



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BARBULA**



**ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES  
EN LA SALUD OCUPACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE QUE SE  
DESEMPEÑA CON ESTUDIANTES DE DIVERSIDAD FUNCIONAL EN  
UNA UNIDAD EDUCATIVA PUBLICA UBICADA EN NAGUANAGUA  
ESTADO CARABOBO.**

**Autores:**

Medina Jeansmila

C.I: V-15.494.068.

Parra Rossimar

C.I: V-20.663.781.

Bárbula, julio 2015.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BARBULA**



**ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES  
EN LA SALUD OCUPACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE QUE SE  
DESEMPEÑA CON ESTUDIANTES DE DIVERSIDAD FUNCIONAL EN  
UNA UNIDAD EDUCATIVA PUBLICA UBICADA EN NAGUANAGUA  
ESTADO CARABOBO.**

**Autores:**

**Medina Jeansmila**

**C.I: V-15.494.068.**

**Parra Rossimar**

**C.I: V-20.663.781.**

**Línea de Investigación: Seguridad y Salud Laboral  
Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al Título de  
Licenciados en Relaciones Industriales**

**Bárbula, julio 2015.**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BARBULA**



### **CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

**ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES  
EN LA SALUD OCUPACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE QUE SE  
DESEMPEÑA CON ESTUDIANTES DE DIVERSIDAD FUNCIONAL EN  
UNA UNIDAD EDUCATIVA PUBLICA UBICADA EN NAGUANAGUA  
ESTADO CARABOBO.**

**Tutor:**  
María C. Rodríguez P.

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Relaciones Industriales  
Por: María C. Rodríguez Pérez  
C.I. 6.404.526

Bárbula, julio 2015.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BARBULA**



**CARTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado: **“ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN LA SALUD OCUPACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE QUE SE DESEMPEÑA CON ESTUDIANTES DE DIVERSIDAD FUNCIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA PUBLICA UBICADA EN NAGUANAGUA ESTADO CARABOBO.”**, presentado por los Bachilleres MEDINA JEANSMILA, titular de la Cédula de Identidad No. V-15.494.068 y PARRA ROSSIMAR, titular de la Cédula de Identidad No. V-20.663.781, como requisito para optar al Título de Licenciados en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

María C., Rodríguez P.

---

C.I. 6.404.526

Bárbula, julio 2015.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BARBULA**



**ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES  
EN LA SALUD OCUPACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE QUE SE  
DESEMPEÑA CON ESTUDIANTES DE DIVERSIDAD FUNCIONAL EN  
UNA UNIDAD EDUCATIVA PUBLICA UBICADA EN NAGUANAGUA  
ESTADO CARABOBO.**

**Autores:** Medina Jeansmila; y Parra Rossimar

**Tutor:** María C. Rodríguez.

**Fecha:** Julio, 2015.

**RESUMEN**

Esta investigación se desarrolló en una unidad educativa del estado Carabobo, teniendo con objeto principal determinar los factores de riesgos psicosociales que puedan afectar la salud del docente, a través de una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva de campo, dirigida a una población de 20 docentes. Para ello se estudió las condiciones laborales a través de una guía de observación, luego se realizó la aplicación de la encuesta PSQ CAT 21 COPSOQ (versión 1,5) en versión corta, pudiendo conocer que la situación actual es crítica, ya que de seis dimensiones evaluadas, cinco resultaron desfavorables para la salud, todas por encima del 56%, poniendo en riesgo la salud de los docentes, finalmente se elaboró una tabla de distribución de frecuencia y porcentaje por apartado para identificar cuáles son las condiciones que exponen a los docentes a esta clase de riesgo, concluyendo que la labor que desempeñan a diario es desgastadora, además de sentir inseguridad sobre los cambios imprevistos de salario y horario, también expresaron no tener el reconocimiento justo por parte de sus superiores en cuanto a las labores que realizan. Al identificar las variables que afectan la salud de los docentes, se elaboraron unas conclusiones y unas recomendaciones que ayudaran a disminuir de la exposición a los riesgos psicosociales.

**Palabras claves:** Condiciones de trabajo, factores psicosociales, desempeño laboral.



**UNIVERSITY OF CARABOBO  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL  
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS  
CAMPUS BÁRBULA**



**STUDY OF PRESENT PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN  
OCCUPATIONAL HEALTH IN STAFF TEACHING THAT IS PLAYS WITH  
STUDENTS OF FUNCTIONAL DIVERSITY IN A UNIT EDUCATIONAL  
PUBLIC LOCATED IN STATE NAGUANAGUA, CARABOBO.**

**Author:** Medina Jeansmila; y Parra Rossimar

**Tutor:** María C. Rodríguez.

**Date:** July, 2015.

**SUMMARY**

This research was developed in an educational unit of the State of Carabobo, with with main purpose to determine factors of psychosocial risks that may affect the health of the teacher, through a quantitative, descriptive type of field research, aimed at a population of 20 teachers. To do this we studied conditions through an observation guide, then applying the PSQ CAT 21 COPSOQ (version 1.5) survey was conducted in short version, can know that the current situation is critical, since six dimensions evaluated, five were unfavorable to health, all above 56%, putting at risk the health of teachers a table of frequency and percentage distribution was finally prepared by section to identify what are the conditions that expose teachers to this kind of risk, concluding that their work on a daily basis is desgastadora, in addition to feeling insecure about unforeseen changes to wages and hours, also expressed not have recognition just by his superiors as to the work carried out. To identify the variables that affect the health of teachers, were drawn up conclusions and recommendations which will help to reduce exposure to psychosocial risks.

**Key words:** working conditions, job performance, psychosocial factors

## DEDICATORIA

*Este gran logro a nivel académico lo dedico con todo mi corazón, a las personas más importantes de mi vida, unas están aquí conmigo otras me cuidan desde el cielo*

***A ti mi Dios:** por darme salud y regalarme cada amanecer, guiando cada paso de mi vida, gracias por tus bendiciones*

***A mi madre:** por darme la vida, ser mi guía, mi fuerza, por ser fuente de amor, cariño, ternura, comprensión, por tus sacrificios y luchas, por tu apoyo incondicional mami para que hoy sea una profesional exitosa, este triunfo te pertenece, TE AMO*

***A ti Padre (+):** esta meta me la trace por que antes de morir me dijiste que siempre confiarías en mí y sabías que yo sería una profesional, esas palabras quedaron grabadas en mi mente y hoy con lágrimas en los ojos te digo “viste papi si pude, lo logre” desde el cielo sé que estas tan feliz como yo, te amare eternamente*

***A mi Esposo:** por ser el amor de mi vida y soportar largas noches de estudio, por darme apoyo y buenos consejos cuando lo necesitaba, por confiar en mí, este triunfo también te pertenece mi amor.*

***A mis hijos:** porque esos tres regalos de dios, son el motor que da energía a mi vida, sin ellos nada tendría sentido, gracias por entender a mami y darme fuerzas para lograr este tan anhelado sueño.*

***A mi cuñada Raulimar y mi suegra Ligia:** Por ser apoyo fundamental en la crianza de mis hijos, cuando estoy ausente son ellas las madres sustitutas, gracias por la colaboración, son ustedes parte de este triunfo.*

***A mis hermanos:** por motivarme, apoyarme y darme su reconocimiento en los logros obtenidos. En especial a mi hermana Marifer, por su apoyo a nivel profesional, darme orientación cuando más la necesitaba por ser mi guía gracias manita.*

***A mi amiga Rossimar:** por ser mi compañera y apoyo en toda la carrera universitaria, gracias por compartir momentos felices y difíciles a mi lado.*

*Medina Jeansmila*

*Les dedico este logro a todas estas personas que son importantes en mi vida y que con cariño han contribuido para el éxito de este logro.*

*A Dios, por haberme guiado en cada paso, otorgándome fortaleza y sabiduría en mi vida y por sus miles de bendiciones recibidas cada día.*

*A mi Hijo, Eliab, mi alegría y mi principal motivo de inspiración, por tu comprensión a pesar de tu inocencia, este triunfo te pertenece.*

*A mis Padres, Fanny y Ruberth, quienes me dieron la vida y me enseñaron los valores que hoy hacen la mujer que soy, en especial a mi madre por su apoyo incondicional en mis metas y logros que me he propuesto, por sus sacrificios y luchas para que hoy sea una profesional, este triunfo les pertenece.*

*A mi Esposo, Eliasib, por su apoyo incondicional, su preocupación, sus consejos y por estar allí cuando lo he necesitado. Gracias por confiar en los pasos que doy y por ser parte de ellos, este triunfo también te pertenece.*

*A mi Hermana, por su cariño único y especial mi triunfo también te lo dedico.*

*A mis demás familiares, en especial a Fren (Chino) y Héctor (Payin) por su apoyo.*

*A mis Suegros, Rosa y Edgar, por brindarme siempre su apoyo constante.*

*A mi Amiga Jeansmila, por su amistad y por todo lo que vivimos los esfuerzos y sacrificios para lograr esta meta.*

*A todas aquellas personas que no menciono pero que con cariño han aportado un granito de arena en este logro.*

*A todos ustedes les dedico este éxito y comparto mi alegría.*

**Parra Rossimar**

## *AGRACIIMIENTOS*

*A Dios por ser nuestra guía y permitir lograr nuestras metas a nivel profesional gozando de salud y de tus infinitas bendiciones.*

*A nuestros padres, familiares y amigos, por ser pilar fundamental en nuestras vidas, sirviendo de guía y apoyo en el camino recorrido hasta hoy.*

