



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

**Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la
Producción**

**“Impacto de riesgo psicosocial en docentes que realizan
teletrabajo en una universidad del Ecuador”**

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Presentada por:

Gloria Herlinda Bravo Loor

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2022

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser el creador de todas las cosas que he deseado. A mi tutora, la MSc. Dolores Astudillo Brocel, por su ayuda incondicional desde el inicio de este proyecto. A mi familia por el amor infinito que siempre me dan.

DEDICATORIA

Este trabajo me lo dedico
a mí misma, por nunca
renderme, recuerda
siempre, “No hay nada
que no puedas hacer”.

TRIBUNAL DE TITULACIÓN

**Dolores Astudillo B., MSc.
DIRECTOR DE PROYECTO**

**Cristian Arias U., MSc.
VOCAL**

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de este proyecto de titulación, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”

Gloria Herlinda Bravo Loor

RESUMEN

El presente proyecto consistió en un estudio del impacto de riesgo psicosocial en docentes que realizan teletrabajo en una universidad del Ecuador. El objetivo del proyecto fue evaluar el impacto de factores de riesgo psicosocial en los docentes de nivel superior que realizan teletrabajo debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID – 19, en una universidad ecuatoriana, para lo cual se aplicó como metodología, un alcance correlacional y explicativo, diseño de tipo no experimental transeccional, enfoque cuantitativo, a una población de docentes de la institución de educación superior con una muestra de 223 maestros. En este estudio se utilizó el cuestionario de evaluación psicosocial en entornos laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador y la escala sintomática de estrés SEPPO ARO.

Los resultados de este proyecto evidenciaron que de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial evaluadas, las que más afectaron al personal fueron: Liderazgo, Margen de acción y control, y Recuperación, así como de así, los síntomas de mayor prevalencia son: acidez, dolor de cabeza, quedarse dormido, mareos, irritabilidad o entumecimientos, disminución del deseo sexual, así como también el nerviosismo o ansiedad. Y una relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial en los docentes que realizan teletrabajo reflejado en los síntomas de estrés, que estos presentan y correlación negativa moderada entre los factores de riesgo psicosocial (edad, sexo, años de antigüedad y nivel de instrucción) y aumento de niveles de estrés.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN	II
ÍNDICE GENERAL.....	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
INTRODUCCIÓN	VII
CAPÍTULO 1.....	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Objetivos.....	2
1.3.1. Objetivo General.....	2
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. Preguntas de investigación	3
1.5. Justificación de estudios	3
1.6. Estructura del estudio	3
CAPÍTULO 2.....	5
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Riesgo psicosocial	5
2.1.1. Modelos de los riesgos psicosociales	5
2.2. Riesgo psicosocial y la docencia.....	6
2.3. El teletrabajo.....	6
2.3.1. Tipos de teletrabajo	7
2.4. El rol del docente en el teletrabajo	8
2.5. La docencia y las implicancias del teletrabajo.....	9
2.6. El empleo de las TICs como instrumento en el potenciamiento del teletrabajo.....	10

CAPÍTULO 3	11
3. MARCO METODOLÓGICO	11
3.1. Diseño de la investigación	11
3.2. Población y muestra	11
3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	11
3.4. Análisis e interpretación de datos	14
3.5. Consideraciones éticas	14
 CAPÍTULO 4	 15
4. RESULTADOS	15
 CAPÍTULO 5	 35
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
5.1. CONCLUSIONES	35
5.2. RECOMENDACIONES	36

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial ...	12
Tabla 2 Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación	13
Tabla 3 Nivel de riesgo general.....	13
Tabla 4 Datos sociodemográficos	15
Tabla 5 Dimensión de carga y ritmo de trabajo	16
Tabla 6 Dimensión de desarrollo de competencias	17
Tabla 7 Dimensión de liderazgo	18
Tabla 8 Dimensión de margen de acción y control	19
Tabla 9 Dimensión de organización del trabajo.....	21
Tabla 10 Dimensión de recuperación.....	22
Tabla 11 Dimensión de soporte y apoyo	23
Tabla 12 Dimensión otros	25
Tabla 13 Promedio de resultados de riesgos	28
Tabla 14 Resultados por dimensiones y global	28
Tabla 15 Escala sintomática de estrés SEPPO ARO	29

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 4.1 Dimensión de carga y ritmo de trabajo	16
Figura 4.2 Dimensión de desarrollo de competencias	17
Figura 4.3 Dimensión de liderazgo.....	19
Figura 4.4 Dimensión margen de acción y control.....	20
Figura 4.5 Dimensión de organización del trabajo.....	21
Figura 4.6 Dimensión de recuperación.....	23
Figura 4.7 Dimensión de soporte y apoyo	24
Figura 4.8 Dimensión de otros	27
Figura 4.9 Escala sintomática de estrés SEPPO ARO	31
Figura 4.10 Correlación entre los instrumentos	32
Figura 4.11 Correlación del Instrumento MDT con el nivel de instrucción	33
Figura 4.12 Correlación del Instrumento MDT con el tiempo de antigüedad ...	33
Figura 4.13 Correlación del Instrumento MDT con la edad	33
Figura 4.14 Correlación del Instrumento MDT con el sexo	34

INTRODUCCIÓN

Hace no mucho tiempo, la situación ocasionada por la pandemia COVID – 19 generó un cambio en todas las dimensiones sociales del mundo, en las formas de contacto social y en la forma de trabajar, ya que las empresas cerraron sus operaciones según la normativa de cada país y enviaron a sus empleados a trabajar desde casa, dando paso al teletrabajo (Furnell & Shah, 2020; Larrea et al., 2021). Sin embargo, las implicancias pandémicas también han desarrollado un cambio sin precedentes en el entorno educativo, de manera que, la educación se ha encontrado en la obligación de reestructurarse para seguir con el proceso de enseñanza – aprendizaje en los establecimientos de nivel superior, produciendo modernas exigencias al profesorado universitario como es el empleo de estrategias didácticas online y manejo de plataformas virtuales (Martínez & Garcés, 2020).

Desde esa perspectiva, el teletrabajo nace como una opción laboral ante esta situación inesperada, pero que lastimosamente ha tenido inconvenientes para bienestar durante su instauración (Reyes et al., 2021). De esa manera, los trabajadores de las universidades tuvieron que adaptarse a la nueva situación de confinamiento tanto con el personal de administración, como con el personal docente e investigador, que han iniciado un periodo de teletrabajo, ante la imposibilidad de mantener una estrecha relación social contactos, necesarios hasta entonces para llevar a cabo su trabajo (Rodríguez et al., 2020); que sin embargo, este nuevo estado ha tenido un profundo impacto en la población tanto física como psicológicamente (Holmes et al., 2020).

Y es que el teletrabajo representa una fuente de riesgos concretos que es esencial contemplar, pues desde la pandemia, hay cada vez más evidencia de que los docentes han tenido un impacto significativo en el bienestar, que va desde trastornos musculoesqueléticos, las cuales son posturas incorrectas, cansancio visual entre más (OISS, 2019); hasta cambios en la condición de salud mental en los docentes como es la ansiedad y el estrés (Allen et al., 2020), que posiblemente estén asociados a cambios en sus condiciones de trabajo, de modo que, todas estas peculiaridades y en efecto las incidencias pandémicas han afectado negativamente la calidad de vida de los docentes, particularmente entre las mujeres y los docentes más jóvenes (Lizana et al., 2021).

La docencia universitaria es uno de los contextos donde la digitalización ha tenido un impacto significativo, ha dado lugar a la aparición de una nueva modalidad de enseñanza en línea que se está expandiendo rápidamente (Markowitz et al., 2018). Al mismo tiempo, una parte significativa de los teletrabajadores europeos se clasifican como los llamados trabajadores del conocimiento, que son personas altamente calificadas que trabajan principalmente desde casa, y en el que los profesores de universidades pueden incluirse en esa categoría (Eurofound and International Labour Office, 2017).

Pues todas las generalidades de la digitalización, han hecho que este nuevo escenario se haya normalizado, sin haber evaluado la vulnerabilidad de las personas que trabajan en ellos ante los efectos negativos derivados de las innovaciones tecnológicas, tales como mayores niveles de estrés y físico (trastornos musculoesqueléticos) y trastornos psicológicos (burnout, ansiedad y depresión), con el consiguiente aumento del ausentismo laboral (Soria et al., 2019; Zábrodská et al., 2018). Todas estas incidencias, sugieren que la mayoría de los educadores no estaban preparados para enfrentar los desafíos tecnológicos que surgieron con la pandemia debido a la falta de preparación y

experiencia en términos de competencias digitales y métodos pedagógicos de aprendizaje remoto (Fernández et al., 2018).

Desde las generalizaciones anteriores, este trabajo de investigación se sustenta en evaluar el impacto de factores de riesgo psicosocial en los docentes de nivel superior que realizan teletrabajo debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID – 19, en una universidad ecuatoriana.

CAPÍTULO 1

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El teletrabajo es una modalidad laboral que tras la crisis sanitaria surgida por la aparición del COVID – 19, ha adquirido un amplio protagonismo (Organización Internacional del Trabajo, 2020). La adaptación al teletrabajo en medio de la crisis sanitaria ha originado el nacimiento de una serie de riesgos psicosociales que están provocando daños en la salud física, psíquica y emocional de las personas trabajadoras. Las personas que desempeñan su actividad profesional bajo esta modalidad, están teniendo dificultades para compatibilizar su vida profesional con su vida privada y responsabilidades familiares, están sufriendo trastornos de salud psíquica (ansiedad, depresión, estrés crónico, etc.), se encuentran expuestos a la vulneración de sus derechos fundamentales por la actitud que han adoptado algunas empresas respecto a ello; incluso desarrollando adicciones ya sea por el trabajo, o por otras sustancias a consecuencia del estrés laboral. Según Terry et al. (2020), existe un sesgo de género, debido a que las mujeres se presentan como grupo especialmente vulnerable a estos riesgos psicosociales. Ante la incertidumbre en la que se encuentra el ser humano por la pandemia de COVID – 19, es natural que surjan nuevos conflictos derivados de nuestra adaptación a la actualidad.

Ecuador atraviesa una emergencia sanitaria debido a la pandemia provocada por el COVID – 19 causante de la enfermedad denominada COVID – 19. El Comité de Operaciones de Emergencia (COE) del país dispuso, en forma obligatoria, la modalidad virtual y de teletrabajo en los institutos educativos, con el propósito de no suspender el año lectivo y garantizar el cumplimiento de los objetivos educacionales programados, razón por la cual los docentes y estudiantes debieron incorporarse a las actividades laborales y educativas bajo esta modalidad.

Este nuevo modo laboral, por sus exigencias, está provocando situaciones de estrés y ansiedad en los trabajadores, repercutiendo en el desempeño laboral, incluso para aquellas personas que no son vulnerables a problemas sociales o problemas de salud mental. El teletrabajo es una situación inusual para la cual los docentes no estuvieron preparados al tener que asumir las nuevas condiciones del trabajo para impartir clases virtuales. El aislamiento y la alteración de las rutinas de trabajo produce, incluso en las personas más resistentes, situaciones estresantes.

Tan importante es la salud física como la mental y especialmente en circunstancias extraordinarias como la actual donde el estrés y las afectaciones emocionales son casi inevitables. Según la Organización Mundial de la Salud (2016) indica que el estrés laboral es uno de los problemas más frecuentes en la población trabajadora ya que ha generado alteraciones a la productividad y competitividad de las organizaciones, además de exponer a las personas a padecer problemas de salud mental como consecuencia del estrés.

Por las razones antes expuestas, es importante identificar los estresores o condiciones laborales del teletrabajo existentes en las actividades de 531 docentes que laboran en esta Institución de Educación Superior, ya que se evidencia que en el consultorio médico

de la Unidad de Seguridad, Salud y Riesgo del Trabajo de esta Universidad el 80% de las afecciones médicas son de origen psicosomáticos.

1.2. Formulación del problema

Esta investigación se centra en el teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales que han venido surgiendo durante la situación sanitaria actual. El estado psicológico de las personas trabajadoras, a pesar de ser un aspecto fundamental, es un aspecto que no ha recibido suficiente atención en la ordenación jurídica laboral y requiere de herramientas para atenderlo y proteger la seguridad y salud en el trabajo (Igartua, 2021).

