivos.** El presente estudio tiene como objetivo principal relacionar los factores de riesgo psicosociales con la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa pública, además, identificar el nivel de estos factores en los docentes y establecer el nivel de satisfacción laboral por dimensiones en dicha población. **Metodología.** Se llevó a cabo un estudio correlacional y diseño transversal, empleando un enfoque cuantitativo en el que la población de interés abarcó la totalidad de docentes, constituida por 50 individuos. En el marco de esta investigación, se utilizaron como instrumentos de recopilación de datos el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo y el Instrumento ESL21 para la medición de la satisfacción laboral. **Resultados.** El estudio encontró que los factores de riesgo psicosociales, como la carga laboral elevada y la falta de control sobre las tareas, están inversamente relacionados con la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados de la evaluación de Rho de Spearman indican una correlación negativa -0,204

**Palabras clave:** Riesgo psicosociales, satisfacción laboral, docentes

## ABSTRACT

**Introduction.** Nowadays, psychosocial risk factors have gained increasing attention due to their impact on the mental health and well-being of employees of all kinds.

Education professionals, in particular, face a range of challenges that can influence their job satisfaction. Through this research, the aim is to identify the level of existing psychosocial risk and comprehend its impact on job satisfaction. **Objectives.** The main goal of this study is to establish a link between psychosocial risk factors and job satisfaction among teachers in a public educational institution. Additionally, it seeks to identify the level of these factors in teachers and assess job satisfaction by various dimensions within this population.

**Methodology.** A correlational study with a cross-sectional design was carried out, employing a quantitative approach in which the target population encompassed all teachers, consisting of 50 individuals. In the context of this research, data collection instruments included the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire from the Ministry of Labor and the ESL21 Instrument for measuring job satisfaction. **Results.** The study discovered that psychosocial risk factors, such as high workloads and lack of control over tasks, are inversely related to job satisfaction among teachers. The results of the Spearman's Rho assessment indicate a negative correlation (-,204).

**Keywords:** Psychosocial risks, job satisfaction, teachers

TEMA: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA, QUITO-ECUADOR, 2023.

## **CAPÍTULO I.**

### **INTRODUCCIÓN**

Los docentes de una institución tienen un papel fundamental en la educación y el crecimiento de las generaciones futuras. Sin embargo, su trabajo se enfrenta a una serie de desafíos y demandas que pueden tener un impacto significativo en su bienestar psicosocial y, en última instancia, en su satisfacción en el trabajo. Los factores de riesgo psicosociales, que comprenden las condiciones laborales y sociales capaces de generar estrés y afectar la salud mental de los individuos, se ha convertido en un tema de creciente interés en la investigación educativa.

Este estudio, se centra en identificar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa pública. Esta elección se fundamenta en la importancia de entender los elementos que influyen en la satisfacción laboral de los docentes, dado que esto podría generar efectos inmediatos en su desempeño, compromiso y bienestar general.

Los factores de riesgo psicosociales pueden abarcar aspectos relacionados con la carga de trabajo, el ambiente laboral, la disponibilidad de recursos y el apoyo institucional, entre otros. Estos elementos pueden afectar tanto la salud emocional como la percepción de satisfacción laboral de los docentes. Por lo tanto, es crucial comprenderlos a fondo para diseñar estrategias y

políticas que promuevan ambientes laborales saludables y el bienestar de los profesionales de la educación.

Cabe destacar que esta investigación se llevará a cabo en una unidad educativa pública específica, lo que permitirá obtener datos concretos y contextualizados sobre los docentes que trabajan en ese entorno particular. Esto contribuirá a una comprensión más precisa y aplicable de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en este contexto específico.

## **CAPÍTULO II**

### **2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El campo de la educación juega un rol fundamental en el desarrollo de la sociedad y los docentes son los principales actores en la transmisión de conocimientos y la formación de las generaciones futuras. Sin embargo, a pesar de su importancia, a menudo se enfrentan a importantes desafíos en el entorno laboral que pueden afectar tanto a su salud psicológica como a su satisfacción en su trabajo. Los factores de riesgo psicosocial, entendidos como las condiciones del entorno laboral que pueden impactar negativamente en la salud mental y emocional de un individuo, se están convirtiendo cada vez más en una preocupación en la profesión docente.

Gran parte de la investigación relacionado con el bienestar psicológico se centra en el bienestar de los estudiantes más que en la salud mental y el bienestar de los profesores, razón por la cual es fundamental contribuir con investigaciones en este sector, esta tarea implica generar datos que permiten reconocer los diferentes factores de riesgo psicosociales a los que se enfrenta este grupo. (Ibrahim et al., 2021)

Estudio realizado en Malasia demostró que las demandas laborales, el control del trabajo y el apoyo social impactaron de manera significativa el bienestar psicológico de los docentes, además, la influencia de las exigencias de la carga de trabajo de los profesores sobre su depresión y ansiedad se vio parcialmente mitigada por el apoyo social y laboral. (Ibrahim et al., 2021)

Con relación a lo anterior, un trabajo de investigación realizado en España demostró que los principales problemas de exposición fueron la presencia dual, las necesidades psicológicas cuantitativas, las necesidades psicocognitivas, las necesidades psicoemocionales, el enmascaramiento emocional, la inseguridad, los conflictos de roles y la autoestima, llegando a la conclusión de que la salud puede verse amenazada por la naturaleza de un empleo cuando se presenta un desequilibrio entre las demandas laborales impuestas y las retribuciones que se obtienen. Esto se manifiesta en situaciones donde se requiere un esfuerzo sustancial en el trabajo, pero las recompensas son insuficientes. Además, cuando la carga laboral es elevada y la capacidad individual para controlar las tareas es limitada, también se genera un ambiente de riesgo para la salud. (Rojas & Rodríguez, 2011)

De la misma manera, en docentes de norte américa, sometidos a un estudio, indica que hay una conexión importante entre el estrés experimentado por los docentes y los aspectos psicosociales. Principalmente, se destaca una correlación marcada entre el nivel de estrés relacionado con ansiedad, depresión y creencias desadaptativas, los cuales se encuentran vinculados a los factores psicosociales identificados, como el estrés y cargas horarias. (Alvites-Huamaní, 2019)

En este orden de ideas, una revisión de riesgos psicosociales y satisfacción laboral realizada en Perú, se observa una correlación negativa y significativa entre la mayoría de los

factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores; siendo las dimensiones de compensaciones, doble presencia y apoyo social superaron el 40% de Riesgo Alto sobrepasando esta última el 50%. (Trinidad-López & Escobar-Galindo, 2022)

En Ecuador, según (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013), indica que los empleados enfrentan la posibilidad de experimentar perjuicios en su bienestar físico debido a las diversas fuentes de riesgo presentes en su entorno laboral cotidiano. Estos riesgos de carácter psicosocial son interpretados de forma desfavorable por el individuo mismo, y estas circunstancias inapropiadas tienen el potencial de resultar en incidentes o afecciones laborales.

Además, en un estudio realizado en el país por (Espinoza et al., 2020), indica que dimensiones que predominan son: carga laboral, liderazgo y organización del trabajo; de igual manera llegaron a la conclusión que al existir factores de riesgo psicosociales, estos tienen un impacto negativo en la satisfacción laboral de cada uno de los trabajadores, es decir a mayor exposición a factores psicosociales, menor satisfacción laboral.

Por consiguiente, esta investigación se realizará en una unidad educativa pública ubicada en el sur de Quito-Ecuador, en la cual participaran todos los docentes que laboran en dicha unidad; la misma que hasta la actualidad no posee ningún estudio o datos relacionados con las variables a investigar, factores psicosociales y satisfacción laboral, por ende, se llevará a cabo una aproximación inicial a este tema que posibilitará la formulación del siguiente planteamiento del problema: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa pública?



## **2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuáles son los niveles de riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes?

¿Cómo inciden los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los docentes?

## **2.3. JUSTIFICACIÓN.**

La salud ocupacional es un campo de estudio fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. En este contexto, los factores de riesgo psicosociales adquirieron una gran importancia debido a su impacto en la salud mental y la satisfacción laboral de los empleados. Esta tesis se propone analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en el contexto específico de una unidad educativa pública.

En el ámbito teórico, esta tesis contribuirá a ampliar el conocimiento sobre los factores de riesgo psicosociales en el entorno educativo y su influencia en la satisfacción laboral. Existe una base teórica sólida que respalda la relación entre estos factores y el bienestar de los trabajadores, pero es necesario profundizar en su aplicación y comprensión en el contexto específico de una escuela pública. Los resultados de esta investigación ayudarán a fortalecer las teorías existentes y proporcionarán una base empírica para futuros estudios en el campo de la salud ocupacional.

Desde una perspectiva práctica, tiene importantes implicaciones para la gestión de la salud ocupacional en las escuelas públicas. El estudio de los factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral permitirá identificar áreas problemáticas y diseñar intervenciones adecuadas para mejorar el bienestar de los docentes y el personal administrativo. Los resultados obtenidos podrán ser utilizados por los responsables de la toma de decisiones en

las instituciones educativas para implementar políticas y programas que promuevan un entorno laboral saludable y satisfactorio.