*A nuestros compañeros, por compartir todos estos años y apoyarnos mutuamente en el logro de nuestras metas.*

*A la Institución Educativa, estudiada por su colaboración prestada, permitiendo realizar nuestro trabajo de grado con su personal docente.*

*Un agradecimiento muy especial a:*

✓ *Prof. María Rodríguez*

✓ *Prof. Nestor Avilan.*

✓ *Prof. Marifer Medina*

*Por ser fuente de sabiduría y experiencia, guiando nuestros conocimientos, para desarrollar con éxito nuestro trabajo de grado.*

*A nuestra ilustre Universidad de Carabobo, por la formación académica, sintiéndonos orgullosas de pertenecer a esta prestigiosa facultad.*

*A todos los que nos apoyaron y fueron partícipes de nuestro crecimiento profesional.*

*A TODOS MUCHAS GRACIAS*

*Medina Jeansmila y Parra Rossimar*

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>Dedicatorias</b>	<b>vii</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>ix</b>
<b>Resumen</b>	<b>v</b>
<b>Índice de Cuadros y Tablas</b>	<b>xii</b>
<b>Índice de Gráficos</b>	<b>xiii</b>
<b>Introducción</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del problema	16
Objetivos de la Investigación	20
Justificación de la investigación	21
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	
Antecedentes de la Investigación	24
Bases Teóricas	27
Bases Legales	45
Definición de términos básicos	49
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Naturaleza de la Investigación	53
Estrategia Metodológica	54
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	58
Población	59
Confiabilidad y Validez del Instrumento	60
Técnica y Análisis de Datos	61
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados	63
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>88</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>90</b>
<b>LISTA DE REFERENCIAS</b>	<b>93</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>97</b>

<b>ANEXO A</b>	98
<b>ANEXO B</b>	101
<b>ANEXO C</b>	105

## ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

<b>CUADRO No.</b>	<b>Pág.</b>
1. Cuadro 1. Escala de Resultados de Método (ISTAS) CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5)	62

<b>TABLA No.</b>	<b>Pág.</b>
1. Tabla 1. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del aparatado 1 (Exigencias Psicosociales).	66
2. Tabla 2. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del aparatado 2 (Control sobre el Trabajo).	70
3. Tabla 3. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del aparatado 3 (Inseguridad Sobre el Futuro).	74
4. Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del aparatado 4 (Apoyo Social y Calidad de Liderazgo).	77
5. Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del aparatado 5 (Doble Presencia).	82
6. Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del aparatado 6 (Estima).	84

## ÍNDICE DE GRAFICOS

<b>GRAFICO No.</b>		<b>Pág.</b>
1.	Grafico 1.Resultados Globales del Método aplicado	86

## INTRODUCCIÓN

Por el ritmo de vida de una sociedad tan acelerada, las instituciones u organizaciones se encuentran influidas por condiciones del entorno, interno y externo, que exigen se tengan en cuenta, numerosos factores que pueden influir en el bienestar físico y mental de los trabajadores trayendo como consecuencia enfermedades.

Es por ello que surge la necesidad de estudiar estos factores que influyen en el proceso de trabajo de la labor docente dentro de la institución, como son: exigencias psicosociales, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima, de manera tal que se pueda evaluar la situación actual en la institución, identificar si existe exposición nociva de riesgo para salud y sugerir controles previos para prevenir enfermedades laborales que afecten la salud.

Mediante este trabajo se pretendió estudiar desde el paradigma cuantitativo los aspectos relacionados con los factores psicosociales, de los docentes de una unidad educativa pública, haciendo énfasis en las condiciones del entorno laboral y los factores de riesgos psicosociales, inherente al proceso de trabajo, para luego presentar a la misma recomendaciones que les permita prevenir enfermedades laborales causadas por la exposición.

La principal fuente de información y recolección de datos fue a través de un cuestionario denominado CoPsoQ PSQCAT21 (versión 1.5), versión corta del cuestionario para la auto evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo; También se pudo recolectar información a través de la observación abierta mediante una lista de chequeo previamente diseñada, el presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

En el Capítulo I, denominado "El Problema", se plantea la problemática de investigación a estudiar, de igual manera se plasma objetivos y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II, "Marco Teórico", donde se muestran los antecedentes que respaldan la información, tales como las investigaciones hechas por otros autores a nivel nacional e internacional, las bases teóricas donde se desarrolló la información recopilada de libros y revistas que aportaron el respaldo teórico sobre el objeto de estudio y como orientación al lector se incluye una lista de términos básicos para una mejor comprensión de lo expresado

En el Capítulo III, "Marco Metodológico" se desarrollan aspectos relativos a la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica que se utilizó, la población y muestra y la explicación detallada del instrumento utilizado para el cumplimiento de los objetivo, la validez y confiabilidad de los resultados de la investigación y se incluye el cuadro técnico metodológico, como estrategia utilizada para la operacionalización de los objetivos del presente trabajo especial de grado

El Capítulo IV, "Análisis y presentación de los resultados", contiene el análisis e interpretación de los datos que se obtuvieron con las respuestas que aportaron los docentes para la investigación mediante el instrumento, las recomendaciones para unas posibles mejoras y finalmente se complementa con bibliografía y anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

Históricamente, se ha venido observando por la naturaleza del trabajo que los trabajadores están expuestos a factores y condiciones que inciden en la salud, las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza que ocasionan accidentes y enfermedades ocupacionales; en los tiempos actuales debido a la expansión del mercado y la globalización los riesgos psicosociales se han incrementado y tiene un significativo efecto sobre la salud; El comité mixto Organización Internacional del Trabajo – Organización Mundial de la Salud (1984) por una parte señala que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre los procesos de trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el mismo y las condiciones de su organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, relacionados con la organización y gestión de trabajo en cuanto a pausas y descanso, horario de trabajo, ritmo de trabajo y condiciones de trabajo.

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y se origina en el último cuarto del siglo pasado; es a partir de entonces cuando de forma muy escasa se comienza hablar de ello. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento publicado según la Organización Internacional del Trabajo, como fue señalado anteriormente. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos en la salud.

Según Mansilla (2011), “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen que ver con interacción del trabajador, con el medio laboral y con la organización y gestión del trabajo que son potencialmente negativos para la salud de los trabajadores” (p. 1).

En Venezuela, se ha realizado una serie de estudios relativos a los factores psicosociales que han arrojado resultados importantes en trabajadores de distintas áreas del sector productivo y manufacturero. En el mismo sentido de acuerdo a las normativas venezolanas, tal como lo señala la Norma Técnica Venezolana (2008) “define el riesgo como la probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales o ambos”(p. 11), en relación al caso de profesionales docentes no escapan de esta realidad de estar expuestos a factores de riesgos en el ejercicio de sus funciones como docentes de aula y labores administrativas. Ellos de igual forma como lo afirman Galdeano, Godoy y Cruz (2007:175) los docentes están expuestos a factores psicosociales, en tal sentido dicen lo siguiente: “se encuentran expuestos a continuos riesgos a lo largo de sus labores”, de acuerdo a lo dicho por los autores están expuestos a situaciones como el estrés, agotamiento, cansancio e insatisfacción cual representan la mayoría de los casos causas de baja entre el personal docente.

En tal sentido, los docentes mantienen una interacción social frecuente con sus alumnos; cuentan con una jornada de trabajo que no termina en el aula de clase, ya que deben realizar la planificación de sus actividades bajo contenidos programáticos de acuerdo a los programas educativos vigentes de educación especial, ejecutar el plan de evaluaciones, control de asistencia y calificaciones, debido que la planificación curricular que les brinda el ministerio de Educación, no está adaptada para la modalidad de educación especial, por lo tanto el docente debe adaptarla según las

necesidades del grupo. Dicha planificación es elaborada fuera de sus horas de trabajo, bien sea en casa o en algún cyber de alquiler en la calle.

En una entrevista informal previa realizada a una docente de la institución manifestó que además de sus labores docentes administrativas, las cuales son servicio de guardia, rondas para fomentar el control de asistencia y disciplina escolar, también deben planificar sábados familiares, para integrar escuela-comunidad y padres, con diversas actividades que permitan la asistencia efectiva de estos grupos, aunque tiene aspectos positivos para la institución, para el docente es otra carga extra y además interfiere en su vida personal, ya que deja de compartir su tiempo libre con su núcleo familiar, amigos o sencillamente es su día de descanso, después de una semana tan extenuante.

Las actividades antes mencionadas aunado al alto volumen de trabajo, se le suma, la condición de diversidad funcional que presentan los alumnos de la institución, teniendo estos docentes una fuerte labor diaria.

En estos momentos el colegio presenta un déficit de personal, debido a que muchos están de reposo temporal o continuo, siendo esta una salida para evadir momentáneamente tantas responsabilidades dentro de la institución.

De acuerdo a lo anteriormente dicho, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) define su condición en los siguientes aspectos:

Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano construida por factores biopsicosociales, que evidencian una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo ver u oír,

comunicarse con otros o integrarse a las actividades de la educación o el trabajo. (p. 5).

De acuerdo lo antes mencionado, es importante indicar que por ser docentes que orientan su actividad al trabajo con personas con discapacidad, ello requiere ciertas competencias y mayor esfuerzo en el cumplimiento de sus tareas. Pero es importante resaltar que el trabajo no es de discapacidad, es una condición en los requerimientos del puesto que pueden generar factores psicosociales de riesgo como exigencias psicosociales asociadas con emociones, ritmo de trabajo, probabilidad de desarrollo, inseguridad sobre el empleo, calidad de liderazgo etc.