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Este tema de investigación adquiere mayor relevancia debido a la reciente ordenación jurídica en relación al teletrabajo y los riesgos psicosociales asociados al mismo ya que de protección de la seguridad y salud en el trabajo a distancia se considera insuficiente, en particular en relación con los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas derivadas de una inadecuada organización y gestión del trabajo, junto a un contexto social deficiente en éste (Jaramillo, 2018). Estas consecuencias están incluidas en el deber que tiene la institución de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Por tanto, el bienestar físico, psíquico y social de las personas trabajadoras durante toda la relación laboral, es una responsabilidad que recae sobre la Institución. De hecho, desde la Constitución de la Organización Mundial de la Salud en 1986 ya se aclaraba que la salud no sólo supone la ausencia de afecciones o enfermedades, sino que constituye un estado de completo bienestar físico, mental y social (Moreno, 2021).

Una forma de analizar los riesgos psicosociales es distinguir sus diferentes planos, en función del tipo de variable a la que se haga referencia. En primer lugar, el plano o dimensión exógena se constituye de variables que pertenecen a la esfera exterior de la persona trabajadora. Algunos ejemplos son: el ritmo de trabajo impuesto, el horario, la estabilidad, la autonomía, etc. En segundo lugar, el plano endógeno incluye todos aquellos aspectos internos de la persona trabajadora; es decir, las habilidades, capacidades y destrezas que exige el puesto de trabajo que se ocupa. Por último, el tercer plano se refiere al carácter social que abarca aspectos como: las relaciones interpersonales en el trabajo, la participación en las tomas de decisiones, etc. Los factores de riesgo psicosocial pueden dar lugar a una serie de trastornos directamente ligados a la pérdida de salud mental profesional. Estos se asocian, entre otros, a cambios en el estado de ánimo, agotamiento, insatisfacción, depresión, entre otros (López et al., 2021).

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Evaluar el impacto de factores de riesgo psicosocial en los docentes de nivel superior que realizan teletrabajo debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID – 19, en una universidad ecuatoriana.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial que afronta el personal docente de nivel superior que realiza teletrabajo debido al COVID – 19, en una universidad ecuatoriana.
- Determinar la correlación entre el nivel de estrés laboral y el aumento de riesgos psicosociales en una universidad del país.
- Establecer en qué medida la universidad ofrece apoyo, información y capacitación a los docentes, para prevenir el estrés laboral a consecuencia de las actividades de teletrabajo.

1.4. Preguntas de investigación

El presente análisis busca responder a la pregunta de investigación: ¿Las condiciones laborales de teletrabajo debido al COVID – 19, están ocasionando estrés laboral en los docentes?

1.5. Justificación de estudios

Este trabajo de investigación se lo realiza con la finalidad de identificar los factores de riesgo psicosociales y evaluar el impacto de estos a los que se exponen los docentes de esta Institución de Educación Superior, y que repercuten en su salud física y mental de los mismos. A partir de esta premisa se correlaciona las condiciones de teletrabajo debido a la emergencia sanitaria por COVID – 19, que los expone en mayor frecuencia a factores de riesgo psicosocial, como horarios no definidos, la doble presencialidad sobre todo en el género femenino, la presión por los cumplimientos de informes de teletrabajo, todos estos los exponen a padecer de estrés provocando enfermedades psicosomáticas. El proyecto se justifica ante la necesidad de dar atención a los docentes que están presentando altas morbilidades de enfermedades mentales y psicosomáticas, a la vez que se da cumplimiento a la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo y se establezca un precedente de estudio en esta IES sobre este tipo de riesgos.

1.6. Estructura del estudio

El presente estudio está constituido por 5 capítulos:

Capítulo 1: En este capítulo se hace referencia al planteamiento del problema, formulación del problema, se desarrollan los objetivos, las preguntas de investigación y la justificación del estudio, con la finalidad de indicar las bases con las cuales se desarrolla el proyecto.

Capítulo 2: Presenta el análisis de diferentes referencias bibliográficas, para definir teorías y conceptos relacionadas a los factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales a los que están expuestos 531 docentes de una IES pública del Ecuador.

Capítulo 3: Este capítulo detalla el tipo de investigación, el universo de estudio, la muestra, así como los métodos de recolección de datos y herramientas para la tabulación de la información.

Capítulo 4: Presenta los resultados de la implementación de las herramientas de recolección de datos de los cuestionarios aplicados a los docentes de evaluación psicosocial en espacios laborales.

Capítulo 5: Para finalizar se verifica el alcance de los objetivos propuestos en el proyecto de investigación para plantear las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Riesgo psicosocial

Si bien es cierto los riesgos psicosociales son contemplados como factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo o que no necesariamente son asociados a la organización y los aspectos personales o particularidades propias del trabajador, en el que la dinamización interactiva de las experiencias y percepciones, inciden en la salud y el funcionamiento de los individuos. En ese sentido, las implicancias psicosociales se enfocan a factores del desarrollo, el direccionamiento y la planificación del trabajo que tienen fuerza para denotar daño en la salud y poner la protección personal en riesgo, así como otros aspectos que pueden estigmatizar o comprometer la salud del trabajador (Mosquera et al., 2018).

En ese sentido los riesgos psicosociales se han transformado en los partícipes de incidir en la salud de un sujeto en entorno laboral, por lo tanto, el riesgo psicosocial construye distintas probabilidades de un colaborador padezca una contrariedad específica en su salud mental o física, resultado de las inefectivas instauraciones de los puestos, los procedimientos y sistemas de trabajo en función de las competencias del sujeto, como también de las asociaciones laborales y la organización o de cualquier otra índole del entorno laboral. La incidencia del empleado ante la incesante exposición al riesgo psicosocial, determinara el grado de gravedad de las consecuencias en la salud que probablemente se denotan en un sujeto, que no solamente efectuarán daños a nivel individual sino en su entorno de trabajo; aminorando el funcionamiento (Ruiz et al., 2017).

2.1.1. Modelos de los riesgos psicosociales

En el entorno de los riesgos psicosociales subyacen diferentes modelos de intentan evidenciar la dinamización y función de estos riesgos; cada situación pone en manifiesto en o diferentes aspectos que están asociados en el reflejo de la tensión en el trabajo:

- **Modelo demanda y control:** En este modelo subyacen dos perspectivas, la una, las exigencias laborales y la otra, el incremento de la demanda laboral. Las exigencias en el trabajo son resultado de la sobrecarga y tensión de las actividades en función; pues la intensa demanda laboral, se asocia al incremento autónomo y el aprendizaje en función del accionamiento. Asociadas estas dos, se genera pérdida de la motivación, comportamiento ineficaz e incidencia en la salud.
- **Modelo del desequilibrio de esfuerzo y recompensa:** Este modelo pone en manifiesto el esfuerzo y la recompensa obtenida; el evento alto de tensión posee lugar cuando el desempeño realizado por el implicado es alto, y los refuerzos otorgados son bajos o mínimos. Si esta situación permanece, pueden verse asociados trastornos en el corazón.
- **Modelo de demandas recursos:** Este describe las clases de las condiciones de trabajo en dos factores: recursos del trabajo y demanda del trabajo. Este último alude a que los factores de la organización, los sociales y los físicos de la labor exigen rigurosidad psíquica y física, como es el horario, el entorno o presión laboral. Mientras que las demandas, no son necesariamente algo negativo, pero

pueden transformarse en estresores de trabajo, cuando necesariamente exige un esfuerzo significativo y el trabajador no se recupera apropiadamente.

- **Modelo de recursos, experiencias y demandas:** Este enfatiza un marco de referencia el procedimiento dual y potencia una perspectiva que incorpora recursos individuales frente a los recursos del trabajo, con más énfasis el rol que las creencias de auto – eficiencia efectúen responder ante el estrés (Mieles, 2020; Vera et al., 2021).

2.2. Riesgo psicosocial y la docencia

El riesgo psicosocial, enfatiza el condicional de los riesgos psicosociales para efectuar un daño, estos aspectos no poseen instantáneamente una perspectiva negativa o positiva, pues si una empresa, en este caso una institución educativa posee, tiene un entorno de trabajo psicosocial negativo o positivo influirá significativamente de eficiencia con la que se desempeñó el riesgo adherido con sus distintas perspectivas. Pues conforme la globalización converge tantas empresas y esencialmente el contexto educativo se particularizan cada vez más por incrementar el trabajo y racionalizar los recursos; y en efecto, los riesgos psicosociales son más propensos dentro del campo educativo enfatizando al docente como vínculo directo (Chirico et al., 2019; Şengür, 2021).

Desde ese orden de ideas, las distintas situaciones conexas con la situación laboral del docente, modifican su estilo de vida y concatenan exigencias cognitivas, más aún si se refiere a docentes universitarios, de modo que, las distintas eventualidades o situaciones implícitas en su rol como docente y también el personal, incrementan su carga de trabajo y modifican los procesos organizacionales, inclusive el nivel de preparación académica; con lo que, todas estas exigencias se manifiestan por medio del estrés y fatiga en la mayoría de ellos lo que está directamente relacionado con las innumerables demandas de la reorganización del trabajo (Heredia Gálvez et al., 2018).

Ser un docente universitario, enmarca un gran exposición ha implicancias psíquicas como el estrés por su actividad, planificación social y demanda; pues los riesgos psicosociales asocian distintas exigencias como: la cantidad de horas laborales, frecuencia del trabajo, los tiempos, necesidades y rigurosidad temporal asociadas a la realización de tareas, los distintos factores temporales vinculados con la distracción, atención y distintos alicientes que inciden en el desenvolvimiento o la planificación del direccionamiento del tiempo para ejercer oportunamente las tareas. Todas estas alusiones de índole laboral del profesorado universitario se sintetiza en la expresión de diferentes aspectos de riesgo psicosocial, esencialmente del puesto y de la planificación, e ineludiblemente dichos eventualidades desarrollan afecciones en la salud emocional y física, como también en la calidad de productiva y el rendimiento de los docentes universitarios (Monroy & Juárez, 2019).

2.3. El teletrabajo

Si bien es cierto, el teletrabajo se ha expresado como forma factible que posibilita desarrollar actividades laborales en sitios que no forman parte de la instancia laboral propia de la que se desarrolla; pues las nuevas perspectivas aseguran el cumplimiento de los propósitos esenciales de los sistemas, pero ejecutados fuera del ámbito físico que representa el eje laboral. Como componente decisivo para apoyar los sistemas a distancia se utilizan las Tics (Acevedo et al., 2020; Rodríguez & Rodríguez, 2021).

En ese sentido, el teletrabajo no es una moderna modalidad, esta se ha desarrollado en todas las instancias de hoy en día, utilizándose en los sistemas de sustantivos de la

educación superior, y así insertándose vertiginosamente en todo el contexto educativo (Merchán et al., 2021). Así la educación desde la distancia como una manera de teletrabajo establece la interactividad del procedimiento del profesorado, no obstante, son distintos los aspectos vinculados a las disposiciones de esta modalidad dentro del profesorado universitario donde los sistemas sustantivos de estudio, conexión, direccionamiento y docencia deben ser conectados apropiadamente (Chavez et al., 2020).

El teletrabajo se entiende como una clase de trabajo o préstamo de servicio que efectúa de forma remota, y en línea, utilizando las tecnologías de la información y telemáticas (Binti & Setyohadi, 2018). También se comprende como el empleo de las Tics, como dispositivos electrónicos, ordenadores o tabletas para realizar el trabajo externamente del entorno del empleador (García & Sánchez, 2020; Paladines et al., 2021). Por lo tanto, los autores concuerdan en que el teletrabajo se fundamenta desde el trabajo en casa o cualquier sitio, sin establecerse en el lugar propio del trabajo, empleando todas las herramientas o instrumentos de las tecnologías de la información y la comunicación.

2.3.1. Tipos de teletrabajo

Como bien se mencionó, el teletrabajo es una labor a distancia, el cual denota a los trabajadores rendir sus actividades desde lo remoto; en ese aspecto, el tele-trabajo se fundamenta en el uso de las Tics para desarrollar las tareas, proyectos o roles desde otro sitio, y del tiempo que quiera disponer el teletrabajador. Desde esas perspectivas el teletrabajo se divide en dos aspectos: el criterio comunicativo y el locativo.