El diseño de correlación seleccionado para este estudio permitirá analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral de manera cuantitativa. La utilización de instrumentos validados y confiables para la recolección de datos garantizará la rigurosidad metodológica del estudio. Además, al emplear un diseño correlacional, se podrán identificar posibles asociaciones entre las variables estudiadas, lo cual es relevante para comprender la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral. Esta metodología permitirá obtener resultados sólidos y respaldados empíricamente, proporcionando una base objetiva para futuras intervenciones y políticas en el ámbito de la salud ocupacional en escuelas públicas.

En el mismo contexto, este estudio tiene una relevancia práctica al abordar los factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en una escuela pública. Además, contribuirá teóricamente al campo de la salud ocupacional al ampliar el conocimiento existente. El diseño de correlación utilizado proporcionará un enfoque metodológico riguroso para analizar la relación entre las variables estudiadas.

La justificación social de esta investigación radica en su relevancia para un grupo de profesionales fundamentales en la sociedad, como lo son los docentes. El bienestar de los docentes repercute directamente en la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes, lo cual tiene un impacto significativo en la formación de las futuras generaciones. Al mejorar la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los docentes, se puede generar un efecto positivo en la retención de talento en la profesión docente y en la calidad general de la educación, lo que

beneficia a la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, esta investigación posee una justificación social al abordar un tema que puede mejorar la calidad de vida de los docentes y, en última instancia, la educación de los estudiantes.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **3.1. MARCO TEÓRICO**

##### **3.1.1 CONCEPTOS BASICOS**

Según la OMS, la salud, se puede describir como la capacidad de los individuos para prosperar en cada una de sus actividades y espacios que se incluyen en su vida; parte de la misma se centra en la salud de las personas en los trabajos que desarrollan, es por eso que los programas centrados en la Salud Ocupacional, abordados de manera multidisciplinaria, experimentaron un fortalecimiento notable. Estas iniciativas buscan crear y fomentar entornos laborales seguros y saludables, al mismo tiempo que mejoran el bienestar integral de los trabajadores, incluyendo su salud física, mental y social. Además, apoyan el desarrollo y la preservación de la capacidad de trabajo de los empleados. (Oviedo Correa et al., 2023)

**Satisfacción laboral** se refiere a la percepción personal de un individuo acerca de su ocupación y el contexto en el que trabaja, además, es uno de los campos más estudiados en el siglo XX. (Pujol-Cols & Dabos, 2018)

**Riesgos psicosociales** son elementos presentes en el ambiente laboral que poseen el potencial de influir en el bienestar mental y emocional de los empleados. (Jessop & Stein, 2014)

**Estrés Laboral** se define como la reacción emocional y física que se produce en respuesta a la presión y las exigencias relacionadas con las tareas laborales. (Del Hoyo Delgado, 2018)

**Burnout o Síndrome del profesional quemado** se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, la adopción de una actitud despersonalizada hacia los demás y una disminución en la satisfacción personal en el trabajo. (Lovo J, 2021)

**Carga de Trabajo** se define como la cantidad y el grado de dificultad de las tareas y obligaciones que un trabajador debe llevar a cabo en su empleo.(Instituto Navarro de Salud Laboral, 2017)

### 3.1.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Según (Confederación de Empresarios de Málaga, 2014), los factores de riesgo psicosociales son las condiciones vinculadas a la organización laboral y los aspectos psicológicos del trabajo, las cuales pueden ser negativas o positivas, dependiendo como influyan en el rendimiento, la salud y también en la satisfacción laboral del trabajador.

Se dice que dichos riesgos tomaron importancia por los años 80 del siglo pasado, en donde la “Organización Internacional del Trabajo” publica un artículo que habla del control y reconocimiento de varios factores psicosociales en los empleados, de sus efectos y la importancia de realizar estudios en este ámbito. (Moreno Jiménez, 2011)

Hoy en día, la relevancia de los mismos, en relación con la salud de los empleados ha ido ganando un reconocimiento cada vez más amplio, lo que ha llevado a un incremento y un mayor

análisis e investigación de este tema, y sobre todo en el campo de la educación en donde los docentes cumplen un rol fundamental. (Trinidad-López & Escobar-Galindo, 2022)

### 3.1.2.1 DEFINICIONES

Para entender un poco más a fondo de lo que son dichos factores debemos conocer y entender varias definiciones que son fundamentales.

Se conoce como riesgos laborales a las eventuales situaciones o contextos que se encuentran en el ámbito de trabajo y tienen la capacidad de ocasionar perjuicios, daños corporales o enfermedades en los empleados. (Moreno Jiménez, 2011)

Una de las principales patologías que enfrentan los trabajadores como parte de los riesgos psicosociales es el estrés laboral, el cual se define como la reacción adversa en términos físicos, emocionales y psicológicos que puede experimentar una persona cuando las exigencias de su trabajo superan su habilidad para enfrentarlas día a día.(Confederación de Empresarios de Málaga, 2014)

Según (Lovo J, 2021), el síndrome de Burnout se caracteriza por la sensación de agotamiento físico y emocional, la actitud de distanciamiento hacia las tareas laborales y una reducción en la eficacia en el ámbito laboral, además, se relaciona directamente con ciertos factores de riesgo psicosociales como la sobrecarga de trabajo.

El Mobbing, también llamado acoso laboral hace referencia a la situación en la que un empleado puede ser objeto de comportamientos hostiles, intimidantes o acosadores por parte de compañeros de trabajo, superiores u otras personas dentro del entorno laboral de manera recurrente.(Galeano, 2019)

### 3.1.2.2 CARACTERÍSTICAS

Para (Confederación de Empresarios de Málaga, 2014) los factores de riesgo psicosociales poseen características propias que describen la diversidad de elementos de riesgo psicosocial que pueden incidir en los trabajadores, resaltando la relevancia de evaluar y administrar estos factores con el fin de fomentar un entorno laboral saludable y el bienestar de los empleados.

Según (Confederación de Empresarios de Málaga, 2014) estas características son las siguientes:

- Se extienden en el espacio y tiempo
- Dificultad de objetivación
- Afectan a los otros riesgos
- Escasa cobertura legal
- Moderados por otros factores
- Dificultad de intervención

Aparte de las principales ya mencionadas, se añade uno más que caracteriza a los factores de riesgo psicosociales como “dinámicos”; Estos pueden experimentar variaciones a lo largo del tiempo debido a modificaciones en la estructura laboral, en las circunstancias personales de los empleados o en la dinámica laboral predominante.

### 3.1.3. CAUSAS Y EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral pueden derivar de varias fuentes y generar una variedad de consecuencias, siendo crucial entender la relación entre estos factores.

En este contexto, (Moreno Jiménez, 2011) plantea varias situaciones como posibles causas de dichos riesgos; Propone a la “carga de trabajo excesivo” como uno de los principales motivos, las exigencias laborales excesivas, como la imposición de plazos muy ajustados y una sobrecarga de tareas significativa, tienen el potencial de generar estrés y fatiga.

Desde el punto de vista de (Espeleta, 2015), la falta de autonomía, el poder para tomar decisiones y llevar a cabo las tareas laborales puede ocasionar sentimientos de frustración y estrés en los empleados, que, en conjunto con la existencia de conflictos entre colaboradores, acoso en el entorno laboral o relaciones laborales tensas tiene el potencial de inducir sentimientos de ansiedad y malestar.

En consonancia con las investigaciones previas, existe una síntesis importante que explica (Moreno Jiménez, 2011), que en gran mayoría la falta de seguridad laboral, que incluye la posibilidad de ser despedido o trabajar bajo contratos temporales, tiene el potencial de ocasionar ansiedad y estrés persistente; coincidiendo con (Gil-Monte, 2016), que aclara que la ausencia de reconocimiento o gratificación por el esfuerzo y el rendimiento en el trabajo puede resultar en la insatisfacción y la pérdida de motivación, generando ausentismo o abandono del empleo.

#### 3.1.4. MODELO DEL DESEQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA DE SIEGRIST

Comprender los elementos que impactan en el nivel de estrés y en la armonía entre la inversión de esfuerzo y las recompensas en el entorno laboral es de suma importancia para fomentar ambientes de trabajo saludables y eficientes. (Vera Noriega et al., 2021) En este contexto, el Modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist se presenta como un marco teórico esencial que expande el conocimiento sobre la crítica relación entre el esfuerzo que los trabajadores dedican a sus labores y las expectativas de recompensa a cambio.