Como fue dicho anteriormente, la presente investigación está referida a una unidad educativa ubicada en Naguanagua estado Carabobo, en la cual tiene principal prioridad promover en los estudiantes con necesidades educativas especiales el desarrollo de las áreas: Social, afectiva, académica, a través de la adquisición de habilidades, destrezas, valores y virtudes orientadas hacia la integración afectiva a la sociedad y el campo laboral, en especialidades como: artesanía en madera, reciclaje, cerámica, manualidades integrales y artes culinarias. Estos los ayuda en el futuro a proyectarse dentro de la sociedad y poder cumplir responsabilidad dentro de su entorno su familiar y social.

Por ello se pretende analizar los factores psicosociales presentes en docentes de personas con discapacidad funcional en una unidad educativa pública ubicada en Naguanagua Estado Carabobo, por lo que surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo está organizada la actividad laboral del docente?

¿Cuáles son las condiciones de riesgo laboral que afectan la salud ocupacional de los docentes que trabajan con personas con diversidad funcional?

¿Cuáles son los factores psicosociales que afectan la salud de los docentes que trabajan con personas con diversidad funcional?

### **Objetivo General**

Analizar los factores de riesgo psicosociales que pueden afectar la salud ocupacional del personal docente que se desempeña con estudiantes de diversidad funcional en una unidad educativa pública, ubicada en Naguanagua Estado Carabobo, a fin de elaborar medidas preventivas que disminuyan la exposición a los riesgos ocasionados por los factores psicosociales presentes.

### **Objetivos Específicos**

- Describir las condiciones del entorno laboral, en los cuales se desenvuelven los docentes en su actividad escolar con los estudiantes discapacitados.
- Identificar los factores psicosociales que influyen en la actividad docente que laboran con estudiantes de diversidad funcional.
- Determinar los riesgos a los que están expuestos los docentes de una unidad pública ubicada en Naguanagua Estado Carabobo con el propósito de recomendar medidas preventivas que disminuyan la exposición a los riesgos psicosociales detectados.

## **Justificación de la Investigación**

Los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones o instituciones su comprensión es de gran ayuda para todas las personas que la conforman, pues estos, van ligado directamente a la parte psicológica, autoestima, de motivación, satisfacción y desempeño, lo que permite a nivel gerencial propiciar un ambiente de trabajo de acuerdo a las necesidades existentes tanto dentro de la organización o institución como fuera de su entorno.

El propósito de la presente investigación fue analizar los factores de riesgo psicosociales que pueden afectar la salud ocupacional del personal docente que se desempeña con estudiantes de diversidad funcional en una unidad educativa pública, ubicada en Naguanagua Estado Carabobo, a fin de elaborar medidas preventivas que disminuyan la exposición a los riesgos ocasionados por los factores psicosociales presentes. La relevancia de este estudio radica en el aporte que da a la institución educativa para establecer futuras medidas preventivas que aseguren un mejor rendimiento en sus actividades docentes, un entorno laboral más armonioso y entender más de cerca las capacidades laborales de los docentes ante estudiantes discapacidad funcional.

En este sentido, la relevancia social de la presente investigación consiste en identificar cuales factores psicosociales afectan directamente al personal docente que labora en una unidad educativa pública en el municipio Naguanagua, para impulsar al personal directivo a tomar medidas correctivas y preventivas, enfocado en la problemática real que les permita ofrecer mejores condiciones de trabajo a su personal, trayendo como consecuencia no solo el resguardo de la salud de los docentes, si no, crear mayor motivación y compromiso con lo cual se puede mantener un personal de alta

calidad. A su vez, a través de esta investigación se estudia el entorno psicosocial y de esta manera los estudiantes serán mejor atendidos perfeccionando los procesos de enseñanza y en general aumente el prestigio de la institución, igualmente le facilita la oportunidad de tener un mejor control de sus actividades; aumentar su capacidad de trabajo, en pocas palabras, dicha investigación aporta los beneficios antes mencionado al personal docente y por ende a la sociedad.

En cuanto al aporte académico, sirve de apoyo para futuras investigaciones relacionadas con el tema, de igual manera se emplearon teorías y modelos de factores psicosociales, además este estudio contribuye con la línea de investigación estudio de la conducta y su implicación en el trabajo, líneas correspondientes al Departamento de Ciencias de la Conducta, dentro de esta área, es de gran importancia estudiar los factores psicosociales presentes, pues permite encontrar posibles soluciones a conflictos que puedan presentarse en el ambiente de trabajo caracterizado por importantes cambios que posiblemente afectan la conducta de los docentes.

En tal sentido el presente estudio también busca aportar bases teóricas valiosas para futuras investigaciones de rama Salud Ocupacional y Riesgo Laboral. Evaluando los riesgos psicosociales que puedan presentarse durante la jornada laboral que ejecutan los docentes de esta institución, a fin de colaborar con la prevención y disminución de los riesgos en las condiciones del entorno de trabajo; A su vez generando beneficios para la institución al realizar el estudio de los factores de riesgos psicosociales presentes en la salud a los docentes dando a conocer las variables que deben enfrentar al adaptar un nuevo modelo de trabajo, además tratar las condiciones laborales en donde estos desempeñan sus funciones y orientar a los docentes hacia este modelo, ofreciendo recomendaciones para mejoras,

partiendo de la efectiva aplicación de la ejecución de este modelo derivado de la presente investigación.

Finalmente, este trabajo de grado sirve de apoyo a los futuros Licenciados en Relaciones Industriales a tener presente la importancia en desarrollar habilidades y destrezas para saber interactuar con personas discapacidad en el entorno laboral.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO REFERENCIAL

Una vez identificado el fenómeno en estudio, se solicita la definición de un marco teórico referencial, que permita detectar, extraer y recopilar información clave para la orientación de la investigación en todos sus aspectos; a su vez aportándole visión del fenómeno en estudio, estableciendo y dejando en claro la teoría que ordena la investigación en sus múltiples facetas y dimensiones.

#### **Antecedentes**

Fernández, (2013). **Evaluación de los factores psicosociales en el personal docente de una unidad educativa del estado Carabobo.** Trabajo de grado presentado para optar por al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

Esta investigación evaluó los factores presentes en el personal docente de una unidad educativa del estado Carabobo, con la finalidad de elaborar medidas preventivas que disminuyan la exposición a los riesgos. Este trabajo de grado se desarrolló bajo un estudio descriptivo de campo, aplicando una encuesta que arrojó resultados poco favorables para la salud de los docentes, pudiendo conocer que la situación actual del plantel es crítica, ya que de seis dimensiones evaluadas, cinco resultaron desfavorables para la salud, todas por encima del 57%, poniendo en riesgo la salud de los trabajadores.

El estudio de Fernández, (2013). Aporta información relevante a la investigación, ya que constato que los trabajadores tienen dificultad para desarrollar sus labores, además de sentir inseguridad sobre cambios

imprevistos y tener la necesidad de trabajar una doble jornada que incluye las labores docente y familiares, se elaboraron una recomendación que ayude a disminuir la exposición a los factores psicosociales. Este trabajo de Fernández, (2013), pone de manifiesto la influencia de los factores psicosociales presentes en el rendimiento laboral de los docentes de una unidad educativa, aporta información valiosa, importante y relevante que contribuye con la presente investigación.

Conti, Gonzalez y Pèrez, (2012). **Factores de riesgos psicosociales y teletrabajo. Caso de estudio en una empresa contable, ubicado en el municipio Valencia estado Carabobo.** Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. Valencia. No publicado.

Esta investigación fue presentada con la finalidad de proponer estrategias de prevención para determinar el riesgo psicosocial más predominante y su nivel de afectación utilizando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, PSQCAT21 COPSOQ ( versión 1.5), es una investigación de naturaleza descriptiva de campo , a través de la misma se logró determinar que los factores que obtuvieron mayor nivel de nocividad para la salud en el caso de los teletrabajadores, fueron la estima, el apoyo social, y la calidad de liderazgo recomendándole a la empresa que establezca y aplique acciones para prevenir y eliminar dicha situación desfavorable. Entre los aportes que sirve de apoyo para la investigación se encuentran teorías de riesgos psicosociales en diferentes dimensiones que puedan afectar al trabajador lo que permite una visión más amplia de los riesgos psicosociales.

Lucena y Moreno, (2011). **Estudio de los factores psicosociales del entorno y su relación con la satisfacción laboral en los trabadores de**

**una institución educativa pública en el municipio Naguanagua estado-Carabobo.** Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. Valencia. No publicado.

Esta investigación estudio los factores psicosociales y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa publica ubicada en el municipio Naguanagua estado Carabobo, a fin de sugerir acciones que permitan corregir los elementos del entorno en referencia a los factores psicosociales.

Este trabajo de grado se desarrolló bajo un estudio de tipo descriptivo, con un diseño no experimental de campo sustentado en una revisión documental, como técnica de recolección de la información se utilizaron la observación directa no participativa y una encuesta, utilizada como instrumento el cuestionario ISTAS21,. Los datos recolectados permitieron determinar los dos factores que tienen mayor incidencia como causante de estrés e insatisfacción se relaciona con la inseguridad, los salarios y la falta de identificación institucional de los empleados, por los que recomendaron desarrollar estrategias y actividades para fomentar la integración de los empleados a un clima laboral que contribuya a mejorar los niveles de satisfacción presentes.