2.3.1.1. Criterio locativo

En este tipo de teletrabajo se asocian 3 clases de la modalidad de teletrabajo:

- **Trabajo domiciliario:** Es la manera de teletrabajo más general y enfatiza el trabajo potenciado desde el lugar o domicilio del trabajador. De esta manera quien trabaja deslinda el tradicionalismo de la oficina o lugar de trabajo, por su lugar domiciliario, donde construirá su labor habitual.
- **Teletrabajo en lugares de teletrabajo:** Estos también son denominados telecentros, sitios particularmente construidos para teletrabajar; representa unidades del lugar de la organización, separadas de la casa central, pero en constante interactividad electrónica con la empresa. Estos lugares poseen lugares informáticos y en telecomunicaciones que posibilita una eficaz interactividad con la corporación.
- **Trabajo móvil:** Estos son cuando el teletrabajador no posee un sitio establecido para prestación de servicios y se enfoca a los profesionales que deben movilizarse por motivos del trabajo, mismos que se dinamizan por medio de la interacción electrónica para conservarse con la organización, mail, acceder a la

2.3.1.2. Criterio interactivo

Esta clase de teletrabajo, que se basa en la comunicación permanente que debe poseer el empleado con el empleador:

- **Teletrabajo desconectado:** El sistema de trabajo se origina cuando el teletrabajador obtiene reglas o normativas del trabajo a construir, acciona las labores sin que este en conexión informática con el servidor de la organización,

el resultado del trabajo es enviado a través de mensajes, mails o envíos personales.

- **Teletrabajo conectado:** La interactividad en línea no adhiere exigentemente estar conexas las 24 horas a la organización, generalmente, el teletrabajador cambia, por entornos de tiempo corto, la información entregada por la organización con los resultados de la labor ejecutada (Cifuentes & Londoño, 2020).

2.4. El rol del docente en el teletrabajo

La innovación de las denominadas Tics, han producido que conforme el tiempo progresa, se inserte con más hincapié el teletrabajo, dado que, esta configura como un instrumento pertinente en la modificación del trabajo, lo económico y lo social de nivel internacional y nacional, denotando así en un modelo de potenciamiento en la planeación del trabajo. La examinación de la naturalidad del trabajo y salud personal del profesor, en un entorno como el de los establecimientos educativos, demuestra particularidades esenciales, porque en este panorama fluctúan diferentes dimensiones de lo social, personal y el biológico. En ese aspecto, la naturalidad laboral incorpora factores del entorno físico y factores personales y de la tarea, consiguientemente, se adhieren factores extralaborales, como es la familia, lo lúdico y la movilización, entre más (Cevallos, 2019).

Pues en los últimos tiempos, la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en el entorno del trabajo, aumentado de forma vertiginosa reconociendo estas modificaciones como un sistema contrariado, brusco y veloz, a nivel mundial, de transformaciones con implicaciones muy apoyadas desde lo económico, la labor hasta la sociedad. Por medio del instrumento internet se ha potenciado prominentemente la representación laboral del teletrabajo, desarrollándose en una modalidad de labor novedosa dado que, se somete a las modernas tecnologías de la información y comunicación que prosigue cada vez con más velocidad (Ortega et al., 2017).

La probabilidad de estar conectados todo el tiempo posibilita conectividad permanente; de modo que el teletrabajo es unas de las modalidades que se insertan en este procedimiento. El contexto de la instauración del teletrabajo es muy extenso, y la docencia se convierte en una de las brechas que más se profundiza en la actualidad, dando como resultado la formación en línea o tele – formación, esta última asocia consideraciones positivas como de clase económica: porque ahorra costos y particularmente las de formación o educación; desarrolla las destrezas y características para el potenciamiento personal y la incorporación profesional de los educandos (García et al., 2020).

En este nuevo paradigma transita el docente online, que se distingue esencialmente del docente común al grado pedagógico y metódico; desde el entorno del trabajo, el crecimiento de este individuo, interconectada a la dinamización y desarrollo de las tecnologías de la información, comporta nuevas implicancias de trabajo, llamado también riesgos modernos o emergentes (Brocal, 2016). Las implicancias del tiempo que un docente le adjudica según el papel que ejerce, a construir actividades, su procedimientos o técnica de clase, puede producir en el sujeto un malestar o falta de satisfacciones, porque, impresiona de forma negativa en el tiempo que deja de asignar a su familia, reflejándose como un aspecto establecido en la condición de vida de los sujetos al equiparar el trabajo y la familia y dar su tiempo; esta contrariedad funciona cuando el entorno laboral está en el hogar; de la misma manera, la carga excesiva y la intensidad laboral, juntamente con la responsabilidad del papel que ejerce, desencadenaría efectos de envergadura psicológica y comportamental, en otros

términos, estrés asociados a los factores psicosociales del teletrabajo (Lizana & Vega, 2021).

No obstante, el teletrabajo también asocia factores positivos para quienes lo desempeñan más aún si referimos a la de un docente, pues el teletrabajo es una modalidad pertinente para el colectivo docente a satisfacer con los factores laborales y económicos; el teletrabajo no se considera una profesión de sí misma, sino que representa un modo de labor transversal a distintas profesiones y funciones que pueden emanarse en vínculo de dependencia, o personal (Molina, 2021). El teletrabajo asocia entender a los educandos y familias y poder aportar experiencias y conocimientos, a los educandos a distancia; de la misma manera, incentivar la unidad, recibir los aportes de los estudiantes, percibir las contrariedades, saber encaminar la tecnología, es algo que implica al rol del docente y estar asociado con la modernización de las clases por medio de ellas (Solórzano et al., 2021)

2.5. La docencia y las implicancias del teletrabajo

Las transformaciones profundas en la sociedad de la información, que producen nuevas cantidades de información de forma prominente dan como origen a la era del conocimiento, fluctúan la exigencia imperativa de modernización constante de los trabajadores; esta exigencia, asocia una moderna conceptualización de la formación como un sistema que comprende toda la vida. Los conocimientos comprendidos mediante el sistema inicial de la formación, vertiginosamente se convierten en obsoletos; la denominada sociedad de la información, debe desarrollar a una sociedad de la formación. En ese sentido, el rol de la educación y la construcción actúan como ejes de percepción, pertenencia y promoción social y que se pueda obtener por medio del sistema educativo formal de la organización o de la educación informal (Widar et al., 2022).

En ese aspecto, se visibiliza a la formación como un aspecto que desarrolla crecimiento, madurez y oportunidades; en las modernas tecnologías un instrumento que beneficia al aumento de las posibilidades de desarrollo y facilitar en su ampliación. Desde ese panorama la tele formación juega una perspectiva formadora y educadora que va posibilitar responder a estas exigencias sociales de construcción continua y determinada de forma eficiente (Maza, 2021).

Hoy en día, subyacen diferentes posiciones, de modo que, el aprendizaje en red, el e-learning o el aprendizaje desde la virtualidad enfatizan a todos aquellos que asocian una clase de instrucción que emplea la red como tecnología de difusión de la información; sin embargo, y en vínculo con el sujeto que propicia este trabajo desde la perspectiva profesional, es el docente en línea; desde otra perspectiva, varias consideraciones apoyan las expectativas positivas sobre el conflicto trabajo familia efectos del trabajo a distancia, otros, sin embargo, enfatizan consecuencias opuestas (Van der Lippe & Lippényi, 2020). Por un lado, se argumenta que un mayor control sobre el tiempo y el lugar de trabajo da autonomía y ayuda a adaptar programaciones diarias de manera más eficiente. De esta manera, para el docente ocurre un mejor ajuste entre los requisitos de trabajo y las necesidades individuales. y las circunstancias se pueden lograr con el teletrabajo. Para aquellos con responsabilidades de cuidado de niños, el teletrabajo significaría integrar mejor el trabajo y la vida familiar y abordar más fácilmente las demandas familiares (Chung & Van der Lippe, 2020).

Desde otro panorama, los aspectos implícitos en los riesgos del teletrabajo del docente pueden asociarse la ausencia de control y propiedad en el trabajo, ausencia de destrezas para el empleo de las tecnologías de la información, las competencias de las

actividades, entre más, estigmatizados por la carencia de regulación legal y del establecimiento para el desarrollo del trabajo; tales eventualidades del teletrabajo reflejan estrés o situaciones que pueden conducir hacia adicciones. Cabe añadir, que estas perjudican el rendimiento de las funciones laborales y productividad de un docente (Estrada et al., 2021).

2.6.El empleo de las TICs como instrumento en el potenciamiento del teletrabajo

El auge de las tecnologías de información y comunicación se contrasta con el crecimiento de las sociedades, misma que ha sido un gran beneficio en distintos entornos sociales, entre eso el del trabajo; las organizaciones se han ido instaurando y sistematizando conforme van naciendo nuevos instrumentos para el entorno laboral o tecnología innovadora que aporta significativamente a las empresas y más aún a instituciones educativas; en ese aspecto, la tecnología ha corrompido los esquemas tradicionales por simplicidad que apoyan y se articulan a las visiones futuristas en el entorno laboral (Domínguez, 2020).

Desde esa perspectiva las tecnologías de la información y comunicación son de gran soporte al trabajador para contemplar de forma más evidente las caracterizaciones que se espera que aquellos rindan en las denominadas tecnologías modernas de la interactividad, también le posibilita estar al tanto desempeñan estos entornos, en el que la proximidad puede desempeñar un apoyo o para seguir construyendo una experiencia formadora en el ámbito virtual (Vargas et al., 2020).

Y es que precisamente las tecnologías de la información y la comunicación son un contiguo de instrumentos que dan apoyo a y accesibilidad a la interactividad, de modo que, las TICs representan una agrupación de tecnologías que posibilitan la obtención, producción, interactividad y manifiesto de la información de manera verbal, por medio de imágenes y datos asociados en las señales auditivas (Peralta et al., 2019). De esa manera, la conectividad a redes informáticas presenta una de las brechas más importantes que posibilita las tecnologías de la información, porque a diferencia de las tecnologías más antiguas que estas permiten una comunicación direccional, en otros términos, interactividad sincrónica y asincrónica o de sujeto a sujeto sin la necesidad de la presencialidad (De Macêdo et al., 2020; Rodríguez & López, 2021).

CAPÍTULO 3

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

La metodología que se aplicó en este estudio fue de alcance correlacional al haber generado una relación entre las variables de estudio y explicativo para establecer las causas del fenómeno de estudio (Baena, 2017), es decir, los factores de riesgo psicosocial, con un diseño de tipo no experimental transeccional, puesto que este estudio no pretendió realizar una manipulación de las variables y el período de recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento (Fernández & Baptista, 2014), el enfoque es cuantitativo por los tipos de instrumento ejecutados basados en la tabulación de información por medio de datos numéricos (Cabezas Mejía et al., 2018).

3.2. Población y muestra

La población corresponde a 531 docentes de la institución de educación superior, para lo cual se estableció una muestra probabilística basada en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

N= Población

N= Tamaño de la muestra

z= valor de la distribución normal estandarizada correspondiente a un cierto nivel de confianza

p= probabilidad de ocurrencia

q= probabilidad de no ocurrencia

e= error de muestreo

Para la presente investigación se aplicó la fórmula con un nivel de confianza de 95%, z con un valor de 1,96. El valor para la probabilidad de éxito o fracaso es decir se utilizó el 50%, y para el margen de error se estimó el valor del 5%. Es así que, reemplazando los valores, se obtuvo el valor de 223, los cuales formaron parte de la recolección de información.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la evaluación del impacto de factores de riesgo psicosocial en los docentes de nivel superior que realizan teletrabajo debido a la emergencia sanitaria provocada por el

COVID – 19 y el cumplimiento de los objetivos, se utilizó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Entornos Laborales del Ministerio del Trabajo. (Anexo 1).

Dentro de la información demográfica, se incluyeron los siguientes aspectos: edad del/la docente, sexo, auto identificación étnica, años de experiencia dentro de la institución superior y nivel de instrucción formal, puesto que estos han sido considerados como posibles factores de riesgo psicosocial y de estrés laboral en los docentes de la Institución Superior. El cuestionario aplicado consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

Tabla 1
Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	10,11,12,13,14
Margen de acción	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo.

Las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

Tabla 2
Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo.

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

Tabla 3
Nivel de riesgo general

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

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo.