Se trata de una herramienta teórica que se emplea para comprender de qué manera la compensación entre el esfuerzo que se dedica al trabajo y las recompensas obtenidas pueden tener un impacto en la salud física y mental de los empleados.(Gómez-Ortiz & Moreno, 2010)

El funcionamiento de este modelo se puede desglosar de la siguiente manera:

- Esfuerzo en el trabajo
- Recompensas
- Desequilibrio
- Efectos en la Salud y el Bienestar
- Variables de moderación

#### 3.1.5 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es un tema fundamental en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. Hace referencia al nivel de satisfacción, bienestar y gratificación que un empleado experimenta en su entorno de trabajo en relación con



su rol, responsabilidades y las circunstancias en las que lleva a cabo sus labores.(Mayo & Téllez Martínez, 2016)

Cabe mencionar también que la satisfacción laboral no se limita únicamente a la percepción individual del trabajo; comprende también la relación con compañeros, superiores, las oportunidades de desarrollo profesional y el entorno laboral en su totalidad.

Según (Bedoya Marrugo et al., 2018) , indica que existen dos conceptos : satisfacción laboral e insatisfacción laboral , en donde una elevada satisfacción está vinculado a un mayor compromiso en el trabajo, una mayor productividad, una menor rotación de personal y la creación de un ambiente laboral más saludable y armonioso.

Por otra parte, la falta de satisfacción o insatisfacción en el trabajo puede generar diferentes problemas como el cansancio extremo, el estrés, una disminución en la productividad laboral y la exploración de nuevas posibilidades de empleo en otros sitios.

#### 3.1.5.1 DEFINICIONES

Existen diferentes términos de importancia que ayudan para comprender y discutir sobre este tema.

El compromiso laboral es uno de ellos el cual se define como el nivel en el cual un empleado establece una conexión emocional con su trabajo y la organización, de tal manera que demuestra disposición para dedicar esfuerzo por y para el éxito de la empresa.(Mayo & Téllez Martínez, 2016)

Por otro lado, la productividad es uno de los conceptos que mayor impacto tienen en relación a la satisfacción laboral, siendo la eficacia y eficiencia con la cual los empleados llevan a cabo sus tareas y cumplen con sus responsabilidades en el entorno laboral.(Fernández I et al., 2019)

En este contexto, cabe mencionar a la integración Trabajo-Vida Personal, la cual hace alusión a la habilidad de gestionar un equilibrio entre las exigencias laborales y las responsabilidades y actividades fuera del ámbito laboral. (Trinidad-López & Escobar-Galindo, 2022)

Por otro lado, se habla también de la definición de clima organizacional, la cual hace referencia al ambiente laboral en general y la cultura organizacional, estos son dos aspectos que pueden ejercer influencia en la satisfacción laboral de los empleados.(Fernández I et al., 2019)

### 3.1.5.2 LA TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG

La Teoría Bifactorial de Herzberg se concentra en analizar la satisfacción y la insatisfacción en el contexto laboral, ofreciendo una visión importante sobre los factores que afectan la motivación y el estado de ánimo de los empleados en su lugar de trabajo.(Madero, 2019)

Además, (Madero, 2019) indica que esta teoría se basa en dos categorías de factores que influyen en la satisfacción laboral de forma separada. Estas se conocen como "factores de higiene" y "factores motivacionales".

Los factores de higiene, también denominados factores extrínsecos, comprenden las condiciones y elementos esenciales del entorno laboral, que abarcan aspectos como el salario, las

condiciones de trabajo, las políticas de la empresa y las relaciones con supervisores y colegas; Por otro lado, los factores motivacionales, que también se identifican como factores intrínsecos, guardan relación con la naturaleza inherente del trabajo, lo que involucra aspectos como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento profesional.(Madero, 2019)

#### 3.1.5.3 SATISFACCION INTRINSECA

La satisfacción intrínseca, conocida como satisfacción en el trabajo de origen interno, se refiere al grado de satisfacción y gratificación que un individuo experimenta en su trabajo debido a factores internos relacionados con la misma tarea y los logros personales. En resumen, esta satisfacción nace directamente de la actividad laboral en cuestión y del sentimiento de logro que se obtiene al realizarla, sin depender de recompensas externas como el salario o el reconocimiento.(Nieto, 2016)

#### 3.1.5.4 SATISFACCION EXTRINSECA

La satisfacción extrínseca en el lugar de trabajo se caracteriza por el nivel de satisfacción y bienestar que un individuo experimenta en su empleo gracias a elementos externos o ajenos a la naturaleza intrínseca de la labor que realiza. Estos factores particularmente engloban recompensas tangibles como el salario, los beneficios, el reconocimiento público, las perspectivas de ascenso y otros incentivos externos que tienen su origen en el entorno laboral o en la organización.(Nieto, 2016)

### 3.3. MARCO NORMATIVO

- ***Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal b)***  
“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;”
- ***Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b)***  
“Gestión Técnica: - Identificación de Factores de Riesgo - Evaluación de los Factores de Riesgo - Control de Factores de Riesgo - Seguimiento de Medidas de Control”
- ***Decreto ejecutivo 2393. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores. Art 2 literal A.***
- ***Acuerdo Ministerial 82. Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES***  
“En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos Psicosociales”

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Objetivos.**

##### **4.1.1. Objetivo General**

- Relacionar los factores de riesgo psicosociales con la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa pública.

##### **4.1.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel que tiene los factores de riesgo psicosociales en los docentes de una unidad educativa pública.
- Establecer el nivel de satisfacción laboral por dimensiones en los docentes de una unidad educativa pública.
- Asociar los niveles de riesgo psicosocial y satisfacción laboral con los datos sociodemográficos.

#### **4.2. Hipótesis**

HI: La presencia de factores de riesgo psicosocial se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa pública.

HO: La presencia de factores de riesgo psicosocial no se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa pública.

#### **4.3. Tipo de investigación.**

El enfoque de la presente investigación es **cuantitativo**, se fundamenta en la recolección y el análisis de datos cuantitativos con el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas; de alcance **correlacional**, pues el objetivo principal de este estudio es determinar si

existe una relación estadística entre las variables propuestas; y de corte **transversal**, se recolectaron datos de un grupo de individuos, en un único momento, sin realizar un seguimiento a lo largo del tiempo.

#### **4.3.1. Línea de investigación.**

Salud y Bienestar integral.

#### **4.4. Materiales y métodos.**

##### **4.4.1. Datos demográficos**

Género: masculino y femenino

Etnia: En su mayoría mestizos

Instrucción: técnico/tecnológico, tercer nivel, cuarto nivel

Años de trabajo en la institución: de 0 a más de 21 años

Edad: de 24 a más de 51 años

##### **4.4.2. Población y muestra**

La población de este estudio estuvo compuesta por un total de 50 docentes que trabajan en el establecimiento educativo ubicado en la ciudad de Quito.

###### **4.4.2.1. Cálculo de la muestra**

En este estudio, se trabajó con el total de la población, por lo cual no se requiere realizar un cálculo de muestra.

#### **4.4.3. Datos generales de la población.**

**-País:** Ecuador

**-Ciudad:** Quito

**-Profesión:** docentes

**-Sector de trabajo:** Público

#### **4.5. Criterios**

##### **4.5.1. Criterios de inclusión.**

- Docentes que tenían nombramiento y contratos ocasionales.
- Quienes no presentaron ninguna patología psicológica diagnosticada.
- Docentes que quisieron contribuir con la investigación.

##### **4.5.2. Criterios de exclusión**

- Docentes que no habían firmado un contrato en la unidad educativa.
- Docentes que no firmaron el consentimiento informado.
- Aquellos que estaban realizando pasantías.
- Personal con permiso médico o en período de vacaciones.

#### **4.6. Fases del estudio**

El siguiente estudio consta de 7 fases que se describen a continuación:

1. Diseño del estudio
2. Revisión de literatura
3. Instrumentos de medición
4. Recopilación de datos

5. Análisis de datos
6. Conclusiones y recomendaciones
7. Informe final

#### **4.7. Instrumentos**

- Instrumento ESL21 para medir satisfacción laboral.
  
- Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador

#### **4.8. Consideraciones éticas**

En este estudio se tomó en cuenta varias consideraciones éticas, evitando cualquier tipo de discriminación o estigmatización hacia los docentes involucrados. Se respetó los principios éticos de integridad, honestidad y transparencia en todo el proceso de investigación, desde la recopilación de datos hasta la interpretación y divulgación de los resultados.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1. RESULTADOS**

##### **Resultados riesgos laborales**

Los resultados posibilitan la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral entre los docentes de la Unidad Educativa Aurelio Bayas. En este contexto, se presenta información descriptiva que abarca tanto los datos demográficos como los resultados obtenidos a través de los cuestionarios aplicados



**Tabla 1.** Información descriptiva de los datos demográficos

<b>Nivel de educación</b>								
	n	%	Media	D. E.	Mediana	Moda	Mín.	Máy.
Técnico/Tecnológico	6	12,00%	6,14	0,61	6	6	5	7
Tercer nivel	31	62,00%						
Cuarto nivel	13	26,00%						
<b>Años de experiencia en la institución</b>								
0 a 2 años	1	2,00%	2,86	0,67	3	3	1	4
3 a 10 años	12	24,00%						
11 a 20 años	30	60,00%						
> 21 años	7	14,00%						
<b>Edad del trabajador</b>								
16 a 24 años	7	14,00%	3,06	1,24	4	4	1	5
25 a 34 años	12	24,00%						
35 a 43 años	5	10,00%						
44 a 52 años	23	46,00%						
> 53 años	3	6,00%						
<b>Etnia</b>								
Mestizo	48	96,00%	2,04	0,20	2	2	2	3
Montubio	2	4,00%						
<b>Género</b>								
Masculino	5	10,00%	1,90	0,30	2	2	1	2
Femenino	45	90,00%						
Total	50	100,00%						

*Nota:* Datos recolectados por el autor.