El trabajo de Lucena y Moreno (2011), pone de manifiesto la importante incidencia que tienen los factores psicosociales con la satisfacción laboral, los elementos estudiados de los factores psicosociales aportan información valiosa y relevante para la presente investigación.

Fariña, y Mendoza, (2003). **Factores psicosociales que condicionan el riesgo de producir estrés laboral.** Trabajo de grado presentado para

optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

Esta investigación buscó analizar los factores psicosociales que causan estrés a los trabajadores del Departamento de Reclamos de la Inspectoría de Trabajo, desarrollando el método de evaluación de los factores psicosociales.

Este trabajo de grado se desarrolló bajo un estudio de tipo descriptivo con un diseño experimental de campo, como instrumento de recolección de datos se realizó la aplicación de la entrevista estructurada representada por un cuestionario como instrumento, además de la observación directa y participativa, obteniendo como resultado que los trabajadores se encuentran expuestos a elementos que contribuyen con la carga mental y que ejercen presiones sobre ellos.

Esta investigación aporta información valiosa al presente estudio ya que resalta temas directamente relacionados con los factores psicosociales como la carga mental y el estrés que sirven de guía para hacer comparaciones y análisis en la presente investigación.

## **Bases teóricas**

### **Los Factores Psicosociales**

Los factores psicosociales en el trabajo, según el informe del Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984), consiste en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra la capacidad del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual,

a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los riesgos psicosociales en el trabajo, Según Pastrana y Guerrero (2009), cuando se habla de riesgos psicosociales se define como:

Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (p. 11)

Al respecto, Mansilla (2011), define, “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen que ver con interacción del trabajador, con el medio laboral y con la organización y gestión del trabajo que son potencialmente negativos para la salud de los trabajadores”, y son divididos en factores relacionados con el entorno de trabajo y factores relacionados con la organización y gestión del trabajo.

Según lo antes mencionado por el autor, los trabajadores están expuestos de riesgos psicosociales en el trabajo debido a su entorno laboral; es decir elementos como el estrés, la sobrecarga laboral, trabajo bajo presión, entre otros. Aunado a esto dichos elementos pueden influir en la salud positiva o negativamente y en la calidad del trabajo que realice un trabajador.

### **Factores Relacionados con el entorno de Trabajo**

Asimismo, Mansilla (2011), clasifica los tipos de factores psicosociales relacionados con el entorno de trabajo punto clave para la presente

investigación ya que permite conocer los distintos factores a los que están expuestos los docentes de la unidad educativa publica a estudiar.

**Condiciones Ambientales:** Entre las condiciones ambientales se encuentran los agentes físicos (Ambiente lumínico que es el nivel de iluminación, deslumbramientos, equilibrio de las luminancias; ambiente termo higrométrico que es la temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones) agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes) agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) estas son condiciones ambientales que pueden rodear al trabajador en su lugar de trabajo, pueden generar insatisfacción y afectar la salud del trabajador.

**Diseño del puesto de trabajo:** Con el diseño del puesto de trabajo se pretende conseguir la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, ya que una correcta ubicación evita trastornos musculoesqueléticos estrés y fatiga. En cada puesto de trabajo se debe valorar características físicas, posición durante del trabajo, equipo de trabajo, mobiliario y presentación de la información.

### **Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo**

De igual forma, Mansilla (2011), clasifica los factores de riesgos psicosociales relacionados con la organización y gestión del trabajo, que indican las condiciones laborales a las que puedan estar expuestos cualquier persona en su entorno laboral.

***Pausas y Descansos:*** La distribución del tiempo de trabajo puede incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador; una jornada de trabajo excesiva produce fatiga física que es la imposibilidad de mantener un esfuerzo físico y fatiga mental que es la falta de atención, dificultada para concentrarse, falta de rendimiento, esto vincula de manera directa la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, lo que obstaculiza la recuperación del trabajador del esfuerzo realizado.

***Horario de trabajo:*** Hay organizaciones donde se establecen horarios fijos en donde todos los trabajadores deben estar presentes; como también hay organizaciones donde establecen horarios flexibles que puede ser decidido libremente por los trabajadores. Los horarios varían de acuerdo a la organización, los horarios flexibles son más factibles para los trabajadores ya que favorecen la conciliación de la vida familiar, laboral y ofrecen cierto grado de autonomía temporal en el trabajo contribuyendo con la satisfacción laboral.

***Funciones y tareas:*** Esto refiere al contenido y significado que el trabajo tiene para la persona que lo ejecuta, un puesto de trabajo con contenido es aquel q tiene funciones y tareas adecuadas que permiten a la persona que su labor sirve para algo, para que un trabajador ejecute bien su trabajo debe conocer que va hacer, como lo va hacer y el saber el valor significativo y contribución que tiene su labor con la sociedad.

***Ritmo de Trabajo:*** Trata del tiempo requerido para la realización del trabajo puede estar determinado por los plazos ajustados, por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la velocidad automática de una máquina, por la competitividad de compañeros, por las

normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con precisiones de tiempo.

**Monotonía:** Cuando en los puestos de trabajo se realizan las tareas rutinarias, repetitivas y el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa que disminuye su libertad esto puede resultar desagradable, molesto y aburrido.

**Autonomía:** Se da cuando el trabajador influye sobre el método de trabajo, cuando el trabajador puede planificar su trabajo y los procedimientos para ejecutarlos determinando el orden y la forma para realizar las tareas.

**Carga Mental:** Este tipo de carga es un factor de riesgo presente en muchas actividades laborales ya que es el conjunto de requerimientos psicofísicos (física y mental) a los que se somete el trabajador durante su jornada de trabajo. La carga físicas es un conjunto de actividades que impulsan al trabajador a realizar trabajo muscular y esfuerzo físico.

**Formación:** Para llevar a cabo cualquier tarea es necesario un nivel de formación previo y un tiempo de aprendizaje en el puesto de trabajo, tanto el trabajador que desempeña un puesto de trabajo o por encima de su nivel de formación puede sentir insatisfacción laboral.

**Responsabilidad:** La descompensación entra la responsabilidad sobre los posibles errores y el nivel de control del trabajo puede determinar la aparición de diversas alteraciones en el trabajador si este no se encuentra suficientemente calificado para realizarla. Para que el trabajador sea satisfactorio el nivel de responsabilidad debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.

**Desempeño del Rol:** Es la conducta que se espera de una persona que ocupa una determinada posición, el rol de cada trabajador es el patrón de comportamiento que se espera de quien desempeña un puesto de trabajo con independencia de la persona que sea, el desempeño de roles, sobrecarga de rol y acumulación de deberes por lo general genera estrés.

**Comunicación en el Trabajo:** En el medio laboral la comunicación abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente hasta las expresiones entre los compañeros, en las organizaciones propiciar la comunicación formal que es la que orienta a los comportamientos hacia los principios, las normas, las metas organizacionales y la comunicación informal es la que favorece el desarrollo de la actividad profesional a través de contactos entre compañeros y sirven de apoyo socio afectivo.

**Participación en la Toma de Decisiones:** La falta de participación en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es un factor causante de la insatisfacción laboral ya que el trabajador necesita ser tomado en cuenta, integrarlos en la toma de decisiones les hace tener sentido de pertenencia por la organización.

**Relaciones Interpersonales en el Trabajo:** Las personas tiene la necesidad de relacionarse socialmente lo que es origen de estimulación del comportamiento. Por ellos, las relaciones interpersonales en el trabajo con los superiores, subordinados, compañeros, equipo de trabajo departamento y área, generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un riesgo psicosocial.

**Condiciones de Empleo:** La ansiedad o incertidumbre sobre el empleo o futuro profesional puede causarle ansiedad al trabajador, por lo que los

trabajadores necesitan tener cierto grado de seguridad y estabilidad en su empleo; también las condiciones de empleo como fijo, rotaciones de trabajo ejercen un peso específico en la satisfacción laboral.

***Desarrollo de la Carrera Profesional:*** El desarrollo de la carrera profesional es el derecho a los profesionales a progresar, de forma individualizada como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada en cuanto a conocimientos, experiencias y cumplimientos de objetivos, el desarrollo de la carrera se refiere a todas las actividades que puedan realizarse a lo largo del tiempo y que puedan incluir distintos puestos o distintos trabajos, y a las posibilidades que se le ofrecen al trabajador para ascender en su medio labora.

Por último, Los factores psicosociales señalan una representación compleja de entender; ya que representan el conjunto de relaciones con el entorno laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que implican el trabajador; como también las percepciones y experiencias del trabajador abarcando muchos aspectos relativos al trabajador individualmente.

### **Factores de Riesgos Psicosociales**

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo que intervienen en la salud del trabajador, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (ISTAS), indica, son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual.

Estos factores muchas veces inclinan un alto impacto para la salud de los trabajadores, generando enfermedades cardiovasculares, trastornos de salud mental y músculo esqueléticos, restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, como También violencia, hábito de fumar, el consumo de alcohol y drogas.

El (ISTAS), es un manual para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en su versión corta, posee una herramienta que se trata de un instrumento destinado para la evaluación de los riesgos psicosociales, a través de un cuestionario individual, confidencial y de respuesta voluntaria, dividido en seis apartados, abarcando en cada uno diferentes variables, evaluadas a través de la aplicación de una encuesta, con preguntas que no pueden ser modificadas, los apartados se dividen de la manera siguiente:

**Exigencias psicológicas:** tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo.

**Exigencias psicológicas cuantitativas:** Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

**Exigencias de esconder emociones:** Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección).

**Exigencias psicológicas cognitiva:** Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. (p 20-21-23)

Estas exigencias psicosociales son de gran importancia medir, ya que indican cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida, esto puede generar en el tiempo enfermedades laborales como señala el (ISTAS), que pueden ser estrés y fatiga entre otras.