La escala sintomática de estrés SEPPO ARO contiene 20 síntomas comúnmente asociados a estados de estrés, de naturaleza psicosomática, emocional, conativa. Las respuestas se expresan en una escala ordinal de cuatro frecuencias, las cuales se valoran de 0 a 3, por lo cual las anotaciones posibles fluctúan entre 0 y 54. Un valor total superior a 10 puntos se considera como presencia de estrés. (ANEXO 2)

3.4. Análisis e interpretación de datos

Una vez recolectada toda la información de los instrumentos anteriormente descritos, se utilizó el software de Microsoft Excel para la tabulación e interpretación de los datos y para la correlación de las variables el software SPSS Statistics v26, con el fin de responder al propósito de este estudio. El análisis de la información se lo realizó por medio de tablas de frecuencias y gráficas a través de la estadística descriptiva.

3.5. Consideraciones éticas

La identidad de los sujetos participantes en esta investigación se mantuvo confidencial, por lo que, para el análisis de resultados se codificó con letras y números cada documento para su posterior relación entre instrumentos, pues la información recolectada fue utilizada con fines académicos y como aporte a la comunidad científica sobre los riesgos psicosociales en docentes.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS

En el presente capítulo, se exponen los resultados hallados con la aplicación de los instrumentos descritos anteriormente para determinar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los docentes que realizan teletrabajo en una universidad del Ecuador. Para lo cual, los datos recolectados con el cuestionario de Evaluación Psicosocial en Entornos Laborales del Ministerio del Trabajo y la escala sintomática de estrés SEPPO ARO, fueron transcritos en una base de datos en Microsoft Excel, para la elaboración de tablas de frecuencia con valores absolutos y relativos, y con sus respectivos gráficos. Posterior a esto, se trasladaron los datos al software estadístico SPSS versión 26 con la finalidad de demostrar las relaciones existentes entre las variables para el análisis de asociación, por medio del coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 4
Datos sociodemográficos

SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hombre	119	53,36%
Mujer	104	46,64%
TOTAL	223	100,00%
EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
16-24 años	0	0,00%
25-34 años	41	18,39%
35-43 años	73	32,74%
44-52 años	85	38,12%
igual o superior a 43	24	10,76%
TOTAL	223	100,00%
ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA DENTRO DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-2años	17	7,62%
3-10años	48	21,52%
11-20 años	123	55,16%
Igual o superior a 21 años	35	15,70%
TOTAL	223	100,00%
NIVEL MÁS ALTO DE INSTRUCCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tercer nivel	0	0,00%
Cuarto nivel	197	88,34%
Otros: PhD	26	11,66%
TOTAL	223	100,00%

Fuente: Autora

En la **Tabla 4** se evidencia que de los 223 encuestados, el 53,36 % de los docentes encuestados son hombres, mientras el 46,64 % son mujeres. En la edad del trabajador o servidor se puede identificar que el grupo de mayor prevalencia es el rango de entre 44-52 años con el 38,12 %, seguido del grupo de entre 35-43 años con el 32,74 %, mientras que el rango de 25-34 años con el 18,39 % y por último se presenta el grupo de igual o superior a 43 con el 10,76 %. En la variable de antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución se observa que el grupo de entre 11-20 años de antigüedad, con una mayor representación del 55,16%, seguido del grupo de 3-10años de antigüedad con el 21,52 %, los docentes con antigüedad en la institución

igual o superior a 21 años corresponden al 15,70 %, mientras que el 7,62 % corresponde al grupo que lleva en la institución de 0-2años. En la misma tabla se observa que el 88,34 % tienen cuarto nivel, mientras que el 11,66 % tiene ya la instrucción de PhD, resultando muy común, puesto que, el estudio se realiza a docentes de una institución de educación superior. Evidenciando de esta manera que, los docentes se encuentran mayormente representados por el sexo masculino, con una edad entre 35 y 52 años, además de una temporalidad de 11 a 20 años de antigüedad y con título de cuarto nivel.

Tabla 5
Dimensión de carga y ritmo de trabajo

ÍTEM	CARGA Y RITMO DE TRABAJO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	DESACUERDO	TOTAL
11	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	25	130	53	15	223
12	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	28	93	67	35	223
13	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	1	24	75	123	223
14	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	4	23	17	179	223

Fuente: Autora

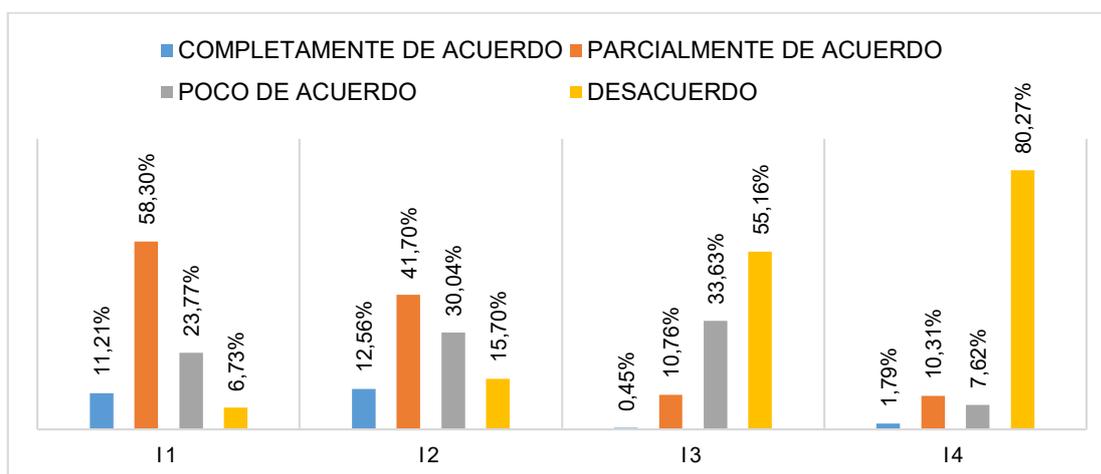


Figura 4.1 Dimensión de carga y ritmo de trabajo

Fuente: Autora

En la **Tabla 5** se observan las frecuencias correspondientes a la dimensión de carga y ritmo de trabajo. Mientras que la **Figura 4.1** se observa de manera mucho más visual que, en el I1 (Ítem 1) el 58,30 % se encuentra parcialmente de acuerdo frente a los requerimientos y solicitudes de terceros, considerando además que, solo el 11,21 % se encuentra completamente de acuerdo; por otro lado sobre la autonomía para el ritmo de

trabajo sobre sus propias actividades (I2), la respuesta de mayor prevalencia fue parcialmente de acuerdo con un 41,7 %, además de poco de acuerdo con el 30,04 %. Por otro lado, para el ítem 3, sobre la percepción de presencia de estrés por las actividades y/o responsabilidades asignadas, el 88,79 % de encuentra poco de acuerdo y en desacuerdo, evidenciando de esta manera que si perciben el estrés en sus funciones. Por último, con respecto al ítem 4, que evalúa la percepción del tiempo idóneo para el desarrollo de las actividades en la jornada laboral, el 80,16 % se encuentra en desacuerdo con lo mencionado. De esta manera, frente a la carga y ritmo de trabajo, el personal encuestado, evidencia que se encuentra poco conforme con el tiempo asignado, además de que, no todos perciben que pueden decidir su ritmo de trabajo, así como también que perciben la presencia de estrés con las actividades asignadas.

Tabla 6
Dimensión de desarrollo de competencias

ÍTEM	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	DESACUERDO	TOTAL
15	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	221	2	0	0	223
16	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	0	1	198	24	223
17	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	69	98	31	25	223
18	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	74	32	96	21	223

Fuente: Autora

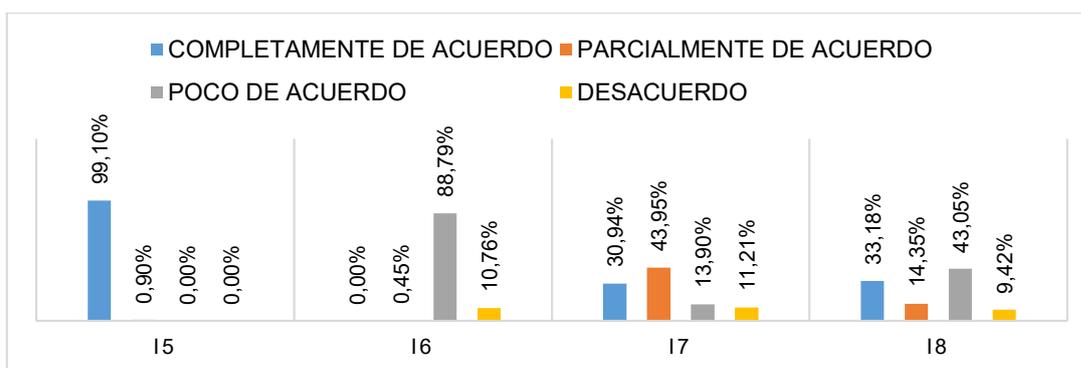


Figura 4.2 Dimensión de desarrollo de competencias

Fuente: Autora

Con respecto a la dimensión de desarrollo de competencias, en la **Figura 4.2**, frente a la disposición de conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para lo cual fue contratado, el 99,1 % está completamente de acuerdo, seguido del ítem 6 sobre la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de los compañeros de trabajo, donde el 88,79 % está poco de acuerdo, mientras que, para el ítem 7 sobre la percepción de un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas, el 43,95 % estuvo parcialmente de acuerdo, seguido del 30,94 % que estuvo completamente de acuerdo. Finalmente, en el ítem 8 donde se cuestiona “En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo”, donde el 43,06 % estuvo poco de acuerdo. Denotando de esta manera que en su mayoría, el personal se considera idóneo para las funciones que cumplen, además de que no perciben adquirir más conocimientos de sus compañeros de trabajo, así como se evidencia que no distinguen en mayor proporción una evaluación de las actividades ejecutadas.

Tabla 7
Dimensión de liderazgo

ÍTEM	LIDERAZGO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	DESACUERDO	TOTAL
19	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	7	44	23	149	223
110	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	0	0	58	165	223
111	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	0	25	74	124	223
112	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	0	20	65	138	223
113	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	0	59	69	95	223
114	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	12	35	84	92	223

Fuente: Autora

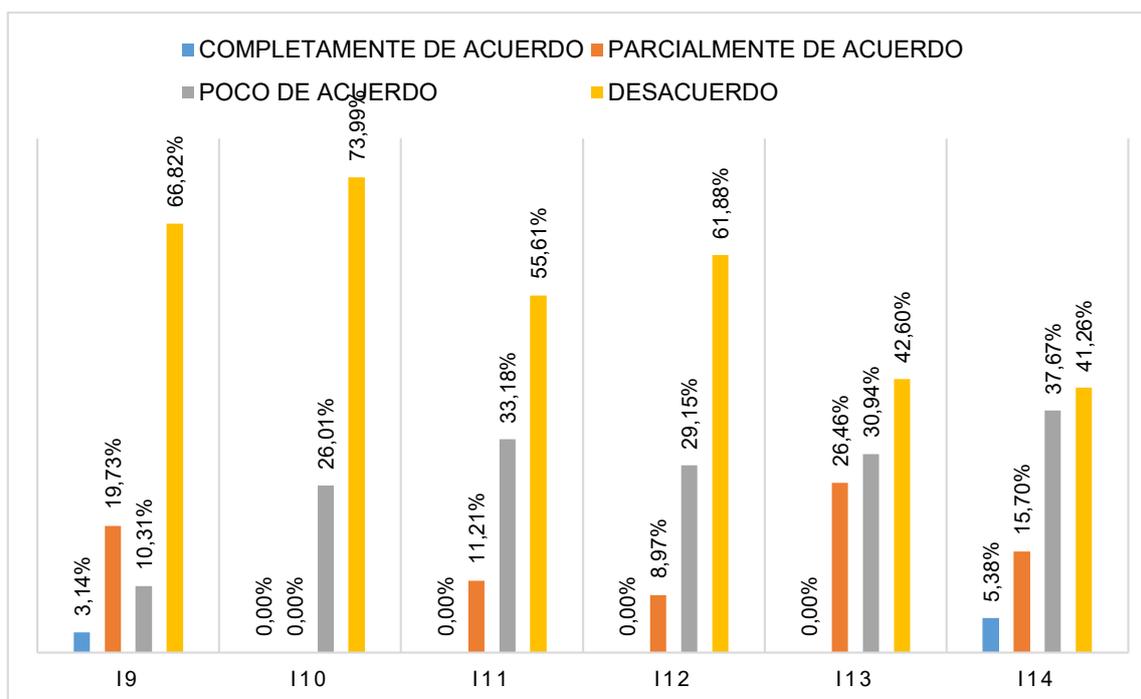


Figura 4.3 Dimensión de liderazgo

Fuente: Autora

Para la dimensión de liderazgo en la **Figura 4.3**, se evidencia una alta prevalencia del criterio de desacuerdo para todos los ítems evaluados. Siendo así el ítem 9 sobre el reconocimiento del trabajo y logro de objetivos, el 66,82 %, así como el ítem 10 donde se cuestiona la percepción de atención a propuestas de cambio e iniciativas de trabajo el 73,99 %, seguido en el ítem 11, establecimiento de metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de funciones o actividades por el jefe inmediato, el 55,61 %, además en el ítem 12 se cuestiona la intervención, apoyo, soporte y preocupación cuando hay demasiado trabajo que realizar, se denota el 61,88 %, de la misma manera sucede para el ítem 13 que evalúa la percepción de suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño del trabajo con el 42,60 %, mientras que el 30,94 % se encuentra poco de acuerdo; por último, en esta dimensión en el ítem 14 sobre la percepción de consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos el 41,26 % está en desacuerdo, mientras el 37,67 % está poco de acuerdo. Demostrando que, el personal evaluado, no se encuentra conforme con el liderazgo que disponen en su entorno laboral.