## Interpretación

La mayoría de los docentes que participaron en la encuesta poseen un título de tercer nivel, representando el 62% de los encuestados, en comparación con aquellos que tienen títulos de cuarto nivel o tecnológicos. En cuanto a la edad de los docentes, el grupo más numeroso se encuentra en el rango de 44 a 52 años, a cubrir el 46% de los encuestados, mientras que el grupo de edades de 25 a 34 años constituye el 24%, con una representación menor en otros rangos de edad, como 16 a 24 años, entre otros. En lo que respecta a la etnia, el 96% de los docentes se identifica como mestizo, mientras que solo un 4% se autodenomina montubio. En términos de género, el grupo de encuestados predominante es femenino, con un 90% de representación.

Para llevar a cabo el análisis de los resultados del cuestionario ESL21, el cual consta de 34 preguntas y se compone de diversas dimensiones, se emplearon opciones de respuesta que varían desde "muy insatisfecho" hasta "muy satisfecho". **Ver Anexo E**

A continuación, se presentan los resultados divididos en las dimensiones que conforman la satisfacción laboral: Dirección de la unidad, Motivación y reconocimiento, Comunicación, Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros, Condiciones ambientales y recursos, Visión del futuro y Puesto de trabajo.

**Tabla 2.** Dimensiones sobre la satisfacción laboral

Resultado	Dirección de la unidad		la Motivación y reconocimiento		Comunicación		Ambiente de trabajo	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy insatisfecho	1	2,00%	1	2,00%	1	2,00%	1	2,00%
Insatisfecho	1	2,00%	1	2,00%				
Inadecuado	2	4,00%	5	10,00%	3	6,00%	1	2,00%
Satisfecho	16	32,00%	20	40,00%	18	36,00%	18	36,00%
Muy satisfecho	30	60,00%	23	46,00%	28	56,00%	30	60,00%
Total	50	100,00%	50	100,00%	50	100,00%	50	100,00%

**Nota:** Datos recolectados por el autor.

### Interpretación

Las dimensiones que contribuyen a la satisfacción laboral muestran un mayor porcentaje de respuestas en las categorías de "satisfecho" y "muy satisfecho". Es destacable que la dimensión del ambiente de trabajo obtiene un 60% de respuestas en la categoría "muy satisfecho", al igual que la dirección de la unidad. Además, la dimensión de la comunicación en la institución educativa alcanza un significativo 56% en esta misma categoría.

**Tabla 3.** Dimensiones sobre la satisfacción laboral (Continuación)

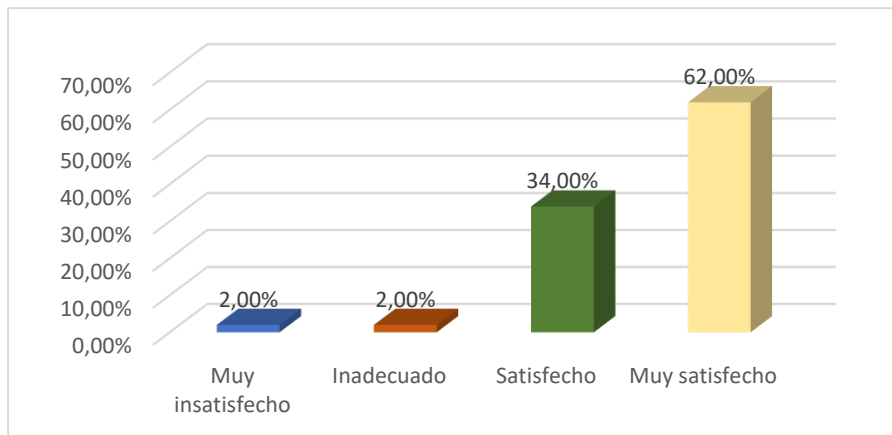
Resultado	Condiciones ambientales y recursos		Visión del futuro		Puesto de trabajo	
	n	%	n	%	n	%
Muy insatisfecho	1	2,00%	1	2,00%	1	2,00%
Insatisfecho	1	2,00%				
Inadecuado	5	10,00%	2	4,00%		
Satisfecho	23	46,00%	11	22,00%	17	34,00%
Muy satisfecho	20	40,00%	36	72,00%	32	64,00%
Total	50	100,00%	50	100,00%	50	100,00%

**Nota:** Datos recolectados por el autor.

### Interpretación

Las dimensiones que contribuyen a la satisfacción laboral reflejan una alta concentración de respuestas en las categorías "satisfecho" y "muy satisfecho". En particular, la dimensión de la visión del trabajo destaca con un impresionante 72% de respuestas en la categoría "muy satisfecho", seguida de cerca por el puesto de trabajo, que alcanza un 64% en esta misma categoría. Por otro lado, las condiciones ambientales y recursos obtienen un 40%. Sin embargo, es importante señalar que solo un 10% de los docentes considera que se aborda de manera adecuada la provisión de recursos y la creación de entornos laborales óptimos para el desarrollo de sus labores.

**Figura 1.** *Porcentaje de satisfacción laboral*



**Nota:** Datos recolectados por el autor.

### **Interpretación**

La satisfacción laboral de los docentes se enfoca principalmente en las categorías de "satisfecho", con un 34%, y "muy satisfecho", con un significativo 62%. Estos resultados reflejan que, según la percepción de los docentes en la unidad educativa, se implementan estrategias efectivas para el desarrollo de su trabajo en la institución.

### **Cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial en espacios laborales emitido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador.**

El cuestionario consta de 59 preguntas y se divide en las siguientes dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros aspectos relevantes.

Las opciones de respuesta se han centrado en cuatro categorías: "en desacuerdo", "poco de acuerdo", "parcialmente de acuerdo" y "completamente de acuerdo". Además, el puntaje final para evaluar el nivel de riesgo laboral se basa en:

**Tabla 4.** *Calificaciones de las dimensiones de riesgo psicosocial laboral*

Resultado por dimensiones	Puntaje	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
<b>Carga ritmo de trabajo</b>		13 a 16	8 a 12	4 a 7
<b>Desarrollo de competencia</b>		13 a 16	8 a 12	4 a 7
<b>Liderazgo</b>		18 a 24	12 a 17	6 a 11
<b>Margen de acción y control</b>		13 a 16	8 a 12	4 a 7
<b>Organización del trabajo</b>		18 a 24	12 a 17	6 a 11
<b>Recuperación</b>		16 a 20	10 a 15	5 a 9
<b>Soporte y apoyo</b>		16 a 20	10 a 15	5 a 9
<b>Otros puntos importantes</b>		73 a 96	49 a 72	24 a 48
Riesgo psicológico		175 a 232	117 a 174	58 a 116

*Nota:* Datos recolectados por el autor.

Las puntuaciones de las dimensiones y de riesgo psicológico permitió los siguientes resultados en cada una de las dimensiones que generaron para medir el nivel que poseen en el puesto de trabajo.

**Tabla 5. Dimensiones del riesgo psicosocial a nivel laboral**

Respuesta	Carga ritmo de trabajo		Desarrollo de competencia		Liderazgo		Margen de acción y control	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Riesgo bajo	37	74,00%	42	84,00%	45	90,00%	41	82,00%
Riesgo medio	12	24,00%	8	16,00%	5	10,00%	9	18,00%
Riesgo alto	1	2,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	50	100,00%	50	100,00%	50	100,00%	50	100,00%

**Nota:** Datos recolectados por el autor.

### Interpretación

En cuanto a las dimensiones relacionadas con el riesgo psicológico, se observa un riesgo bajo, con porcentajes más significativos en liderazgo, con un 90%, desarrollo de competencias, con un 84%, y margen de acción, con un 82%. Por otro lado, en la categoría de riesgo medio, la carga y ritmo de trabajo es la más representativa, con un 24%.