El segundo apartado de manual de (ISTAS) del método CoPsoQ PSQCAT21 (versión 1.5), trata del control sobre el trabajo si se divide de la siguiente manera:

***Influencia:*** Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

***Posibilidades de desarrollo:*** Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

***Control sobre los tiempos a disposición:*** Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

***Sentido del trabajo:*** Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

***Compromiso:*** Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. (p 23-24).

Este relacionado con el control sobre las condiciones de trabajo, es de gran importancia su medición, ya que el control sobre el trabajo representa

un aspecto positivo y su ausencia es un riesgo; cuanto existe más influencia y posibilidades de desarrollo en el trabajo, sería mejor para la salud. También indica cuando no se tiene un margen de autonomía en la forma de realizar las tareas.

El siguiente apartado trata de inseguridad sobre el futuro y el (ISTAS), lo define de la manera siguiente: “Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...)”. (p 28).

A su vez, este tipo de riesgo psicosocial está relacionado directamente con la inseguridad en cuanto al empleo o estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder ese que posee; también la inseguridad sobre las condiciones de trabajo como: el puesto de trabajo, tareas, horario, salario; es decir cambios no deseados, amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo genera incertidumbre.

Por su parte, el apartado cuatro que corresponde a al apoyo social y calidad de liderazgo, definido por el manual de (ISTAS) del método CoPsoQ PSQCAT21 (versión 1.5), señala lo siguiente:

**Apoyo social y calidad de liderazgo:** Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada para trabajar de superiores y compañeros/as).

**Posibilidades de relación social:** Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de

relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

**Apoyo social de los compañeros:** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

**Apoyo social de superiores:** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

**Calidad de liderazgo:** Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

**Sentimiento de grupo:** Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

**Previsibilidad:** Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnológicas nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

**Claridad de rol:** Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

**Conflicto de rol:** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. (p 25-26-27).

Este grupo de riesgos referidos al apoyo social y calidad de trabajo, se vincula directamente con las relaciones sociales en el trabajo; para que éstas sean saludables en el trabajo debe ofrecer posibilidades de relacionarse y de recibir ayuda en los puestos de trabajo; como también deben disponer de la información adecuada y los mandos deben contar con procedimientos y habilidades para gestionar equipos humanos de una manera adecuada.

Por su parte, el apartado cinco que corresponde a la doble presencia, definido por el manual de (ISTAS) del método CoPsoQ PSQCAT21 (versión 1.5), indica lo siguiente: “la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajado-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo”. (p 23).

El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, generalmente las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres, ello implica una doble carga de trabajo que puede afectar la salud.

Finalmente, el sexto apartado corresponde a la estima, definido por el manual de (ISTAS) del método CoPsoQ PSQCAT21 (versión 1.5), indica lo siguiente:

**Estima:** Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin voz no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc. (p 27).

Este factor de riesgo trata del reconocimiento de las persona por trabajo realizado, de una forma de darle sentido a su trabajo y de promover su sentido de bienestar y satisfacción laboral, por medio del reconocimiento se cubre la necesidad de realización personal; A su vez, cuando una persona

se siente reconocido, desempeña su labor de una mejor manera y da más de sí mismo.

## **Riesgos en el Trabajo**

El hombre, con su trabajo modifica el equilibrio de la naturaleza y se expone a una serie de riesgos profesionales, es decir a una serie de situaciones que pueden físico, mental y social dando lugar a una pérdida de salud, al respecto, Pascual (1994), indica que existen una serie de factores que denominan el grado de riesgo en el trabajo y estos riesgos se describen a continuación.

## **Factores Psicosociales de Riesgos en el Trabajo**

### a) Según condiciones y organizaciones en el trabajo

**El trabajo nocturno o a turnos:** Es un constante cambio del ritmo de vida que modifica el equilibrio biológico y social, dando lugar a trastornos cardiovasculares, insomnio, fatiga, cambios de conducta, irritabilidad, etc.

**Estabilidad en el puesto de trabajo:** A las tensiones relacionadas con el trabajo, se añade la incertidumbre, se cuestiona la permanencia en el puesto.

**Exceso de carga laboral:** El tiempo necesario en realizar una tarea varía según los operarios, el momento de y la fatiga, por lo que la asignación estricta de un tiempo de producción puede ser una sobrecarga que le supondrá dificultades para regular su actividad.

**Cohesión y comunicación del grupo:** La comunicación es la manifestación básica de las relaciones humanas. La relación con el resto del grupo de trabajo influye una gran medida en la estabilidad del individuo. Es el factor psicosocial más fácilmente controlable.

**Seguridad:** La fatiga influye sobre el rendimiento, pero si además el reposo es insuficiente, disminuye el

rendimiento de la jornada siguiente y aumenta el riesgo de accidente y enfermedades.

**Participación:** Las condiciones de trabajo deben permitir y favorecer la participación de los trabajadores en el control de la tarea que desempeñan, tanto con los compañeros como con los superiores y los subordinados.

**Estilo de mando:** El tipo de jerarquía utilizado tiene una influencia decisiva para el buen funcionamiento del grupo y para la consecución de los objetivos.

**Los factores físicos y químicos del medio de trabajo:** Son especialmente peligrosos cuando la permanencia del trabajador es prolongada.

**El sistema de remuneración y régimen de vacaciones:** Aunque no debería ser con frecuencia se convierte en el único motivo por el cual conservar el puesto de trabajo y en la única manera de reconocer y valorar las funciones desempeñadas.

**Condiciones de bienestar:** Dependientes directamente del diseño ergonómico de los puestos de trabajo.

**La jornada de trabajo:** Muchos trabajadores tienen que simultanear la jornada de trabajo con otras actividades complementarias, como la de formación o reciclaje, trabajos domésticos, o bien se presenta la necesidad de disponer de algunas horas libres a lo largo de la semana dentro del horario laboral. (p 14-15 y 16)

Todas estas condiciones y organizaciones en el trabajo son factores de riesgos laborales, porque en el trabajo nocturno va generando alteraciones con una falta de sueño, en caso de estabilidad los trabajadores que sean contratados le genera inseguridad al trabajador por miedo de perder el empleo, la comunicación del grupo debe ser efectiva para que no genere dificultades de realizar correctamente las tareas; por otro lado es importante la participación y opinión de los trabajadores en el control de sus tareas, la jornada de trabajo.

## **Ambiente de Trabajo y Factores de Riesgos**

El ambiente es todo lo que rodea un ser vivo, por lo cual es un conjunto de elementos naturales, artificiales y sociales que están interrelacionados y son modificados por los humanos, ya que es el entorno que condiciona la forma de vida de la sociedad, Lemus (1997) indica que el ambiente de trabajo, “es un grupo de factores extremos capaces de influir sobre un organismo y cuando están presentes en trabajo pueden influir sobre el trabajador” (p. 97); pero si estos factores son razonados como de contingencia o peligro se denominan factores de riesgo.

A su vez son las condiciones que se viven dentro del entorno laboral, que rodean al trabajador y se contemplan de todas las circunstancias que inciden en la actividad laboral dentro de una organización.

### ***Riesgos Físicos***

Son aquellos que pueden afectar la salud, bienestar físico de los trabajadores gracias a la energía física que poseen. Entre los riesgos físicos que integran esta teoría se encuentra la temperatura, iluminación, ventilación y nivel de ruido.

### ***Temperatura***

El efecto de la temperatura y de la humedad ambiental en detrimento del nivel de actividad normal, se manifiesta en el comportamiento del organismo humano en formas variadas y complejas, las respuestas de los valores anormales de estos factores indican disminución en: las posibilidades de trabajo físico, actividades psicomotoras, actividades mentales; y esto trae

como consecuencias inmediatas: aumento de la frecuencia cardiaca, aumento de la tensión muscular, incremento del ritmo respiratorio, reacción sudorífica, incremento de la temperatura corporal; propiciando así un desequilibrio en la persona generando así deshidrataciones, golpes de calor, entumecimientos y calambres.

### ***Iluminación***

El exceso de iluminación demanda al órgano visual un esfuerzo de adaptación que puede provocar mayor o menor fatiga ocular, fatiga nerviosa o daños permanentes de la visión; por otro lado la mala iluminación puede tener consecuencia sobre la productividad y la calidad.

### ***Ventilación***

Cuando la ventilación no es la adecuada, esa situación puede contribuir a la existencia de enfermedades pulmonares, pues los cuerpos extraños y los polvos suspendidos en el aire que no pueden convenientemente ser evacuados, penetran en el sistema respiratorio, produciendo diversos tipos de daños tanto a las vías respiratorias, como también a la salud en general.

### ***Nivel de Ruido***

El ruido genera deterioro permanente o temporal de la audición, como también puede dar lugar a interferencias en las conversaciones, dificulta el trabajo y aumenta la probabilidad de accidentes, dada la incapacidad existente para oír órdenes o señales de peligro; por otra parte se considera como una molestia que altera el psiquismo de la persona, la manera especial

cuando los ruidos son muy intensos o de tonos altos y sobre todo cuando son inadecuados a la actividad que se realiza.