Tabla 8
Dimensión de margen de acción y control

ÍTEM	MARGEN DE ACCION Y CONTROL	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	DESACUERDO	TOTAL
115	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión 16	2	14	73	134	223

I16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	0	72	72	79	223
I17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	0	47	67	109	223
I18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	2	45	61	115	223

Fuente: Autora

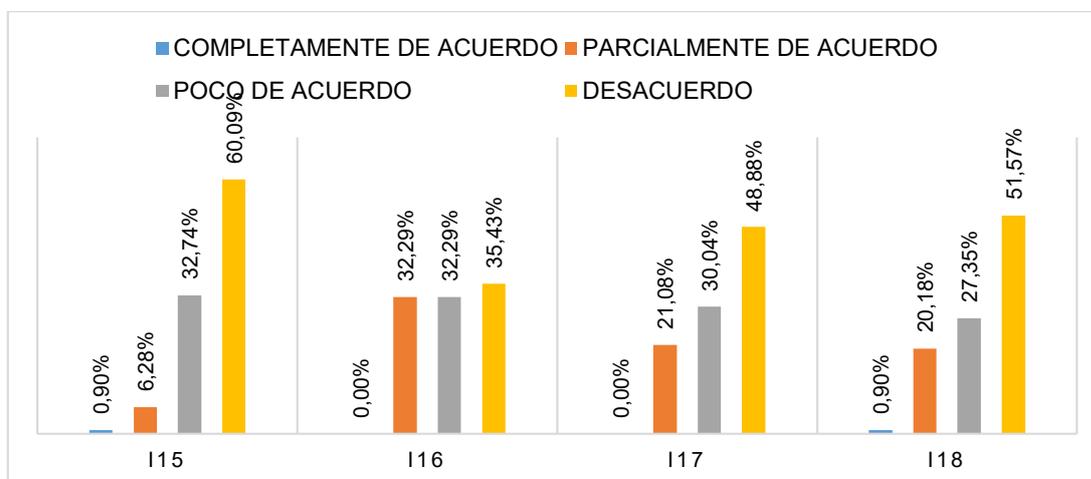


Figura 4.4 Dimensión margen de acción y control

Fuente: Autora

Con respecto a la dimensión de margen de acción y control, se exponen los resultados en la **Tabla 8** con las frecuencias correspondientes a estas, donde para el ítem 15 se cuestionan los espacios de discusión con un 60,09 % de encuestados en desacuerdo, en el ítem 16 donde se cuestiona la oportunidad de realizar el trabajo con colaboración de compañeros de trabajo y/u otras áreas, evidenciando un 35,43% que están en desacuerdo, en el ítem 17 se evalúa la percepción de consideración de la opinión con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en las funciones, con el 48,88 % en desacuerdo, mientras que en el ítem 18 el 51,57 % está en desacuerdo ante la pregunta “Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo” Considerando de esta forma, que el personal se encuentra inconforme con el margen de acción y control dentro del entorno organizacional.

Tabla 9
Dimensión de organización del trabajo

ÍTEM	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	DESACUERDO	TOTAL
I19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	21	45	89	68	223
I20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	0	11	26	186	223
I21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	201	15	7	0	223
I22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	0	20	8	195	223
I23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	69	62	58	34	223
I24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	94	101	12	16	223

Fuente: Autora

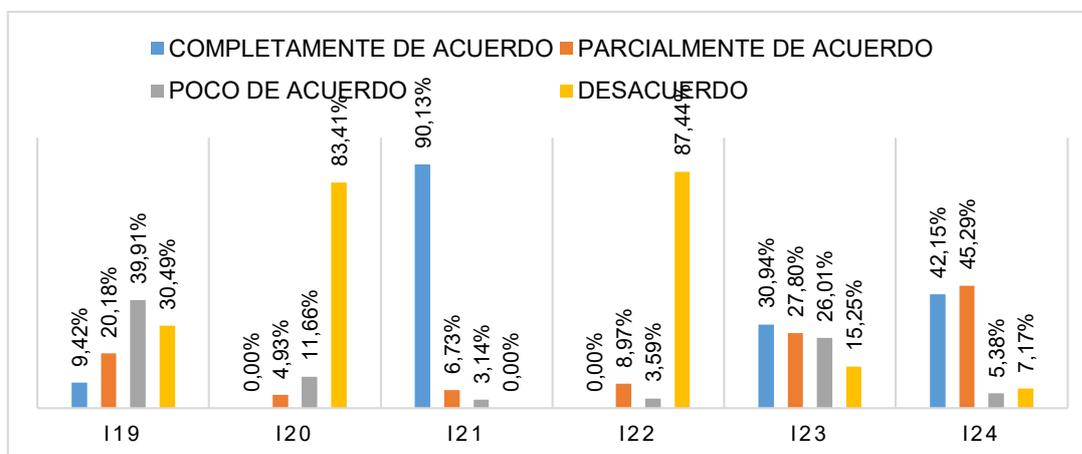


Figura 4.5 Dimensión de organización del trabajo

Fuente: Autora

Tal como se observa en la **Figura 4.5**, para la dimensión de organización del trabajo; para las formas de comunicación en el trabajo el 39,91 % está poco de acuerdo y el 30,49 % está en desacuerdo, seguido para la comunicación de resultados y logros el 83.14% está en desacuerdo, frente al respeto y consideración de las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas (ítem 11), el 90,13 % está completamente de acuerdo; por otro lado en el ítem 22 para la percepción de reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos, el 87,44 % está en desacuerdo. Seguido del ítem 23 que evalúa sobre las metas y objetivos claros y alcanzables a lo que solo 30,94 % está completamente de acuerdo. Finalmente, en el ítem 24 sobre la dispongo de tareas y actividades a realizar en la jornada y lugar de trabajo, el 45,29 % estuvo parcialmente de acuerdo, mientras el 42,15 % estuvo completamente de acuerdo. Evidenciando así que, la institución presenta falencias en la comunicación y organización del trabajo, donde es importante que se establezcan las mejoras para que el personal pueda desempeñar sus funciones adecuadamente, además de que es relevante que se difundan los logros y resultados, puesto que así el personal puede alinearse a las intenciones de la organización.

Tabla 10
Dimensión de recuperación

ÍTEM	RECUPERACIÓN	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	DESACUERDO	TOTAL
I25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	0	0	2	221	223
I26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	0	0	25	198	223
I27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	0	32	16	175	223
I28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	0	37	48	138	223
I29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	13	19	22	169	223

Fuente: Autora

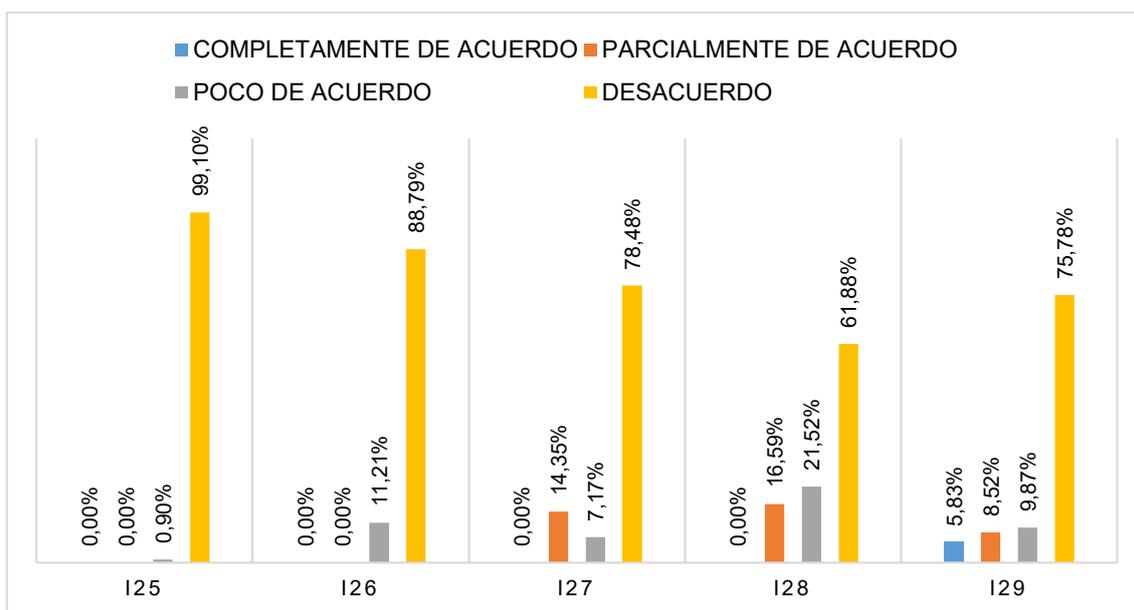


Figura 4.6 Dimensión de recuperación

Fuente: Autora

Tal como se observa en las frecuencias de la **Tabla 10**, la dimensión de recuperación, existe una alta prevalencia en las respuestas de desacuerdo. Siendo así el ítem 25 donde se cuestiona “después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades” el 99,10 % está en desacuerdo. El ítem 26 donde se cuestiona “en mi trabajo se me permite realizar pausas de período corto para renovar y recuperar la energía”, el 88,79 % está en desacuerdo. El ítem 27 cuestiona “en mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo” el 78,48 % está en desacuerdo. En el ítem 28 se cuestiona “tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales” el 61,88 % continúa estando en desacuerdo. El ítem 29 que cuestiona “todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo” el 75,78 % se encuentra en desacuerdo, fenómeno que se evidencia en la **Figura 4.6**.