**Tabla 6. Dimensiones del riesgo psicosocial a nivel laboral (Continuación)**

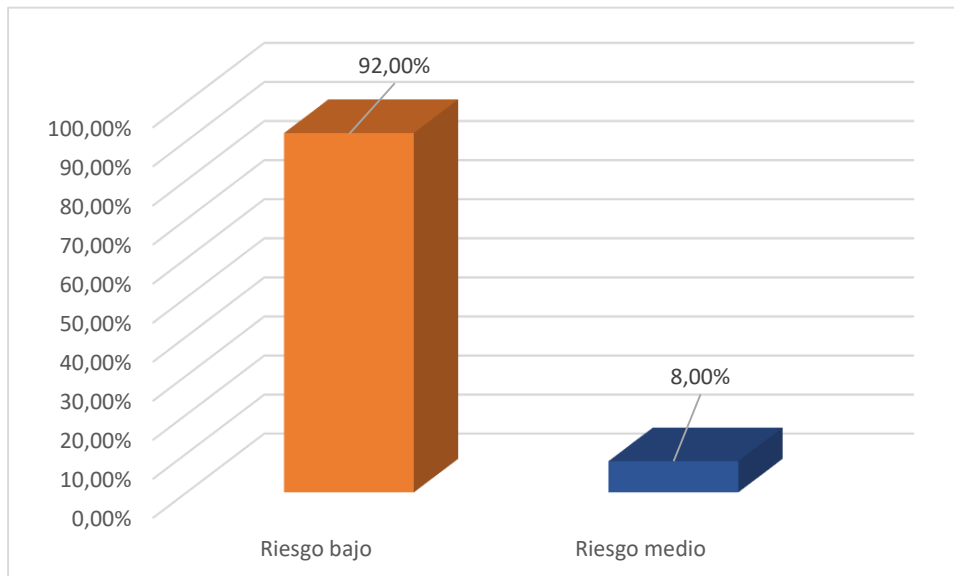
	Organización del trabajo		Recuperación		Soporte y apoyo		Otros puntos importantes	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Riesgo bajo	46	92,00%	36	72,00%	33	66,00%	43	86,00%
Riesgo medio	4	8,00%	13	26,00%	16	32,00%	7	14,00%
Riesgo alto	0	0,00%	1	2,00%	1	2,00%	0	0,00%
Total	50	100,00%	50	100,00%	50	100,00%	50	100,00%

**Nota:** Datos recolectados por el autor.

## Interpretación

En lo que respecta a las dimensiones relacionadas con el riesgo psicológico, también se observa un nivel de riesgo alto en la organización del trabajo, con un 92%, y en otros aspectos relevantes, con un 86%. Por otro lado, se registra un nivel de riesgo medio en soporte y apoyo, con un 32%, y en recuperación, con un 26%.

**Figura 2.** Porcentaje del riesgo psicosocial



**Nota:** Datos recolectados por el autor.

## Interpretación

El nivel de riesgo psicológico en el entorno laboral se presenta como bajo, con un 92%, mientras que el nivel medio representa un 8%. Los docentes perciben que las actividades que realizan a diario no conllevan un riesgo laboral significativo.

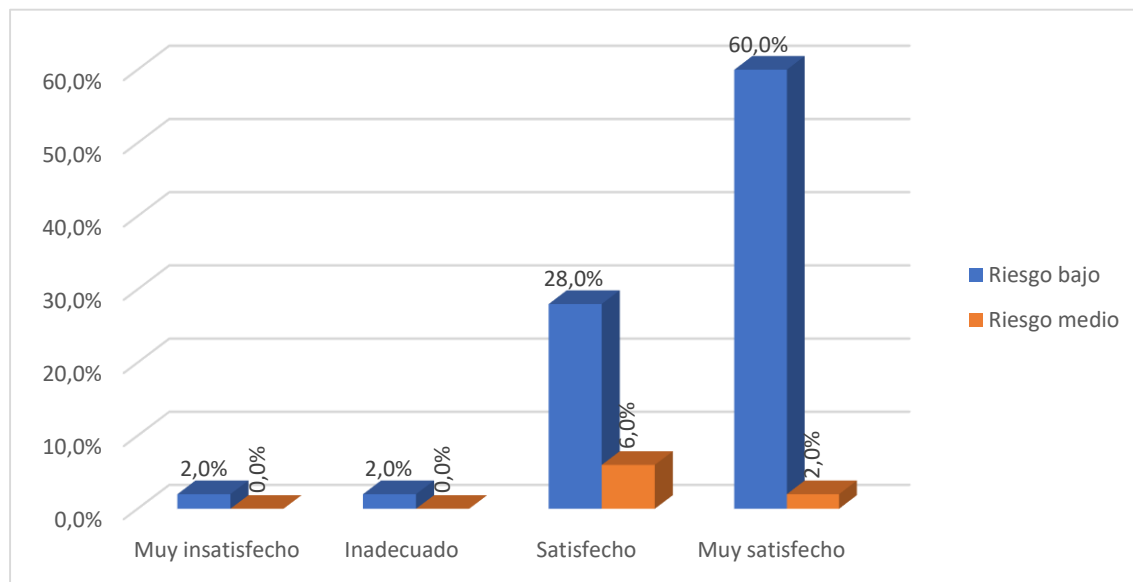


**Tabla 7.** Relación del riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral

Resultado	Riesgo bajo		Riesgo medio		Total	p-valor
Muy insatisfecho	1	2,0%	0	0,0%	1	2,0%
Inadecuado	1	2,0%	0	0,0%	1	2,0%
Satisfecho	14	28,0%	3	6,0%	17	34,0%
Muy satisfecho	30	60,0%	1	2,0%	31	62,0%
Total	46	92,0%	4	8,0%	50	100,0%

*Nota:* Datos recolectados por el autor.

**Figura 3.** Porcentaje de relación de riesgo psicosocial y satisfacción laboral



*Nota:* Datos recolectados por el autor.

### Interpretación

Los resultados permiten evidenciar que la dimensión “satisfecho” presenta un 28% de riesgo bajo y “muy satisfecho” con el 60%. Mientras que “satisfecho” representa un 6% en el riesgo medio y “muy satisfecho” con el 2%.

**Tabla 8.** *Correlación de Rho de Spearman*

		Nivel	Riesgo
		psicosocial	
	Coeficiente de correlación	-,204	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	
		,155	
	N	50	

**Nota:** Datos recolectados por el autor.

### Interpretación

Se observa una evaluación negativa entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral, lo que sugiere que a medida que los docentes experimentan una menor exposición a estos factores, su nivel de satisfacción laboral tiende a ser más alto. Los resultados de la evaluación de Rho de Spearman indican una correlación negativa, aunque débil.

### Relación de la información sociodemográfica con la satisfacción laboral y riesgos psicosociales.

**Tabla 9.** *Relación de la información demográfica con la satisfacción laboral*

Respuesta	Muy insatisfecho		Inadecuado		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	p-valor	
	n	%	n	%	n	%	n	%			
Nivel de educación											
Técnico/Tecnológico	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	10,0%	6	12,0%	0,084

Tercer nivel	0	0,0%	1	2,0%	11	22,0%	19	38,0%	31	62,0%	
Cuarto nivel	0	0,0%	0	0,0%	6	12,0%	7	14,0%	13	26,0%	
Años de experiencia en la institución											
0 a 2 años	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	1	2,0%	0,386
3 a 10 años	0	0,0%	0	0,0%	4	8,0%	8	16,0%	12	24,0%	
11 a 20 años	1	2,0%	0	0,0%	9	18,0%	20	40,0%	30	60,0%	
> 21 años	0	0,0%	1	2,0%	3	6,0%	3	6,0%	7	14,0%	
Edad del trabajador											
16 a 24 años	0	0,0%	0	0,0%	3	6,0%	4	8,0%	7	14,0%	0,010
25 a 34 años	0	0,0%	0	0,0%	5	10,0%	7	14,0%	12	24,0%	
35 a 43 años	1	2,0%	0	0,0%	1	2,0%	3	6,0%	5	10,0%	
44 a 52 años	0	0,0%	0	0,0%	7	14,0%	16	32,0%	23	46,0%	
> 53 años	0	0,0%	1	2,0%	1	2,0%	1	2,0%	3	6,0%	
Etnia											
Mestizo	1	2,0%	1	2,0%	16	32,0%	30	60,0%	48	96,0%	0,962
Montubio	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%	1	2,0%	2	4,0%	
Género											
Masculino	0	0,0%	0	0,0%	4	8,00%	1	2,0%	5	10,0%	0,154
Femenino	1	2,0%	1	2,0%	13	26,00%	30	60,0%	45	90,0%	
Total	1	2,0%	1	2,0%	17	34,00%	31	62,0%	50	100,0%	

**Nota:** Datos recolectados por el autor.

## Interpretación

En la relación de la información demográfica con la satisfacción laboral se evidenció que los docentes con una formación de tercer nivel presentan mayor nivel satisfacción laboral, donde 22% están satisfecho y el 38% muy satisfecho. En relación a los años de experiencia laboral en la institución educativa de 11 a 20 años presentan un nivel de satisfacción laboral con el 18% y muy satisfecho con el 40%.