## **Riesgos Biológicos**

Los riesgos biológicos son la presencia de un organismo, o la sustancia derivada de un organismo que plantea una amenaza a la salud humana; los contaminantes biológicos son agentes biológicos que cuando se introducen en el cuerpo humano ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario, las condiciones de trabajo pueden resultar negativas si se realizan en presencia de contaminantes biológicos, tanto por el riesgo biológico que pueda presentar la actividad como por los desechos orgánicos considerados como peligrosos.

Todos estos riesgos físicos y biológicos a los que puedan estar expuestos los trabajadores en una organización o institución, es evidente que de acuerdo al tipo de trabajo, forma de ejecutar la tarea y proceso que se realice, le pueden generar enfermedades que afecten la salud de los trabajadores en ámbito laboral.

## **Salud Ocupacional**

La salud es de vital importancia para la humanidad ya que indica el bienestar de las personas, dentro de este término se incorpora la salud ocupacional, donde, Caraballo (2009) la define como:

La ciencia y arte que comprende una serie de actividades, desarrolladas por profesionales (medico, ingenieros, abogados, psicólogos, enfermeras, ergónomos, técnicos, bionalistas, terapeutas

ocupacionales, entre otros) que emplean conocimientos, técnicas, métodos, procedimientos y equipos diversos para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, encaminadas a la protección y mejoramiento de la salud de los trabajadores (as) y del ambiente en el cual deben ejecutar sus tareas.

La salud ocupacional actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de las empresas y con ella su competitividad. (p. 1)

Jácome (2009) define la salud ocupacional como:

Es el conjunto de actividades multidisciplinarias orientadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, procurando el más alto grado de bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales donde se unen aspectos médicos, sociales, técnicos y jurídicos, adicionalmente busca establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, con el fin de proporcionar al trabajador un cargo y puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas, teniendo en cuenta además la prevención de la contaminación y la protección del medio ambiente. (p. 3).

Debido a lo antes indicado, la salud ocupacional se ha transformado en una de los instrumentos de gestión más significativos en la vida laboral de las organizaciones, ya que con ella se mejora la calidad del ambiente, se promueve el perfeccionamiento en los procesos y puesto de trabajo, desarrollo de recursos humanos, reducción de costos operacionales, entre otros; trayendo como consecuencia un incremento relevante en la productividad.

## **Bases Legales**

La presente investigación se sustenta en leyes y reglamentos, y como primordial rectora, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en este caso respalda su enfoque en el bienestar, condiciones de empleo y seguridad que forman parte de los factores psicosociales que puedan estar presentes en los docentes de la unidad educativa objeto de estudio. A continuación se enumeran y presentan varios artículos relacionados con la ley que respecta y su analogía a la investigación.

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su Artículo 3, establece el trabajo como proceso fundamental para alcanzar uno de los fines esenciales del Estado, como son, promoción de la prosperidad, bienestar del pueblo, la defensa, desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

Asimismo, en concordancia con dicho artículo, Artículo 87 establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

También, en el mencionado artículo 87, establece la responsabilidad de los patronos de garantizar a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, agregando que el estado adoptara medidas y creará instituciones para el control promoción de estas condiciones.

El Artículo 89, consagra que el trabajo es un hecho social que gozara de la protección del estado, disponiendo lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, establece como principio que los derechos laborales son irrenunciables y ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales; como también la prohibición de todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo, credo o por cualquier otra condición.

Este derecho consagrado por la constitución, se ha venido observado su incumplimiento en los últimos años en la parte de discriminación por preferencia política en las instituciones y compañías del Estado, donde la contratación, la promoción a un cargo superior o hasta la permanencia se ve afecta por lineamientos de corte procediste del gobierno. En el caso particular de las unidades educativas públicas se da el caso de docentes que tienen años ocupando un cargo de manera interna, sin que se le conceda la titularidad por no estar inscrita en el partido de gobierno, convirtiéndose en un factor de desmotivación constante para el docente.

En otro contexto, el artículo 91 consagra que:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas, materiales, sociales e intelectuales se garantizara el pago de igual salario por igual trabajo y se fijara la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa.

Al contrastar lo contenido en el artículo 91 con la realidad de Venezuela, se puede observar los constantes reclamos del personal docente por parte de las instituciones del estado por una remuneración justa que les permita satisfacer sus necesidades básicas y las de aquellos que dependen

de él. Todo esto contribuye igualmente a generar factores que tienden a afectar la satisfacción laboral.

### **Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras**

La Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establece un marco legal para regir las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, es decir las relaciones empleado-patrono, tiene por objeto proteger al trabajo garantizando los derechos de los trabajadores, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo.

El artículo 154. Hace énfasis específicamente en las condiciones de trabajo en las cuales deben desempeñar las tareas los trabajadores, indicando que las mismas deben ser dignas y seguras que permitan a los trabajadores el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos.

Asimismo los patronos deben garantizar: la formación e intercambio de saberes en el proceso de trabajo, el tiempo para pausas y descansos, recreación; como también un ambiente de trabajo saludable, protección a la vida, la salud y la seguridad laboral de los trabajadores y las trabajadoras; al igual que brindarles bienestar y satisfacción laboral.

### **Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo**

Esta Ley tiene por objeto establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, los órganos, y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propio para la ejecución de sus labores en condiciones seguras para prevenir accidentes de trabajos y enfermedades ocupacionales.

A su vez, establece en el Artículo 53 que:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas.

### **Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo**

Este reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Condición y Medio Ambiente de trabajo, dirigido a promover y conservar el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las funciones; como también prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores por las condiciones de trabajo.

Artículo 10: Este artículo hace regencia a los distintos tipos de ambiente de trabajo que son: Lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, centros de trabajo, explotaciones faenas y establecimientos donde las personas presten sus servicios, cualquier sea el sector de actividad económica; como también los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa o centro de trabajo.

Así mismo, identifica el ambiente de trabajo, como las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y la de sus familias.

Por otra parte el artículo 11: indica las condiciones de trabajo como, las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realizan las condiciones de las tareas, los aspectos organizativos y funcionales de las

empresas, centros de trabajo, explotación faena y establecimiento; así como los métodos y, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas.

Los artículos, leyes y reglamento mencionados anteriormente están vinculados con la presente investigación, porque aportan sustento legal en cuanto a la parte laboral ya que el estado le garantiza a las personas a obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho, regir las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social y finalmente la ley obliga a los empleadores a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social a los trabajadores previniéndole toda causa que pueda generar daños a la salud, brindándoles condiciones de trabajo óptimas para su desempeño laboral, la misma es una de las variables del presente estudio.

### **Definición de Términos Básicos**

**Competencia:** Son los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo que se desenvuelve.

**Diversidad Funcional:** Es un término alternativo al de discapacidad que ha comenzado a utilizarse en España por iniciativa de los propios afectados. El término fue propuesto en el foro de vida independiente, en enero del 2005 y pretende sustituir a otros cuya semántica puede considerarse peyorativa, tales como “discapacidad” o “minusvalía”.

**Discapacidad:** Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano construida por factores biopsicosociales, que evidencian una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse

en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo ver u oír, comunicarse con otros o integrarse a las actividades de la educación o el trabajo.

**Factor de riesgo psicosocial:** Conjunto de exigencias y características del trabajo, del ambiente laboral y de la organización, que al interaccionar con las capacidades, situación personal, expectativas, cultura, actitudes y necesidades del trabajador pueden incidir negativamente en su salud.

**Reconocimiento:** Mostrar interés genuino por las personas, los resultados de sus esfuerzos y de su trabajo, así como del impacto que tiene dentro de la organización. Es una respuesta al colaborador que lo reconoce su dignidad, equidad, libertad, y sus necesidades, y como portador y generador de significados y experiencia dentro de la organización.

**Riesgo:** Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

**Riesgo Psicosocial:** Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

**Ritmo de trabajo:** Es el tiempo normal requerido para la realización del trabajo. Los factores más significativos que pueden determinar el ritmo laboral en un puesto son: trabajar con plazos ajustados, exigencia de rapidez en las tareas, recuperación de retrasos, velocidad automática de una máquina, competitividad entre compañeros, normas de producción, cantidad de trabajo a realizar, control jerárquico directo con presiones de tiempo.

**Salud:**(Organización Mundial de la Salud) es un estado de completo bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento y no solo la ausencia de afecciones y enfermedades.

**Salud general:** Es la valoración personal de la salud, e incluye la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enfermar. La percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, utilización de servicios de salud, y un largo etc. Así, la percepción del estado de salud es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar.

**Salud ocupacional:**(Organización Mundial de la Salud) la define como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

**Satisfacción laboral:** Es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo, porque son satisfechas determinadas necesidades y ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico.

**Síntomas de estrés:** El estrés como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

**Sobrecarga laboral:** Se produce cuando la cantidad de trabajo (sobrecarga cuantitativa) y cuando la complejidad de la tarea o altas demandas intelectuales (sobrecarga cualitativa) son excesivas y están por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico, vincula una serie de procedimientos, acciones destinados a describir y analizar a profundidad el problema planteado, con el propósito de vincular los datos con la realidad, sobresaliendo aspectos concernientes con la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica, aplicando técnicas de recolección de datos que permitan determinar cómo se realizará el estudio, así como su validez y confiabilidad, población y muestra.

#### **Naturaleza de la Investigación**

##### **Tipo de Estudio:**

El presente estudio, por la naturaleza de la investigación de acuerdo a los objetivos planteados, se desarrolla en el marco de las investigaciones de tipo descriptivo, en el cual, según Delgado, Colombo y Orfila (2002) indican, “Las investigaciones descriptivas reseñan las características de un fenómeno existente.” (p 43). Siendo así una descripción particular o detallada de cada punto del fenómeno.