Tabla 11
Dimensión de soporte y apoyo

ÍTEM	SOPORTE Y APOYO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	DESACUERDO	TOTAL
130	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	6	12	85	120	223
131	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	164	35	24	0	223
132	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún	157	37	29	0	223

	grado de discapacidad y enfermedad					
I33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	153	23	23	24	223
I34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	122	22	79	0	223

Fuente: Autora

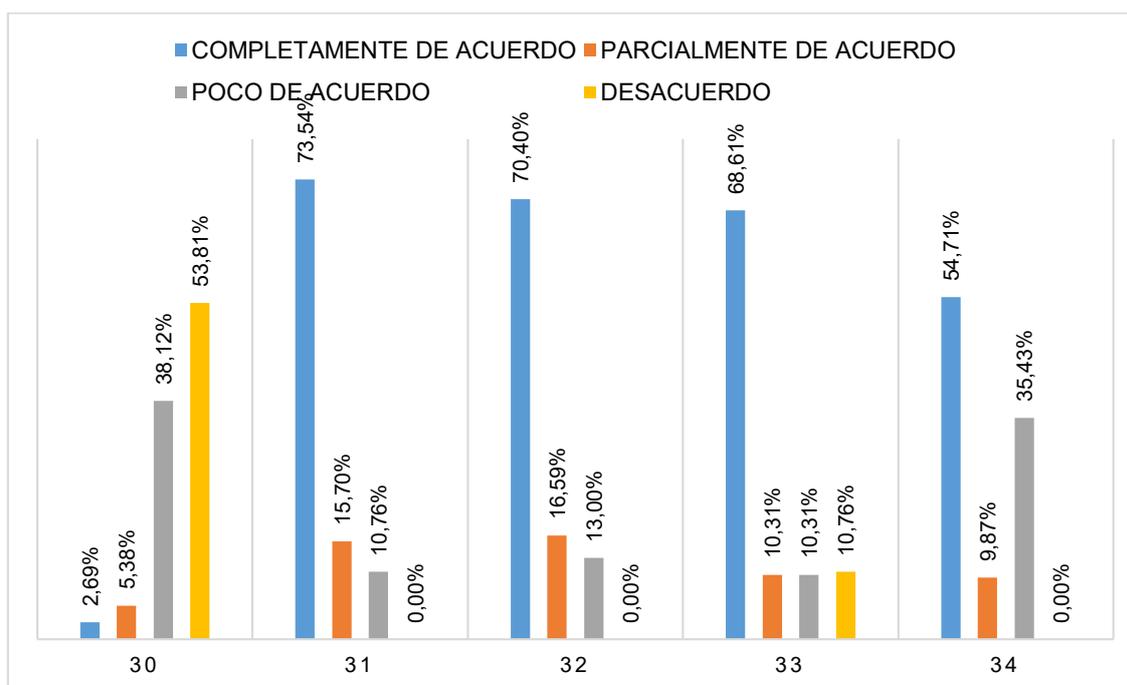


Figura 4.7 Dimensión de soporte y apoyo

Fuente: Autora

En la **Figura 4.7** de la dimensión de soporte y apoyo se observan los porcentajes y en la **Tabla 11** las frecuencias de estos datos. En el ítem 30 se realiza la evaluación de la organización del trabajo para la colaboración de equipo y diálogo, a lo que el 53,81 % está en desacuerdo. Con respecto al ítem 31 sobre la percepción de compañerismo y bienestar con los colegas, el 73,54 % de los encuestados están completamente de acuerdo. En el ítem 32 se realiza la afirmación “en mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad” a lo que el 70,40 % respondió estar completamente de acuerdo. En el ítem 33 se cuestiona “en mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero” a lo que 88,61 % estuvo completamente de acuerdo. En el ítem 34 se cuestiona sobre “en mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación” el 54,71 % respondió estar completamente de acuerdo. Confirmando que, el personal se encuentra conforme con el soporte y apoyo para los mismos y entre compañeros, puesto que, es importante que exista este factor para un buen desempeño laboral.

Tabla 12
Dimensión otros

ÍTEM	OTROS	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	DESACUERDO	TOTAL
I35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	5	12	23	183	223
I36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	102	97	22	2	223
I37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	5	53	34	131	223
I38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	123	23	23	54	223
I39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	97	22	79	25	223
I40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	145	15	55	8	223
I41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño	0	14	23	186	223
I42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo	199	20	3	1	223
I43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	0	26	2	195	223
I44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	100	28	45	50	223
I45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	55	102	54	12	223
I46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	175	32	11	5	223
I47	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	83	57	75	8	223
I48	Mi trabajo está libre de acoso sexual	200	20	3	0	223
I49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	186	23	10	4	223

I50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona	109	75	36	3	223
I51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal	198	23	2	0	223
I52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	202	16	5	0	223
I53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	190	25	7	1	223
I54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación	174	37	5	7	223
I55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	189	5	15	14	223
I56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	123	55	41	4	223
I57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	17	11	28	167	223
I58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	200	19	3	1	223

Fuente: Autora

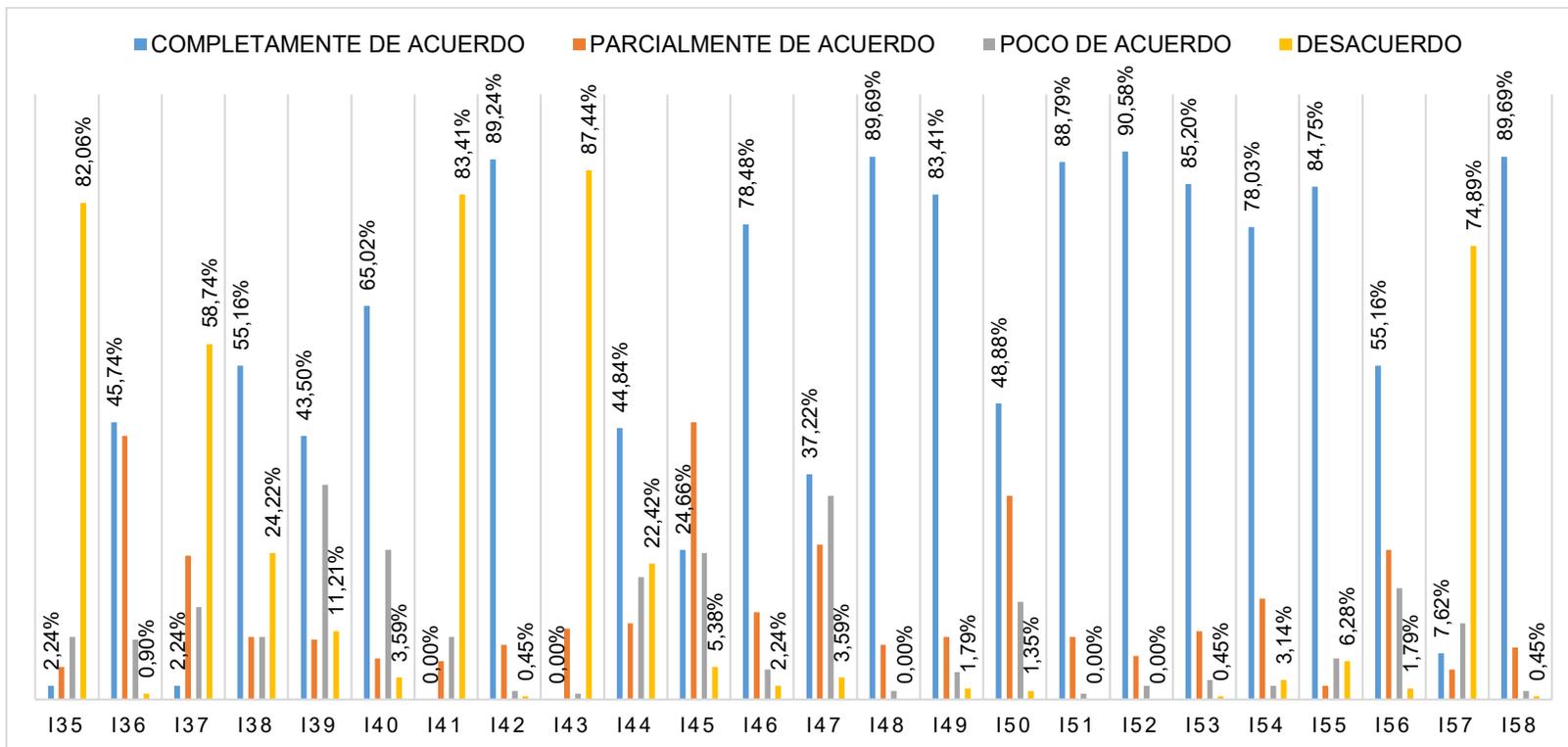


Figura 4.8 Dimensión de otros

Fuente: Autora

Se observa en la **Tabla 11** la distribución de frecuencia de la dimensión de otros. En la **Tabla 1** se explicó que preguntas corresponden a cada dimensión. En la dimensión de acoso discriminatorio se tiene el ítem 35 que afirma “en mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan” el 82,06 % respondió estar en desacuerdo. El ítem 38 cuestiona la afirmación “tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades” donde el 55,16 % respondió estar completamente de acuerdo. El ítem 53 tiene la afirmación “en mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual” el 85,20 % respondió estar completamente de acuerdo. Por último, el ítem 56 cuestiona la afirmación “en mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral” el 55,16 % respondió estar completamente de acuerdo. En la dimensión de acoso laboral, se tiene el ítem 41 que cuestiona “considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño” el 83,41 % respondió estar en desacuerdo. El ítem 50 cuestiona “tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona” el 48,88 % responde estar completamente de acuerdo. Dentro de la dimensión de acoso sexual se tiene al ítem 43 donde se cuestiona “En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral” donde el 87,44 % responde estar en desacuerdo. En el ítem 50 se cuestiona sobre “mi trabajo está libre de acoso sexual” a lo que el 48.88% de los encuestados respondió estar completamente de acuerdo. En la dimensión de adicción al trabajo, se tienen a los ítems 36, 45, 51, 55 y 57, respondiendo las siguientes afirmaciones respectivamente, “Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo” a lo que el 45,74 % de los encuestados estuvo completamente de acuerdo, “me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando” a lo que el 45,74 % de los encuestados respondió estar parcialmente de acuerdo, “tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal” el 88,79 % respondió estar completamente de acuerdo, “me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo” el 84,75 % respondió estar completamente de acuerdo, “puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros) el 74,89 % de los encuestados respondieron estar en desacuerdo.

Tabla 13
Promedio de resultados de riesgos

RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
175	232	117	174	58	116
39025	51736	26091	38802	12934	25868

Fuente: Autora

Tabla 14
Resultados por dimensiones y global

DIMENSIONES	COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4	PARCIALMENTE DE ACUERDO 3	POCO DE ACUERDO 2	DESACUERDO 1	TOTAL
Carga y ritmo de trabajo	232	810	424	352	1818
Desarrollo de competencias	1456	399	650	70	2575
Liderazgo	76	549	746	763	2134
Margen de acción y control	16	534	546	437	1533

Organización del trabajo	1540	762	400	499	3201
Recuperación	52	264	226	901	1443
Soporte y apoyo	2408	387	480	144	3419
Otros puntos importantes	11508	2430	1208	1061	16207
TOTAL					32330

Fuente: Autora

Frente a la **Tabla 13** y **Tabla 14**, se dispone de un resumen de los promedios de resultados de riesgos, así como por dimensiones y global, para una mejor apreciación de los resultados hallados con respecto al instrumento utilizado. Donde se puede destacar que el riesgo evidenciado es de nivel medio, con respecto a la escala proporcionada para el cálculo de las respuestas. Con ello, se puede aseverar que el impacto potencial es moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas a mediano plazo, produciendo efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. Además de que, se deben aplicar medidas de seguridad para evitar el aumento del riesgo.

Tabla 15
Escala sintomática de estrés SEPPO ARO

N°	SÍNTOMAS	RARAMENTE O NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE	TOTAL
1	Acidez o ardor en el estómago	2	7	206	8	223
2	Pérdida de apetito	3	118	32	70	223
3	Deseos de vomitar o vómitos	148	36	39	0	223
4	Dolores abdominales	3	9	56	155	223
5	Diarreas u orinar frecuentemente	5	3	76	139	223
6	Dificultades para quedarse dormido	0	1	5	217	223
7	Pesadillas	32	45	28	118	223
8	Dolores de cabeza	0	0	2	221	223
9	Disminución del deseo sexual	0	0	0	223	223
10	Mareos	0	0	19	204	223
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón	69	62	58	34	223
12	Temblor o sudoración en las manos	94	101	12	16	223
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico	96	95	25	7	223
14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico	0	20	75	128	223
15	Falta de energía o depresión	0	0	0	223	223
16	Fatiga o debilidad	0	37	48	138	223
17	Nerviosismo o ansiedad	13	19	22	169	223
18	Irritabilidad o entumecimientos	0	11	26	186	223

19	He tenido pensamientos como quitarme la vida	201	15	7	0	223
20	He sufrido acoso, maltrato, amenazas y/o me han discriminado en el trabajo	195	20	8	0	223