El rango de edad de los docentes de 44 a 52 años posee un nivel satisfacción laboral del 14% y muy satisfecho de 32%, y estadísticamente poseen una diferencia significativa en relación a los otros rangos de edad. La etnia de docentes que en su mayoría es mestiza el 32% está satisfecho y 60% muy satisfecho

Los docentes de género femenino tienden a presentan mayor porcentaje de satisfacción laboral con el 26% y muy satisfecho con el 60%,

**Tabla 10.** *Relación de la información demográfica con el riesgo psicosocial en el espacio laboral*

Respuesta	Riesgo bajo		Riesgo medio		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	
Nivel de educación							
Técnico/Tecnológico	6	12,0%	0	0,0%	6	12,0%	0,725
Tercer nivel	28	56,0%	3	6,0%	31	62,0%	
Cuarto nivel	12	24,0%	1	2,0%	13	26,0%	
Años de experiencia en la institución							

0 a 2 años	1	2,0%	0	0,0%	1	2,0%	0,462
3 a 10 años	10	20,0%	2	4,0%	12	24,0%	
11 a 20 años	29	58,0%	1	2,0%	30	60,0%	
> 21 años	6	12,0%	1	2,0%	7	14,0%	
<b>Edad del trabajador</b>							
16 a 24 años	7	14,0%	0	0,0%	7	14,0%	0,761
25 a 34 años	11	22,0%	1	2,0%	12	24,0%	
35 a 43 años	4	8,0%	1	2,0%	5	10,0%	
44 a 52 años	21	42,0%	2	4,0%	23	46,0%	
> 53 años	3	6,0%	0	0,0%	3	6,0%	
<b>Etnia</b>							
Mestizo	44	88,0%	4	8,0%	48	96,0%	0,670
Montubio	2	4,0%	0	0,0%	2	4,0%	
<b>Género</b>							
Masculino	5	10,0%	0	0,0%	5	10,0%	0,487
Femenino	41	82,0%	4	8,0%	45	90,0%	
Total	46	92,0%	4	8,0%	50	100,0%	

**Nota:** Datos recolectados por el autor.

## **Interpretación**

Los docentes de la unidad educativa con un título de tercer nivel presentan un riesgo bajo con el 56% frente 24% con título de cuarto nivel; aunque presentan un riesgo medio con el 6% y el 2% respectivamente. Un riesgo psicosocial bajo en los docentes según los años de experiencia es de 11 a 20 años con el 58% y 3 a 10 años con el 20%, este último presenta un riesgo medio del 4%.

La edad de los docentes presenta un nivel riesgo psicológico bajo los de 44 a 52 años con el 42% y de 25 a 34 años con el 22%; donde el nivel de riesgo medio con el 4% fueron los docentes de 44 a 52 años. Los docentes de etnia mestiza presentan un nivel de riesgo psicosocial laboral con el 88% y nivel de riesgo medio con el 8%.

Los docentes femeninos presentan un nivel bajo de riesgo psicológico con el 82% y en comparación con el 10% de los hombres; mientras el nivel riesgo medio es para las mujeres con el 8%.

## 5.2. DISCUSIÓN

**Tabla 11.** *Discusión del estudio*

<b>Otros estudios</b>	<b>Presente estudio</b>
<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="253 562 846 1178">• Un estudio realizado en España llega a la conclusión principal que cuando la carga laboral es elevada y la capacidad individual para controlar las tareas es limitada, se genera un ambiente de riesgo para la salud, en donde la satisfacción laboral disminuye, siendo esta inversamente proporcional a la primera variable. (Rojas &amp; Rodríguez, 2011)</li><li data-bbox="253 1220 846 1766">• Por otra parte, en un estudio realizado en Estados Unidos, indica que se observó una fuerte correlación entre la comunicación efectiva de los docentes con sus colegas (ambiente de trabajo) y otros elementos del entorno escolar, como la percepción del clima escolar, y la satisfacción laboral; en donde la mayoría de encuestados expresó</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="919 531 1511 1146">• En el presente estudio se ha identificado una correlación negativa entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral, lo que implica que a medida que los docentes enfrentan menos situaciones de riesgo psicosocial, es más probable que experimenten niveles más altos de satisfacción en su trabajo. Con un coeficiente de correlación negativo (-,204)</li><li data-bbox="919 1188 1511 1734">• Es relevante resaltar en este estudio que tanto el ambiente de trabajo como la dirección de la unidad obtuvieron un 60% de respuestas en la categoría "muy satisfecho". Además, la dimensión de la comunicación en la institución educativa alcanzó un considerable 56% en esta misma categoría.</li></ul>

---

tener un excelente ambiente laboral. Además, se ha identificado una relación indirecta con el bienestar mental. (Capone et al., 2023)

- Según (Mayo & Téllez Martínez, 2016) en una revisión sobre los principales estudios sobre satisfacción laboral en docentes realizado en Colombia, destacan que la mayoría de profesionales mujeres en niveles no universitarios muestran una alta satisfacción en su profesión, en donde el aspecto relacional se destaca.
- En este orden de ideas, una revisión de riesgos psicosociales y satisfacción laboral realizada en Perú, se observa una correlación negativa y significativa entre la mayoría de los factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores; siendo las dimensiones de compensaciones, doble presencia y apoyo social superaron el 40% de Riesgo Alto sobrepasando esta última el
- Según los datos que se obtuvieron en este trabajo, las docentes mujeres muestran un mayor porcentaje de satisfacción laboral, con un 26% informando estar satisfechas y un 60% expresando un nivel de satisfacción laboral muy alto.
- En el mismo contexto, uno de los resultados sobresalientes que emergieron en el estudio fue el predominio de un riesgo bajo para los factores psicosociales en la población examinada, abarcando la mayoría de las dimensiones. Además, al analizar la correlación utilizando el coeficiente de Rho de Spearman, se identificó una correlación negativa, aunque de carácter débil.
- De igual manera, se obtuvo como resultado que las dimensiones con más bajo riesgo fueron liderazgo (90%) y organización en el trabajo (92%), además, llegando a la misma conclusión que la presencia de factores psicosociales



---

50%. (Trinidad-López & Escobar-Galindo, 2022)

- Un estudio realizado en el país por (Espinoza et al., 2020), indica que dimensiones que predominan son: carga laboral, liderazgo y organización del trabajo; de igual manera llegaron a la conclusión que al existir factores de riesgo psicosociales, estos tienen un impacto negativo en la satisfacción laboral de cada uno de los trabajadores, es decir a mayor exposición a factores psicosociales, menor satisfacción laboral.

influye de forma directa a la satisfacción laboral de los docentes, en este estudio predominó el riesgo bajo en todas las dimensiones del riesgo psicosocial, por lo que la satisfacción laboral fue buena en todas sus dimensiones.

---

*Nota:* Datos recolectados por el autor.

### 5.3. CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio respaldan hallazgos previos en otros contextos. Estudios realizados en España, Estados Unidos, Colombia y Perú demostraron consistentemente que los factores de riesgo psicosociales están inversamente relacionados con la satisfacción laboral de los docentes.

En general, se encontró una correlación negativa entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes en este estudio; con coeficiente de correlación de Spearman de (-,204). A medida que los docentes experimentan una menor exposición a los factores de riesgo psicosociales, es más probable que experimenten niveles más altos de satisfacción en su trabajo.

Se caracterizó socio demográfica a la población; en cuanto al género, se observó que las docentes mujeres presentaban un mayor porcentaje de satisfacción laboral en comparación con sus colegas masculinos, con un 60% con una satisfacción muy alta. Este resultado está respaldado por estudios realizados en Colombia y muestra la importancia de considerar las diferencias de género al analizar la satisfacción laboral en el ámbito laboral docente.

Es importante destacar que los docentes participantes en este estudio mostraron un riesgo bajo de factores psicosociales, destacando las dimensiones de organización del trabajo con un 92%, liderazgo con 90%, desarrollo de competencias 84% de bajo riesgo psicosocial; y una satisfacción laboral favorable en todas las dimensiones evaluadas. Esto indica que, en general, el ambiente laboral y la organización del trabajo fueron percibidos de manera positiva por los docentes en la institución educativa estudiada.

En el análisis de la relación entre la información demográfica y la satisfacción laboral de los docentes, se observó que aquellos con una educación de tercer nivel experimentan niveles más altos de satisfacción laboral, con un 22% satisfechos y un 38% muy satisfechos. Además, los docentes con 11 a 20 años de experiencia en la institución educativa también exhiben un nivel de satisfacción laboral significativamente alto, con un 18% satisfechos y un 40% muy satisfechos. Por otro lado, los docentes en el rango de edad de 44 a 52 años muestran un nivel satisfacción laboral del 14% y un 32% muy satisfechos, destacándose estadísticamente de otros grupos etarios. En cuanto a la etnia, la mayoría de los docentes son mestizos, y un 32% de ellos están satisfechos y un 60% muy satisfechos con su labor. Además, las docentes de género femenino tienden a tener un porcentaje más alto de satisfacción laboral, con un 26% satisfechas y un 60% muy satisfechas.