Asimismo, se eligieron unas variables de la situación social que se esperaba estudiar, con la finalidad de lograr medir y alcanzar una representación más puntual y objetiva, para de esta forma dar respuesta a los objetivos planteados.

Por otro lado, esta investigación se sustentó en un estudio de campo, en el cual Arias (2004) señala, “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables alguna (p 1)”, las variables estudiadas: factores de riesgo psicosocial, condiciones laboral presentes en los docentes que desempeñan con estudiantes de diversidad funcional en una unidad educativa publica Naguanagua Estado Carabobo, recolectándose datos directamente de la realidad de la población en estudio convirtiéndose la investigación de tipo no experimental.

Finalmente, el estudio se sustentó en una investigación de tipo documental, donde, Delgado, Colombo y Orfila. (2002), señala “Que es una búsqueda intencional de datos de investigación con el propósito de encontrar la mayor cantidad de aportes teóricos y conceptuales.”(p 39). Se recopiló información y datos extraídos de trabajo de grado, textos, documentos en la web, que ayudaron a seleccionar aportes conceptuales y explicativos de la investigación, para ampliar los conocimientos.

### **Estrategia Metodológica**

Al abordar un trabajo de investigación, es importante dejar en claro el procedimiento que se llevará a cabo durante el desarrollo de dicha investigación, al respecto, Delgado, Colombo y Orfila (2002), indican, “Deben explicarse, con el mayor detalle posible los caminos transitados en su desarrollo, destacando la manera como fueron apareciendo los distintos factores, dimensiones, indicadores y descriptores que soportan la investigación”(p 52). Siendo así un punto clave para precisar el camino recorrido del desarrollo de la investigación.

Para alcanzar el objetivo general de la investigación, fue necesario operacionalizar los objetivos específicos, desintegrando paso a paso la información a través de un Cuadro Técnico Metodológico, el cual busco englobar de modo reducido toda la información principal de la investigación.

A continuación se presenta el Cuadro Técnico Metodológico, donde se englobaron todos los aspectos importantes de la investigación en los cuales están contenidos los objetivos específicos, las dimensiones o factores, una breve definición de la dimensión o factor, los indicadores, los ítems, la fuente que es el colectivo de estudio a quien se le va aplico el instrumento y las técnicas que se utilizaron para coleccionar la información.

**Cuadro N° 1 Cuadro Técnico Metodológico**

<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Fuente</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>
Describir las condiciones del entorno laboral en los cuales se desenvuelven los docentes de la unidad educativa pública.	Condiciones del entorno laboral en los cuales se desenvuelven los docentes de la unidad educativa pública.	Circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en una organización o institución.	<p>1. Aspectos físicos.</p> <p>2. Temperatura</p> <p>3. Iluminación</p> <p>4. Ventilación</p> <p>5. Nivel de Ruido</p>	<p>1.1 Infraestructura. 1.2 Diseño aulas de clase. 1.3 Limpieza área de trabajo.</p> <p>2.1. Ambiente Calor intenso.</p> <p>3.1 Iluminación Natural. 3.2 Iluminación Artificial 3.3 Distribución de bombillas o lámparas.</p> <p>4.1 Área de ventilación. 4.2 Espacio Amplio. 4.3 Distribución de ventanales.</p> <p>5.1. Intensidad del Ruido. 5.2. Origen del ruido.</p>	Personal docente de la unidad educativa del sector público.	Observación Abierta  (Lista de Chequeo)

Fuente: Elaboración Propia.

**Continuación Cuadro N° 1 Cuadro Técnico Metodológico**

<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Fuente</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>
Identificar factores psicosociales que influyen en la actividad docente.	Factores psicosociales que influyen en la actividad docente.	Es la interacción del trabajador, con el medio laboral, la organización y la gestión del trabajo que pueden ser potencialmente negativos para la salud de los trabajadores.	1.Exigencias Psicosociales  2. Control sobre el trabajo.  3.Inseguridad sobre el futuro  4. Apoyo social y calidad de liderazgo.  5.Doble Presencia  6. Estima	1.1 Exigencias Psicosocial cuantitativa. 1.2 Exigencias psicosociales Emocionales. 1.3 Exigencias psicosociales cognitiva.  2.1 Influencia. 2.2 Sentido de trabajo. 2.3 Probabilidad de desarrollo. 2.4 Control sobre el tiempo de disposición. 2.5 Compromiso.  3.1 Inseguridad sobre el empleo. 3.2 inseguridad sobre las condiciones de trabajo.  4.1 Calidad de liderazgo. 4.2 Previsibilidad. 4.3 Claridad del rol. 4.4 Apoyo de compañeros y superiores. 4.5 Posibilidad de relación social. 4.6 Conflicto del rol. 4.7 Sentimiento del grupo.  5.1 Relación Trabajo-Familia.  6.1 Reconocimiento.	Personal docente de la unidad educativa del sector público	Encuesta  (Cuestionario)  CoPsoQ PSQCAT21 (versión 1.5)

Fuente: Elaboración Propia.

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

Teniendo como primordial guía los objetivos planteados para la presente investigación, se utilizó como principal técnica de recolección de información, una revisión documental de las teorías relacionadas con el tema de estudio como son, los factores y riesgos psicosociales, para así tener un dominio del mismo y posteriormente identificar a través de cual medio se podría conseguir la información directamente del colectivo a investigar.

Seguidamente se prefirió utilizar la técnica de la observación abierta para conocer las condiciones de trabajo en las cuales desempeñan labor los docentes de la unidad educativa pública, en tal sentido, Delgado, Colombo y Orfila (2002) indican que, “la observación es el procedimiento que tiene como propósito ir registrando de una manera sistemática la conducta del hombre y su contexto social. Se trata de la captación de datos como producto de un seguimiento sistemático del hecho en estudio” (p 65), la misma, se efectuó para la recolección de información con una lista de chequeo elaborada por los investigadores, con el propósito de describir las condiciones del ambiente laboral en los cuales se desenvuelven los docentes de la unidad educativa pública, ubicada en Naguanagua – Edo Carabobo, sirviendo de pauta para describir las condiciones del entorno de trabajo concernientes a aspectos físicos, ventilación, iluminación y nivel de ruido (ver anexo a).

Por último, se utilizó como técnica de la recolección de información la encuesta, un instrumento aplicado en la investigación, obtenido del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (ISTAS), el cual es un cuestionario CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5) versión corta, (ver anexo b), este cuestionario es un método que mide los factores de riesgos psicosociales en

empresas de menos de 25 trabajadores y esta creado para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica, se divide en 6 dimensiones relacionados con las variables en estudio, este cuestionario contiene 38 ítems con una escala de Likert, con cinco alternativas de respuestas, (Siempre, Muchas Veces, Algunas Veces, Solo Algunas Veces y Nunca), según el manual de (ISTAS), estas opciones de respuestas a ser respondidas por la población en estudio tienen un valor de 0 a 4 puntos y se analizan según los tres niveles de exposición psicosocial: más favorable, intermedio y menos desfavorable para la salud.

Todo este proceso se realizó para poder estimar en la presentación de resultados y gráficas, la inclinación de las respuestas que se presentaron, para ello se procedió al cálculo de porcentajes basados en las frecuencia de las respuestas, ya que se considera un método viable, para la comprensión de los resultados.

## **Población**

La población indica la fuente o personas que están directamente involucradas con la investigación y serán el colectivo a investigar. Mendenhall, Beaver y Beaver, definen la población como: “Un conjunto de mediciones de interés para el investigador”, asimismo, sería un conjunto de elementos que se desee estudiar.

De acuerdo a lo antes expresado, la población de la presente investigación está integrada por 23 docentes, que laboran en la unidad educativa publica de diversidad funcional ubicada en Naguanagua Estado Carabobo, entre los cuales están incluidos el personal directivo de la Institución, que son docentes ascendidos y no laboran directamente en el

aula de clases, los docentes disponen de un horario laboral distribuido de 7:00 am a 16:00 pm, cuentan con un comedor, por tal razón no les es necesario salir de las instalaciones. Dichos docentes serán el colectivo a investigar y se toma el total de la población que comprende el universo de personas de dicha institución; debido a la cantidad reducida de individuos a investigar.

### **Validez y Confiabilidad de los Instrumentos**

El instrumento utilizado en esta investigación, fue la metodología CoPsoP, el cual es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca, la primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año (2000). COPSOQ ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación.

La versión corta este método CoPsoQ PSQCAT es un instrumento para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en empresas en las que trabajan menos de 25 personas, es la adaptación para el Estado español, editado en catalán y castellano, del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), el cuestionario incluye todas las medidas necesarias para identificar y medir los riesgos psicosociales.

En esta investigación no se utilizaron técnicas para comprobar la validez y confiabilidad del contenido, ya que el instrumento CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5), tiene validez porque el mismo mide, lo que busca medir y es confiable porque sus medidas son repetibles en distintas

organizaciones y contexto laborales, situación que permite probar la efectividad y carácter científico que proporciona su aplicación en la evaluación de los riesgos psicosociales.

Por último, es importante resaltar que la validez de este instrumento también ha sido comprobada a partir de prácticas positivas obtenidas en trabajos de grados anteriores en esta casa de estudio. Ejemplo de ello, es el Trabajo de Grado presentado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales, por Fernández, (2013). Titulado: **Evaluación de los factores psicosociales en el personal docente de una unidad educativa del estado Carabobo**. Siendo otro ejemplo evidente, el Trabajo de Grado presentado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales, por Conti, González y Pérez, (2012). **Factores de riesgos psicosociales y teletrabajo. Caso de estudio en una empresa contable, ubicado en el municipio Valencia estado Carabobo**.