Fuente: Autora

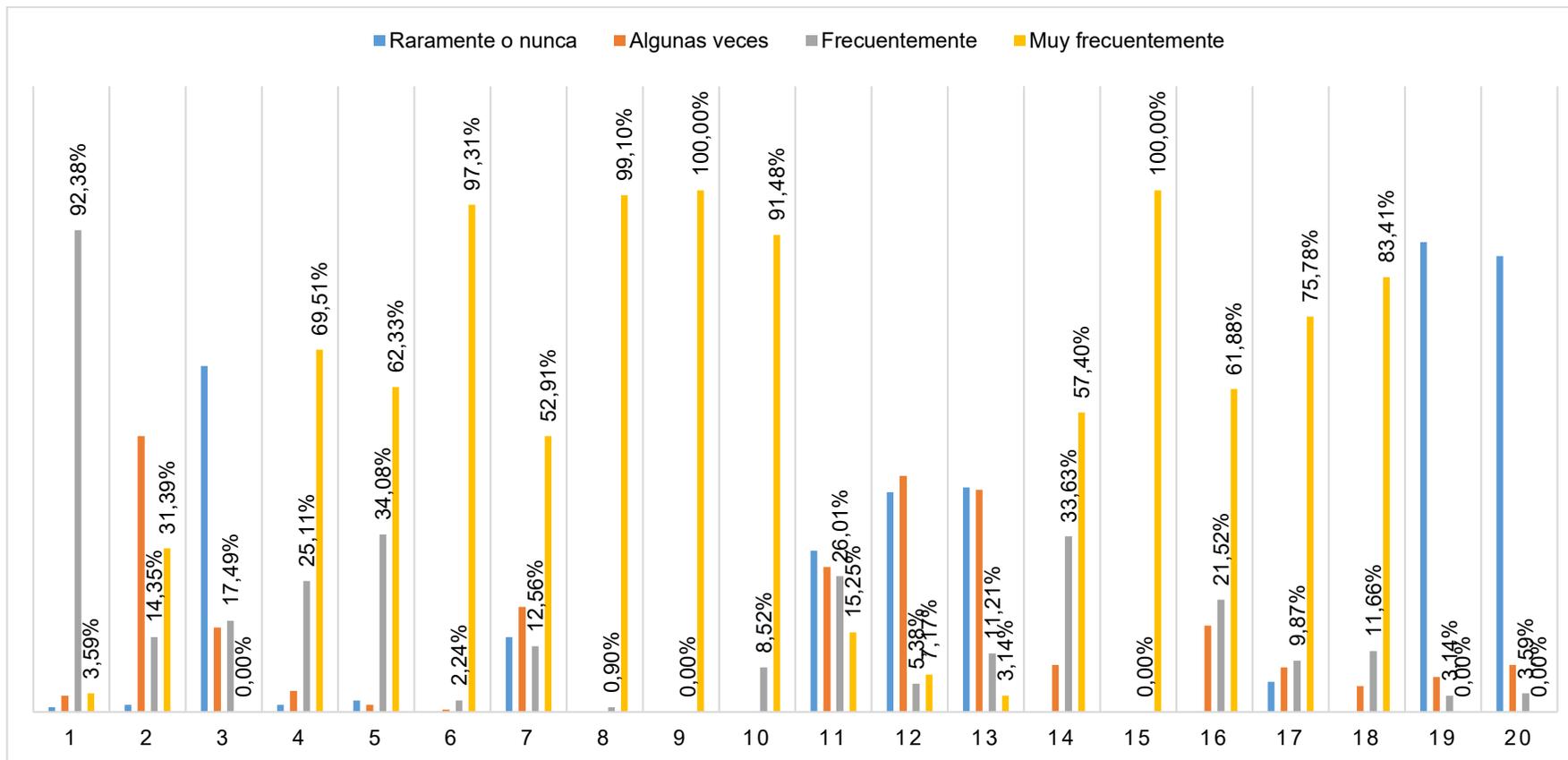


Figura 4.9 Escala sintomática de estrés SEPO ARO

Fuente: Autora

Se observa en la **Tabla 15** las frecuencias de los síntomas de los encuestados y en la **Figura 4.9** los porcentajes de la escala sintomática SEPPO ARO. El síntoma 1 es acidez o ardor en el estómago es cual se presenta en el 92,38 % de los encuestados, el síntoma 2 pérdida de apetito se presenta en el 52,91 % de los encuestados, el síntoma 3 deseos de vomitar o vómitos se presenta en el 17,49 % de los encuestados, el síntoma 4 dolores abdominales se presenta en 69,51 %, el síntoma 5 diarreas u orinar frecuentemente se presenta en el 62,33 %, el síntoma 6 dificultades para quedarse dormido se presenta en el 97,3 % de los docentes, el síntoma 7 pesadillas se presenta en el 52,91 % de los docentes encuestados, el síntoma 8 dolores de cabeza se presenta en el 99,10 % de los encuestados, el síntoma 9 disminución del deseo sexual se presenta 100 % de los encuestados, el síntoma 10 mareos se presenta en el 91,48 % de los encuestados, el síntoma 11 palpitaciones o latidos irregulares del corazón se presenta en el 30,94 % de los docentes encuestados, el síntoma 12 temblor o sudoración en las manos se presenta en el 45,29 % de los encuestados, el síntoma 13 sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico se presenta en el 43,05 % de docentes evaluados, el síntoma 14 falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico se presenta en el 57,40 % de los encuestados, el síntoma 15 es falta de energía o depresión se presenta en el 100% de los encuestados, el síntoma 16 es fatiga o debilidad que se presenta en el 61,88 % de los docentes encuestados, el síntoma 17 es nerviosismo o ansiedad que se presenta en el 75,78 % de los encuestados, el síntoma 18 es irritabilidad o entumecimientos que se presenta en el 83,41 % de la población, el síntoma 19 de he tenido pensamientos como quitarme la vida se ha presentado en el 3,14 % de la población, y el síntoma 20 que pese a no ser un síntoma es evaluado en esta escala sintomática es he sufrido acoso, maltrato, amenazas y/o me han discriminado en el trabajo el cual se ha presentado en el 3,59 % de los docentes encuestados. Además de que con los resultados, se exponen la presencia de estrés.

Correlación entre variables

		MDT	SEPPO ARO
MDT	Correlación de Pearson	1	-,562
	Sig. (bilateral)		,438
	N	4	4
SEPPO ARO	Correlación de Pearson	-,562	1
	Sig. (bilateral)	,438	
	N	4	4

Figura 4.10 Correlación entre los instrumentos

Fuente: Autora

En la **Figura 4.10**, se expone la correlación de Pearson recuperada de la aplicación del software IBM Statistics v26, para los valores obtenidos de los instrumentos de Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales y Escala sintomática de estrés SEPPO ARO, evidenciado un valor negativo de correlación de -0,562, concluyendo así que, existe una relación en sentido inverso entre los instrumentos.

		MDT	NIVEL_DE_INSTRUCCIÓN
MDT	Correlación de Pearson	1	-,269
	Sig. (bilateral)		,731
	N	4	4
NIVEL_DE_INSTRUCCIÓN	Correlación de Pearson	-,269	1
	Sig. (bilateral)	,731	
	N	4	4

Figura 4.11 Correlación del Instrumento MDT con el nivel de instrucción

Fuente: Autora

Con respecto a la **Figura 4.11**, se aclara que se obtuvo el valor de -0,269 de correlación entre el Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo y el nivel de instrucción de los docentes evaluados, indicando de esa manera una relación inversa.

		MDT	ANTIGÜEDAD
MDT	Correlación de Pearson	1	-,613
	Sig. (bilateral)		,387
	N	4	4
ANTIGÜEDAD	Correlación de Pearson	-,613	1
	Sig. (bilateral)	,387	
	N	4	4

Figura 4.12 Correlación del Instrumento MDT con el tiempo de antigüedad

Fuente: Autora

Mientras que, para la relación entre el Cuestionario del MDT y el tiempo de antigüedad de los colaboradores, se presenta la **Figura 4.12**, en donde se demuestra una correlación negativa entre las variables mencionadas, señalando que se relacionan inversamente.

		MDT	EDAD
MDT	Correlación de Pearson	1	-,188
	Sig. (bilateral)		,812
	N	4	4
EDAD	Correlación de Pearson	-,188	1
	Sig. (bilateral)	,812	
	N	4	4

Figura 4.13 Correlación del Instrumento MDT con la edad

Fuente: Autora

Frente a la **Figura 4.13**, se demuestra la correlación de Pearson obtenida entre el Instrumento del MDT y la edad de los docentes encuestados, donde el valor es de -0,188, indicando así que se presenta una relación inversa entre las variables de estudio.

		MDT	SEXO
MDT	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		.
	N	4	2
SEXO	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	.	
	N	2	2

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 4.14 Correlación del Instrumento MDT con el sexo

Fuente: Autora

Finalmente para la **Figura 4.14**, se exponen una correlación significativa positiva perfecta (1,000), es decir que se correlacionan directamente entre el Cuestionario del MDT y el sexo de los docentes evaluados.

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se logró aplicar el cuestionario de evaluación psicosocial provisto por el Ministerio de Trabajo, compuesto por 8 dimensiones, obteniendo un valor de 32.330 puntos entre los 223 docentes evaluados lo que indica que el impacto es potencialmente moderado.
2. Por medio del instrumento, se pudo evidenciar que, los docentes se encuentran mayormente representados por el sexo masculino, con una edad entre 35 y 52 años, además de una temporalidad de 11 a 20 años de antigüedad y con título de cuarto nivel.
3. De las dimensiones de factores de riesgo psicosocial evaluadas, las que más afectaron al personal fueron: Liderazgo, Margen de acción y control, y Recuperación. Evidenciando además, el descontento de los docentes frente a la gestión que desarrolla la universidad frente a las dimensiones medidas. Si embargo, en el instrumento se adicionó la dimensión otros, donde se evaluaron aspectos de igualdad, inclusión, ambiente laboral, conductas sexuales inadecuadas, entre otros, donde de la misma manera, se demuestra la inconformidad evidenciando que existe desigualdad en el trato por la edad con el 82,06 %, como por ideología, opinión, política, religión, nacionalidad y orientación sexual en el 85,20 %, no perciben estar libres de conductas sexuales que afecten a la integridad física, psicológica y moral en el 87,44 %, entre otros criterios considerados en el instrumento.
4. A través de la Escala sintomática de estrés SEPPO ARO, se determinó la presencia de estrés en los docentes encuestados. Donde se midieron la frecuencia de 20 síntomas comunes en el estrés, determinando así, los síntomas de mayor prevalencia son: acidez con una presencia del 92,38 % en los participantes de estudio, dolor de cabeza con el 99,10 %, quedarse dormido con el 97,3 %, mareos con el 91,48 %, irritabilidad o entumecimientos con el 83,41 %, disminución del deseo sexual con un 100 %, así como también el nerviosismo o ansiedad en un 75,78 %.
5. Para dar un mejor sustento a los instrumentos, se desarrolló una correlación entre variables, donde se pudo constatar que, existe una relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial en los docentes que realizan teletrabajo reflejado en los síntomas de estrés, que estos presentan. Además, existe una correlación negativa moderada entre los factores de riesgo psicosocial (edad, sexo, años de antigüedad y nivel de instrucción) y aumento de niveles de estrés. Con ello se puede determinar la correlación entre las variables establecidas en el estudio ante la presencia de estrés como de factores psicosociales en los docentes de la universidad.
6. Con el cuestionario, se determinó la medida en la que, la universidad ofrece apoyo, información y capacitación a los docentes, para prevenir el estrés laboral a consecuencia de las actividades de trabajo, donde por medio del correo institucional se ofrece la información adecuada.