De igual manera con el nivel de riesgo psicosocial se obtuvo que los docentes con títulos de tercer nivel tienen un riesgo bajo (56%) en comparación con aquellos con títulos de cuarto nivel (24%), aunque también se observa un riesgo medio, aunque más bajo, del 6% y 2%, respectivamente. En cuanto a la experiencia laboral, los docentes con 11 a 20 años de experiencia tienen un riesgo psicosocial bajo (58%), mientras que los que tienen de 3 a 10 años presentan un 20% de riesgo bajo y un 4% de riesgo medio. En términos de edad, los docentes de 44 a 52 años (42%) y de 25 a 34 años (22%) tienen un riesgo psicológico bajo, pero el riesgo medio se observa en docentes de 44 a 52 años (4%). La etnia mestiza muestra un riesgo psicosocial laboral del 88% y un riesgo medio del 8%. Finalmente, las docentes femeninas tienen un riesgo psicológico bajo del 82%, en contraste con el 10% de los hombres, mientras que el riesgo medio es del 8% para las mujeres.

#### **5.4. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que la institución educativa implemente estrategias para gestionar la carga laboral de los docentes. Esto podría incluir la distribución equitativa de tareas y la asignación adecuada de recursos para reducir la sobrecarga de trabajo.

Promover la autonomía: Brindar a los docentes mayor autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo puede contribuir a su satisfacción laboral. Esto implica fomentar la participación en la planificación curricular, permitir la flexibilidad en los métodos de enseñanza y dar espacio para la creatividad y la innovación pedagógica.

Además, es importante fortalecer la comunicación y el apoyo social, promover una comunicación efectiva entre los docentes y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo. Esto puede lograrse a través de reuniones regulares, espacios para compartir experiencias y buenas prácticas, y programas de mentoría entre colegas.

## CAPITULO VI

### BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

#### 6.1. BIBLIOGRAFÍA

Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141.

<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 39(2).

Capone, V., Joshanloo, M., & Sang-Ah Park, M. (2023). Job Satisfaction Mediates the Relationship between Psychosocial and Organization Factors and Mental Well-Being in Schoolteachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1).

<https://doi.org/10.3390/ijerph20010593>

Confederación de Empresarios de Málaga. (2014). Guía De Prevención De Riesgos Psicosociales En El Trabajo. *Confederación De Empresas De Málaga, Riesgos Laborales y su prevención*, 204.

<http://www.cem->

[malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

Del Hoyo Delgado, M. A. (2018). Documentos divulgativos. En *Estrés laboral*. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Espeleta, P. (2015). Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones. *Universidad de Valladolid*, 1–77. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15077/TFG-O>

[662.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15077/TFG-O662.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil.

*Psicología Unemi*, 4(7), 21–39. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088>

Fernández I, Tomás J, & Saturnino S. (2019). *Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano:*

*Antecedentes Laborales. Revista Colombiana de Psicología [Internet]. 2018 [citado el 2 de enero de*

*2023]; 28(2): 63-76. 28, 63–76. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n2/0121-5469-rcps-28-02->*

*63.pdf*

- Galeano, E. (2019). *El acoso laboral docente*.
- Gil-Monte, P. R. (2016). Los riesgos psicosociales y sus consecuencias: un asunto de salud pública y de responsabilidad social corporativa. *Prl*, 0(0), 0.  
[https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03\\_RRPS/2015\\_Foment.pdf](https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03_RRPS/2015_Foment.pdf)
- Gómez-Ortiz, V., & Moreno, L. (2010). Psychosocial job factors (demand-control and effort-reward imbalance), mental health and blood pressure: A study with high-school teachers in bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393–407. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy9-2.fptd>
- Ibrahim, R. Z. A. R., Zalam, W. Z. M., Foster, B., Afrizal, T., Johansyah, M. D., Saputra, J., Bakar, A. A., Dagang, M. M., & Ali, S. N. M. (2021). Psychosocial work environment and teachers' psychological well-being: The moderating role of job control and social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147308>
- Instituto Navarro de Salud Laboral. (2017). Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. [*Trabajoi para prevención de riesgos laborales en el sector agrario*], 1–11.  
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Jessop, D. J., & Stein, R. E. K. (2014). Uncertainty and its relation to the psychological and social correlates of chronic illness in children. *Social Science and Medicine*, 20(10), 993–999.  
[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Lovo J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 110–120.  
<https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Madero, S. (2019). teoría de Herzberg. *Acta Universitaria*, 29, 18.
- Mayo, I. C., & Téllez Martínez, S. (2016). 2016-I. C. Mayo et al-214•226. 13(1).
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales Emergentes e Introducción a la Evaluación. *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación.*, 4. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Nieto, E. (2016). Variables Críticas en Satisfacción Laboral Critical variables in the job satisfaction. *ORP*

*journal* | *Fundación Internacional ORP*, 6(1), 11–18.

- Oviedo Correa, J. A., Yepes Calderón, G. E., Gaitán Ávila, L. F., Castiblanco Aldana, J. P., Velásquez Triviño, V. P., Rojas Camacho, D. A., Puerto Cortés, P. V., Navarro Feria, A. J., Navarro Feria, N. E., Botia Sánchez, O. M., Piñeros Fernández, M. P., Sanabria Benavidez, J., López García, Y. L., Morales Figueroa, M. C., & Perea Sandoval, J. A. (2023). Salud y Seguridad en el Trabajo. *Salud y Seguridad en el Trabajo*. <https://doi.org/10.18180/libroecci.isbn.978-958-8817-62-0>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Job satisfaction: A literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rojas, M. J., & Rodríguez, J. B. (2011). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de Enfermería Geriátrica de universidades españolas (2ª parte) TT - Psychosocial risk factors in the faculty of Nursing Geriatric universities Spanish (Part 1). *Gerokomos*, 22(2), 62–67. <http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v21n4/comunicacion2.pdf>
- Trinidad-López, J. M., & Escobar-Galindo, C. M. (2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista Herediana de Rehabilitación*, 5(2), 30–37. <https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>
- Vera Noriega, J. Á., Valdez Tam, J., Contreras Grijalva, E. S., & Castillo Velasco, S. S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>

## **6.4. ANEXOS**

**ANEXO A.** Aprobación para realizar el estudio en la unidad educativa.



Oficio nro. UTN-R-2023-0021-O

Ibarra, 07 de junio de 2023

**PARA:** Magister Iván Zabala  
RECTOR UNIDAD EDUCATIVA "AURELIO BAYAS".

**ASUNTO:** Solicitud para práctica profesional

De mi consideración:

Solicito de manera comedida se brinde las facilidades y acceso a información requerida de la institución que acertadamente usted dirige, al señor Leonel Nicolás Isacáz Chamorro, estudiante de la maestría en Higiene y Salud Ocupacional, que se encuentran desarrollando su proyecto de trabajo de grado orientado a: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE QUITOECUADOR, 2023".

La información que se solicita será eminentemente con fines académicos y de investigación.

Por la atención, le agradezco.

Atentamente,  
**CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO**



LUCCIA YÉPEZ VÁSQUEZ

MSc. Lucía Yépez Vásquez.  
DECANA FACULTAD POSGRADO

AB

ESC. EDUC. BAS. "AURELIO BAYAS"  
**RECIBIDO**  
2-6 JUN 2023  
HORA  
DIRECCIÓN



# CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABOR

MINISTERIO DEL TRABAJO



## 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.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

## Muchas gracias por su colaboración

### DATOS GENERALES

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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

### CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialment e de Acuerdo (3)	Poca de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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.				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>				<b>Puntos</b>	

<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>LIDERAZGO</b>					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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.				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, 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				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>RECUPERACIÓN</b>					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialment e de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
☐	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				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>SOPORTE Y APOYO</b>					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialment e de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
☐	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				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialment e de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
☐	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 esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, columnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
☐	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 esta 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				

<input type="checkbox"/>	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
<input type="checkbox"/>	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
<input type="checkbox"/>	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
<input type="checkbox"/>	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
<input type="checkbox"/>	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
<input type="checkbox"/>	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
<input type="checkbox"/>	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 cause malestar y perjudica mi ambiente laboral				
<input type="checkbox"/>	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
<input type="checkbox"/>	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>	<b>Puntos</b>		
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
<input type="checkbox"/>					
		<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medi</b>	<b>Riesgo Alto</b>
<b>RESULTADO GLOBAL</b> (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		<b>0</b>	175 a 232	117 a 174	58 a 116
<b>RESULTADO POR DIMENSIONES</b>		<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medi</b>	<b>Riesgo Alto</b>
	Carga y ritmo de trabajo	<b>0</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
	Desarrollo de competencias	<b>0</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
	Liderazgo	<b>0</b>	18 a 24	12 a 17	6 a 11
	Margen de acción y control	<b>0</b>	13 a 16	8 a 12	4 a 7
	Organización del trabajo	<b>0</b>	18 a 24	12 a 17	6 a 11
	Recuperación	<b>0</b>	16 a 20	10 a 15	5 a 9
	Soporte y apoyo	<b>0</b>	16 a 20	10 a 15	5 a 9
	Otros puntos importantes	<b>0</b>	73 a 96	43 a 72	24 a 48
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>					
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.					
<b>Interpretación de Resultados:</b>					
<b>Bajo:</b> El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a 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					
<b>Medio:</b> 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.					
<b>Alto:</b> 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.					
Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.					
Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios					

### INSTRUMENTO ESL21

**INSTRUCCIONES:**

- Conteste a todos los ítems con la mayor sinceridad posible. Recuerde que en la presente escala no existen respuestas correctas o incorrectas.
- Marque con una "X" la respuesta que más se ajuste a su vivencia personal.
- Marque únicamente una alternativa por cada pregunta.