5.2. Recomendaciones

1. Asegurar que exista una carga razonable de trabajo, por medio de la reestructuración de las funciones, actividades y tareas para un mejor equilibrio de la carga laboral en los docentes. Por lo cual, los superiores deben establecer un diagnóstico de las actividades que desarrolla el personal, para establecer las mejoras adecuadas.
2. Además, para verificar la eficacia de las actividades que realiza el personal, es importante que se las evalúe periódicamente, para establecer las acciones correctivas y oportunidades de mejora. Con ello, el personal y la institución podrá mejorar su gestión organizacional para la mejora del servicio y de la ejecución de las actividades de los docentes.
3. Se debe establecer planes de capacitación para actualizar e incrementar los conocimientos, habilidades y destrezas del personal de la institución. Pues es relevante, que el personal reciba las capacitaciones adecuadas, para poder mantener un servicio de calidad y mantener la organización en óptimas condiciones frente a la competencia.
4. La institución debe mejorar la comunicación interna para la difusión de resultados y logros, así como también mejorar la comunicación receptiva de propuestas.
5. Capacitar a los jefes inmediatos para que, estos puedan mejorar su liderazgo dentro de la institución y con el personal. Puesto que, es importante que todo el capital humano se encuentre motivado y alienado a los objetivos de la organización.
6. La universidad debe gestionar la atención de los docentes, frente los factores psicosociales con mayor prevalencia evidenciados con el uso de los instrumentos, pues es evidentes que el ambiente laboral presenta varias falencias, donde uno de los que se destaca es la falta de inclusión y tolerancia, así como también el acoso laboral y sexual. Pues es importante que, estos aspectos sean tratados con las autoridades correspondientes para mejorar el trato y ambiente organizacional, a beneficio del personal.
7. Implementar estrategias para la motivación del personal, así como de espacios para la discusión de problemas comunes y de diferencias de opinión, con el fin de establecer el buen ambiente laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo Duque, Á., Argüello, Al., Pineda, B., & Wurchios, P. (2020). Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19: Universidades Publicas de Honduras. *Revista de Ciencias Sociales*, 26.
- Allen, R., Jerrim, J., & Sims, S. (2020). How did the Early Stages of the COVID-19 Pandemic Affect Teacher Wellbeing? *Centre for Education Policy and Equalising Opportunities (CEPEO) Working Paper*, 1(20), 1–20.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera Edición). Grupo Editorial Patria.
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Binti Gabriel, C. D. P., & Setyohadi, D. B. (2018). Digital Divide Measurement in Lembata Regency Using SIBIS. *E3S Web of Conferences*, 31, 11011.
<https://doi.org/10.1051/E3SCONF/20183111011>
- Brocal, F. (2016). Incertidumbres y retos ante los riesgos laborales nuevos y emergentes. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(1).
- Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1 era. edi). Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
[http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodologia de la investigacion científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Cevallos Jarro, H. Y. (2019). *Diseño de una política de seguridad de la información para el área de TICs del instituto tecnológico superior central técnico, basado en la norma de seguridad ISO/IEC 27002:2013* [Universidad Internacional SEK, Ecuador]. <https://doi.org/10.1190/segam2013-0137.1>
- Chavez, J. M., Martínez, J., & Dávila, R. (2020). Educación a Distancia y Teletrabajo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(1), 264–277.
- Chirico, F., Taino, G., Magnavita, N., Giorgi, I., Ferrari, G., Mongiovì, M. C., & Imbriani, M. (2019). Proposal of a method for assessing the risk of burnout in teachers: the VA.RI.B.O strategy. *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 41(3), 221–235.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381.
<https://doi.org/10.1007/S11205-018-2025-X/FIGURES/2>
- Cifuentes Leiton, D. M., & Londoño Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), 12–20. <https://doi.org/10.15649/2346030x.749>
- De Macêdo, T. A. M., Cabral, E. L. D. S., Silva Castro, W. R., De Souza Junior, C. C., Da Costa Junior, J. F., Pedrosa, F. M., Da Silva, A. B., De Medeiros, V. R. F., De Souza, R. P., Cabral, M. A. L., & Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*, 66(4), 777–788.
<https://doi.org/10.3233/WOR-203224>
- Domínguez Chávez, J. (2020). Entendiendo el teletrabajo. *Universidad*

Politécnica Territorial Del Estado Aragua, April, 1–17.

- Estrada Muñoz, C., Vega Muñoz, A., Castillo, D., Müller-Pérez, S., Boada Grau, J., León Pérez, M., Shoss, M. K., Ferreira, A. I., & Giorgi, G. (2021). Technostress of Chilean Teachers in the Context of the COVID-19 Pandemic and Teleworking. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5458. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18105458>
- Eurofound and International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere : the effects on the world of work.*
- Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. D. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Fernández Cruz, F. J., Fernández Díaz, M. J., & Rodríguez Mantilla, J. M. (2018). El proceso de integración y uso pedagógico de las TIC en los centros educativos madrileños. *Educación XX1*, 21(2), 395–416. <https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.17907>
- Furnell, S., & Shah, J. N. (2020). Home working and cyber security – an outbreak of unpreparedness? *Computer Fraud & Security*, 2020(8), 6–12. [https://doi.org/10.1016/S1361-3723\(20\)30084-1](https://doi.org/10.1016/S1361-3723(20)30084-1)
- García González, M., Torrano, F., & García González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria Revistas de Psicología y Ciencias Afines*, 37(1), 1–31.
- García Salirrosas, E. E., & Sánchez Poma, R. A. (2020). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Anales de La Facultad de Medicina*, 81(3), 301–307. <https://doi.org/10.15381/ANALES.V81I3.18841>
- Heredia Gálvez, S., Morales Gómez, M. F., Infante Paredes, R., Sánchez Guerrero, D., Páez Quinde, C., & Gabini, S. (2018). Psychosocial risk factors in university teachers. *Revistas Espacios*, 39(49).
- Holmes, E. A., O'Connor, R. C., Perry, V. H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., Ballard, C., Christensen, H., Cohen Silver, R., Everall, I., Ford, T., John, A., Kabir, T., King, K., Madan, I., Michie, S., Przybylski, A. K., Shafran, R., Sweeney, A., ... Bullmore, E. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *The Lancet Psychiatry*, 7(6), 547–560. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30168-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30168-1)
- Igartua, M. T. (2021). Vista de Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva | Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 3, 207–250. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/16195/15565>
- Jaramillo Intriago, F. E. (2018). Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo. *USFQ Law Review*, 5(1), 100–117. <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>

- Larrea Araujo, C., Ayala Granja, J., Vinueza Cabezas, A., & Acosta Vargas, P. (2021). Ergonomic Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5063. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18105063>
- Lizana, P. A., & Vega Fernandez, G. (2021). Teacher Teleworking during the COVID-19 Pandemic: Association between Work Hours, Work–Family Balance and Quality of Life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7566. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18147566>
- Lizana, P. A., Vega Fernandez, G., Gomez Bruton, A., Leyton, B., & Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3764. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18073764>
- López, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., López, M., & Bravo, D. (2021). Vista de Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario | Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018–8035. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1220>
- Markowitz, D. M., Laha, R., Perone, B. P., Pea, R. D., & Bailenson, J. N. (2018). Immersive Virtual Reality field trips facilitate learning about climate change. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV), 2364. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2018.02364/BIBTEX>
- Martínez Garcés, J., & Garcés Fuenmayor, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1–16. <https://doi.org/10.17081/EDUHUM.22.39.4114>
- Maza Santos, E. H. (2021). *Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente*. Universidad Estatal del SUr de Manabí.
- Merchán Carreño, E., Mero Suárez, K., & Mero suárez, C. (2021). El teletrabajo en los procesos sustantivos de la educación superior: investigación, vinculación, gestión y docencia. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 6–7.
- Mieles Velásquez, C. P. (2020). Factores de estrés laboral y efectos de la salud: Modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. *Centro Sur Social Science Journal*, 5(2), 25.
- Molina Bravo, M. E. (2021). *Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores*. Universidad San Gregorio de Portoviejo.
- Monroy Castillo, A., & Juárez García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3/4), 248–260.
- Moreno, R. (2021). *Eficacia del derecho a la salud en la población afrocolombiana: Estudio socio-jurídico en el distrito de Buenaventura. 2012 -2016 / Rodolfo Hernando Moreno Mina* [Universidad de Zaragoza]. <http://zaguan.unizar.es>
- Mosquera, R., Castrillón, O. D., & Parra, L. (2018). Predicción de Riesgos

- Psicosociales en Docentes de Colegios Públicos Colombianos utilizando Técnicas de Inteligencia Artificial. *Información Tecnológica*, 29(4), 267–280. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000400267>
- OISS. (2019). Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo EOSyS. *Organización Iberoamericana de Seguridad Social*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella Guía práctica* (1era. ed.). Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/publns.
- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Organización Panamericana de la Salud. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Academia & Derecho*, 14, 155–175. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.14.1490>
- Paladines, J., Figueroa, G., & Paladines, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172–186.
- Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R., & Bombón Escobar, C. F. (2019). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1), 326–335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Reyes Narváez, S. E., León Huerta, B. M., Nuñez Zarazú, L., Lezameta Blas, U., Valderrama Rios, O. G., & Ponte Valverde, S. I. (2021). Teletrabajo en el contexto Covid-19 y su impacto en la salud de docentes universitarios. *Revista Vive*, 4(12), 600–612. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i12.117>
- Rodríguez Modroño, P., & López Igual, P. (2021). Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3239. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18063239>
- Rodríguez Nogueira, Ó., Leirós Rodríguez, R., Benítez Andrades, J. A., Álvarez Álvarez, M. J., Marqués Sánchez, P., & Pinto Carral, A. (2020). Musculoskeletal Pain and Teleworking in Times of the COVID-19: Analysis of the Impact on the Workers at Two Spanish Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 31. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18010031>
- Rodríguez Rodríguez, M., & Rodríguez López, M. del C. (2021). La gestión del docente desde la ciencia y la tecnología: el teletrabajo en la enseñanza de lenguas extranjeras. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 9(1), 79–93.
- Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra Parra, C. A., & Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de La SEECI*, 33–51. <https://doi.org/10.15198/SEECI.2017.44.33-51>
- Şengür, D. (2021). EEG, EMG and ECG based Determination of Psychosocial

- Risk Levels in Teachers based on Wavelet Extreme Learning Machine Autoencoders. *Journal of Polytechnic*, 1–1. <https://doi.org/10.2339/POLITEKNIK.886593>
- Solórzano Solórzono, S. E., Delgado Molina, J. B., Quimi Cobos, L. S., & Bravo Bonoso, D. G. (2021). Seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8051–8067. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.890
- Soria Oliver, M., López, J. S., Torrano, F., García-González, G., & Lara, Á. (2019). New Patterns of Information and Communication Technologies Usage at Work and Their Relationships with Visual Discomfort and Musculoskeletal Diseases: Results of a Cross-Sectional Study of Spanish Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3166. <https://doi.org/10.3390/IJERPH16173166>
- Terry, Y., Bravo, N., Elias, K., & Espinosa, I. (2020). Aspectos psicosociales asociados a la pandemia por COVID-19. *Revista Información Científica*, 99(6), 585–595. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000600585
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/S11205-018-1993-1/TABLES/2>
- Vargas Llave, O., Mandl, I., Weber, T., & Wilkens, M. (2020). Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age. *New Forms of Employment Series.*, 57.
- 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), 263. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V12I23.1012>
- Widar, L., Heiden, M., Boman, E., & Wiitavaara, B. (2022). How Is Telework Experienced in Academia? *Sustainability*, 14(10), 5745. <https://doi.org/10.3390/SU14105745>
- Zábrodská, K., Mudrák, J., Šolcová, I., Květon, P., Blatný, M., & Machovcová, K. (2018). Burnout among university faculty: the central role of work–family conflict. *Educational Psychology*, 38(6), 800–819. <https://doi.org/10.1080/01443410.2017.1340590>

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Ministerio
del Trabajo



República
del Ecuador



Juntos
lo logramos

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

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 (Maque 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:	0-2años		11-20años	
		3-10años		Igual o superior a 21 años	

G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

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

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				

11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				

28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				

47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

59	
----	--

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

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.

Interpretación de Resultados:

Bajo: 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

Medio: 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.

Alto: 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

ANEXO 2

ESCALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS. SEPPO ARO.

N°	Síntomas	Raramente o nunca	Algunas veces	Frecuente-mente	Muy frecuente-mente
1	Acidez o ardor en el estómago	0	1	2	3
2	Pérdida o aumento del apetito	0	1	2	3
3	Deseos de vomitar o vómitos	0	1	2	3
4	Dolores abdominales	0	1	2	3
5	Diarreas u orinar frecuentemente	0	1	2	3
6	Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche	0	1	2	3
7	Pesadillas	0	1	2	3
8	Dolores de cabeza	0	1	2	3
9	Disminución del deseo sexual	0	1	2	3
10	Mareos	0	1	2	3
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón	0	1	2	3
12	Temblor o sudoración en las manos	0	1	2	3
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico	0	1	2	3
14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico.	0	1	2	3
15	Falta de energía o depresión	0	1	2	3
16	Fatiga o debilidad	0	1	2	3
17	Nerviosismo o ansiedad	0	1	2	3
18	Irritabilidad o enfurecimientos	0	1	2	3
19	He tenido pensamientos, como quitarme la vida.	0	1	2	3
20	He sufrido acoso, maltratos, amenazas y/o me han discriminado en el trabajo	0	1	2	3