Nº	ITEMS	Insatisfecho Muy	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	Con la distribución de las actividades diarias me siento:					
2	Las actividades que realizo en mi Área o Unidad me hacen sentir:					
3	Con respecto a mi crecimiento profesional, ¿Cómo me hace sentir el trabajo que realizo en mi Área o Unidad?					
4	Los recursos materiales que dispongo para realizar mi trabajo me hacen sentir:					
5	¿Cómo me siento con el trato que recibo por parte de mi jefe inmediato?					
6	La comunicación interna en mi Área o Unidad me hace sentir:					
7	Con el reconocimiento que recibo en mi trabajo me siento:					
8	La retroalimentación que recibo sobre mi trabajo por parte de la jefatura de mi Área o Unidad me hace sentir:					
9	Con el tiempo que dedico a mi trabajo me siento:					
10	Las oportunidades de crecimiento profesional que recibo en mi trabajo me hacen sentir:					
11	Las instalaciones físicas de mi trabajo me hacen sentir:					
12	Con el trato que existe entre los compañeros/as de mi Área o Unidad me siento:					
13	La comunicación con mis compañeros/as durante la jornada de trabajo me hace sentir:					
14	El tipo de reconocimiento o motivación que recibo por mi trabajo me hace sentir:					
15	Con la coordinación que demuestra la jefatura de mi Área o Unidad me siento:					

16	Con la información que recibo sobre el desempeño de mis actividades me siento:					
17	¿Cómo me siento con el puesto o cargo que ocupo en mi trabajo?					
18	¿Cómo me siento con las condiciones de salubridad que tiene mi Área o Unidad?					
19	¿Cómo me siento con el ambiente laboral de mi Área o Unidad?					
20	La comunicación con mi jefe inmediato me hace sentir:					
21	Cuando realizo actividades bajo presión me siento:					
22	Con la organización del trabajo en mi Área o Unidad me siento:					
23	La confianza que me brindan mis compañeros/as de trabajo me hace sentir:					
24	¿Cómo me siento al formar parte de mi equipo de trabajo?					
25	¿Cómo me siento con la relación profesional que tengo con mi jefe inmediato?					
26	Cuando me comunico con las personas que laboran en otras Áreas o Unidades me siento:					
27	La frecuencia con la que recibo reconocimientos por mi trabajo me hace sentir:					
28	La forma en que mi jefatura inmediata me corrige me hace sentir:					
29	¿Cómo me siento con la distribución de horarios de trabajo de mi Área o Unidad?					
30	¿Cómo me siento con la relación interpersonal que tengo con mis compañeros/as de trabajo?					
31	¿Cómo me siento con la información que recibo sobre mi trabajo?					
32	Con los beneficios que recibo en el trabajo para mejorar mi desempeño me siento:					
33	¿Cómo me siento con el nivel de liderazgo de mi jefe inmediato?					
34	La remuneración que recibo por mi trabajo me hace sentir:					

En caso de tener alguna observación sobre el instrumento de investigación, por favor escribir en el siguiente espacio:

---



---



---

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**



ANEXO D. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Quito, 29 junio de 2023

Estimado/a Jeanneth Quishpe

La finalidad de esta hoja de consentimiento es brindar a los individuos involucrados en el estudio una comprensión clara acerca de su naturaleza en sí y de su papel como participantes en ella.

Me dirijo a usted para indicar que la presente investigación es conducida por Leonel Nicolás Isacáz Chamorro estudiante de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica del Norte, con el fin de obtener su consentimiento informado para llevar a cabo el estudio sobre "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE QUITOECUADOR, 2023", que tiene fines académicos y posiblemente servirá de base para generar proyectos o planes que ayuden a la Unidad Educativa Aurelio Bayas.

Antes de continuar, deseo asegurarme de que entienda completamente que la participación en este estudio es voluntaria, mencionando que la información recopilada de los instrumentos aplicados será de carácter confidencial y no tendrá otros fines más que el académico. También quiero proporcionarle información suficiente ante cualquier duda que pueda tener en antes de iniciar el estudio para que pueda tomar una decisión informada sobre si desea continuar o no.

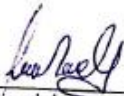
Si desea continuar, por favor firme en el espacio proporcionado al final de este documento. Su firma indicará que ha recibido y comprendido la información necesaria para tomar una decisión informada sobre el estudio.

Agradezco su tiempo y atención, y quedo a su disposición para responder cualquier inquietud que pueda tener.

---

Accedo a participar de forma voluntaria en esta investigación liderada por Leonel Nicolás Isacáz Chamorro. Se me ha informado que el objetivo de este estudio es únicamente para fines académicos y que no se utilizará con ningún otro fin fuera de los relacionados con el estudio. Me han indicado que tendré que responder a dos instrumentos de evaluación: cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales y el instrumento ESL21 que nos ayuda a determinar el nivel de satisfacción laboral, y que tiene una duración aproximada de ...10... a ...15... minutos por persona.

Estoy consciente de que la información que proporcione durante esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada con ningún otro fin fuera de los relacionados con este estudio sin mi consentimiento. Se me ha informado que puedo hacer preguntas acerca del proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento sin sufrir ningún tipo de consecuencia negativa para mi persona.

  
Firma del participante  
cc: 1715603899

## ANEXO E.

### *Preguntas del cuestionario ESL21*

Nº	Preguntas	Dimensión
1	Con la distribución de las actividades diarias me siento:	
8	La retroalimentación que recibo sobre mi trabajo por parte de la jefatura de mi área o unidad me hace sentir	
15	Con la coordinación que demuestra la jefatura de mi área o unidad me siento	Dirección de la unidad
22	Con la organización del trabajo en mi área o unidad me siento	
28	La forma en que mi jefatura inmediata que me corrige me sentir	
7	Con el reconocimiento que recibo en mi trabajo me siento	
14	El tipo de reconocimiento o motivación que recibo por mi trabajo me hace sentir:	
21	Cuando realizo actividades bajo presión me siento:	Motivación y reconocimiento
27	La frecuencia con la que recibo reconocimiento por mi trabajo me hace sentir:	
32	¿Cómo me siento con el nivel de liderazgo de mi jefe inmediato?	
34	La remuneración que recibo por mi trabajo me hace sentir:	
6	La comunicación interna en mi Área o Unidad me hace sentir:	
13	La comunicación con mis compañeros/as durante la jornada de mi trabajo me hace sentir:	
20	La comunicación con mi jefe inmediato me hace sentir:	Comunicación
26	Cuando me comunico con las personas que laboran en otras Áreas o Unidades me siento:	
31	¿Cómo me siento con la información que recibo sobre mi trabajo?	
5	¿Cómo me siento con el trato que recibo por parte de mi jefe inmediato?	Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros
12	Con el trabajo que existe entre los compañeros/as de mi Área o Unidad me siento:	
19	¿Cómo me siento con el ambiente laboral de mi Área o Unidad?	



---

25	¿Cómo me siento con la relación profesional que tengo con mi jefe inmediato?	
30	¿Cómo me siento con la relación interpersonal que tengo con mis compañeros/as de trabajo?	
4	Los recursos materiales que dispongo para realizar mi trabajo me hacen sentir:	
11	Las instalaciones físicas de mi trabajo me hacen sentir:	Condiciones ambientales y recursos
18	¿Cómo me siento con las condiciones de salubridad que tiene mi Área o Unidad?	
3	Con respecto a mi crecimiento profesional, ¿Cómo me hace sentir el trabajo que realizo en mi Área o Unidad?	
10	Las oportunidades de crecimiento profesional que recibo en mi trabajo me hacen sentir:	Visión del futuro
17	¿Cómo me siento con el puesto o cargo que ocupó en mi trabajo?	
24	¿Cómo me siento al formar parte de mi equipo de trabajo?	
2	Las actividades que realizo en mi Área o Unidad me hacen sentir:	
9	Con el tiempo que dedico a mi trabajo me siento	
16	Con la información que recibo sobre el desempeño de mis actividades me siento:	Puesto de trabajo
23	La confianza que me brindan mis compañeros/as de trabajo me hace sentir:	
29	¿Cómo me siento con la distribución de horarios de trabajo de mi Área o Unidad?	

---

**Nota:** Datos recolectados por el autor.