### **Técnica y Análisis de Datos**

Principalmente se solicitó ante la dirección de la institución el consentimiento y aprobación para así proceder a la aplicación de la encuesta, una vez el participante leyó y comprendió cada una de las preguntas, eligió solo una alternativa y señaló con una (x) la respuesta que consideró ser su situación laboral actual, luego haber finalizado el proceso de recolección de datos, seguidamente se realizó la tabulación de los datos por cada docente, para sumar cada apartado y hacer la comparación con los intervalos de puntuación del instrumento que son:

- ✓ Favorable: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud

- ✓ Intermedia: nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud.
- ✓ Desfavorable: Nivel de exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud.

La tabulación de los resultados determinara en que situación laboral se encuentran los docentes.

**Cuadro 1. Escala de Resultados de Método (ISTAS) CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5)**

			Puntuación para la Población Ocupada de Referencia		
Apartado	Dimensión Psicosocial	Puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias Psicosociales		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Control sobre el Trabajo		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad Sobre el futuro		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble Presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Fuente: Método (ISTAS) CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5)

Posteriormente, al haber conocido los niveles de exposición psicosocial a los que están expuestos los docentes, se calculan las frecuencias y porcentajes para conocer las opciones que más contestaron los

encuestados, los resultados se presentan en una tabla de distribución y porcentajes por cada dimensión, donde describe las opciones de respuesta siempre, muchas veces, a veces, solo alguna vez y nunca.

Finalmente, para conocer el porcentaje global de cada dimensión, se elaboró una tabla donde se tabularon los resultados y se calcularon la frecuencia de nivel de exposición, como también los porcentajes (ver anexo c), y se presentan en un gráfico donde contiene los resultados globales de los niveles exposición de riesgo psicosocial.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El análisis de resultados, es una tarea fundamental y donde estadísticamente se realizan interpretaciones profundas y precisas de los hallazgos para luego con objetividad interpretar los datos y realizar recomendaciones. Al respecto, Delgado, Colombo y Orfila (2002), indican, “Se trata de vincular los hallazgos con los referentes teóricos utilizados que forman parte del su marco teórico”. (p 81).

En este capítulo se presenta el análisis de lo observado en el ambiente de trabajo de los docentes, a través de una lista de chequeo, elaborada por los investigadores en donde se toman en cuenta aspectos como: condiciones físicas, ventilación, iluminación y nivel de ruido con la finalidad de detectar a través de las observación directa las circunstancias en las cuales desempeñan sus labores docentes el personal de la institución.

Se observó, en cuanto al aspecto físico, la infraestructura de la institución es amplia, cuenta con aulas grandes, limpias bien distribuidas y ordenadas, en donde la capacidad de los alumnos está acorde con sus dimensiones.

Con respecto a la ventilación, se observó que no cuentan con aires acondicionados, pero tienen un ventilador por aula ubicado a la altura del docente, se considera que no es suficiente para la cantidad de personas que se encuentran en el espacio, cabe destacar que las aulas cuentan con amplias ventanas; por la magnitud de las aulas, sus amplias ventanas y la estructura del techo, se pudo evidenciar que realizan sus labores docentes en un lugar fresco, sin intensidad de calor, esto también se debe a la gran cantidad de árboles y áreas verdes con que cuenta la institución.

En lo que a iluminación refiere, se observó que las aulas cuentan con amplias ventanas, lo que permite la entrada de luz natural; también cuentan con suficientes lámparas de bombilla, pero en muchos casos estas se encuentran dañadas, lo que trae como consecuencia que deban ejecutar las tareas haciendo un esfuerzo visual.

En cuanto al nivel de ruido, se detectó que el sonido externo no interfiere en la realización de las labores docentes, a su vez el ruido interno proporcionado por los alumnos es tolerable.

Lo que refiere al servicio, se observó, no cuentan con bebederos de agua potable, aunque los baños están en condiciones óptimas para su funcionamiento, no cuentan con departamento de servicio médico que les brinden atención primaria tanto al personal como a los alumnos de la institución.

De modo general podemos inferir, que la institución cuenta con condiciones laborales adecuadas, no siendo estas el principal factor de riesgo que afecta la salud ocupacional de los docentes, pero si se debe tomar en cuenta las mejoras del servicio como: agua potable, servicio médico y dotación de medicamentos para primeros auxilios.

Se presenta el análisis de los resultados de los datos provenientes del instrumento CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5) aplicado en la investigación relacionados con las variables en estudio.

A continuación se presentan las tablas de cada dimensión con su respectivo análisis:

**Variable:** Factores Psicosociales

**Dimisión:** Exigencias Psicosociales

**Indicador:** Exigencias Psicosocial cuantitativa, ritmo de trabajo, exigencias psicosociales Emocionales.

**Tabla 1. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del apartado 1 (Exigencias Psicosociales).**

DIMENSION EXIGENCIAS PSICOSOCIALES	SIEMPRE		MUCHAS VECES		A VECES		SOLO ALGUNAS VECES		NUNCA		Fa	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. ¿Tienes que trabajar muy Rápido?	16	69,5	7	30,5	0	0	0	0	0	0	23	100
2. ¿ La distribución de las tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	6	27,1	7	30,5	10	43,4	0	0	0	0	23	100
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	1	4,3	3	13,0	5	21,7	6	26,1	8	34,8	23	100
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	1	4,3	3	13,0	7	30,5	12	52,2	0	0	23	100
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	19	82,6	4	17,4	0	0	0	0	0	0	23	100
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	21	91,3	2	8,7	0	0	0	0	0	0	23	100

**Fuente:** Elaboración propia.

El en análisis de la primera dimensión sobre las **exigencias psicosociales**, los resultados que se presentan a continuación con respecto

al ítems 1, arroja que el 69,5 % de los docentes encuestados en la unidad educativa pública, siempre tienen que trabajar muy rápido, mientras el 30,5% de ellos contestó que muchas veces tienen que trabajar muy rápido, por su parte las opciones (a veces), (solo alguna vez) y (nunca) no fueron seleccionadas por los encuestados.

Respecto al ítems 2, un 26,1% de los encuestados seleccionó la opción (siempre), el 30,5% de ellos contestó (muchas veces), mientras la mayoría con un 43,4% (a veces), solo las opciones (alguna vez) y (nunca) no fueron seleccionadas, resultados que permiten inferir que la mayoría de los docentes opinan que la distribución de las tareas es irregular y provoca que se les acumule el trabajo.

En cuanto al ítems 3, en donde se pregunta a los docentes si tienen tiempo de llevar al día su trabajo, el 4,3 % (siempre), el 13% (muchas veces), el 21,7%( a veces), el 26,1% de los mismos indicaron que (solo algunas veces) mientras la mayoría que equivale a 34,8% respondió que nunca tienen tiempo de llevar al día su trabajo.

En cuanto a la pregunta, ¿te cuesta olvidar los problemas del trabajo? del ítems 4, las respuestas fueron distribuidas de la siguiente manera el 4,3% de los docentes encuestados contestó (siempre), el 13% (muchas veces), el 30,5% de los mismo seleccionó la opción (a veces), mientras que más de la mitad de los encuestados tomo como opción (solo alguna vez) con un 52,2%, finalmente la opción( nunca) 0%, permitiendo concluir que a los docentes solo alguna vez les cuesta olvidar los problemas del trabajo

El ítems 5, corresponde a la pregunta, ¿tu trabajo en general es desgastador emocionalmente? las respuestas obtenidas fueron (siempre) con un 82,6%, mientras que el restante de los docentes selecciono (muchas veces) con un 17,4%, las tres opciones restantes, (a veces), (solo alguna

vez), y (nunca) no fueron tomadas como opción, permitiendo inferir que el trabajo en general de los docentes es desgastador emocionalmente

Respecto al ítems 6, en donde se le pregunta al docente, ¿tu trabajo requiere que esconda sus emociones?, la mayoría de ellos contestaron (siempre) abarcando un 91,3% mientras que la opción (muchas veces) solo cuenta con el 8, 7%, las tres opciones restantes están desiertas 0%, resultados que permiten indicar que por la condición de su trabajo los docentes siempre requieren que escondan sus emociones.

De acuerdo al manual para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo de (ISTAS) con el instrumento CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5) las **exigencias psicosociales** indica que es la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo; en cuanto las respuestas obtenidas por los encuestados en el ítems 1, refleja que el ritmo de trabajo ejecutado por los docentes la mayoría de estos de estos realizan sus tareas de forma muy rápida, en relación con los resultados obtenidos de los ítems 2 y 3, generan de forma clara que la cantidad de trabajo de los docentes varían de acuerdo a la tarea, a su vez Mansilla (2011), indica que el ritmo de trabajo trata del tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por los plazos ajustados, por la exigencia de rapidez en las tareas, lo cual se requiere de una correcta distribución del tiempo para ejecutar las tareas, ya que puede generar fatiga en la persona como indica Pascual (1994), por el exceso de carga laboral y asignación de estricta de ejecución de las tareas.

Los resultados obtenidos de los ítems 4,5 y 6 indican, por tratarse de una institución que presta servicio las exigencias emocionales se involucran directamente con la naturaleza de las tareas lo cual requiere habilidades específicas para el control de las emociones, a esto se le suma la jordan de

trabajo larga a la que están expuestos, los resultados obtenidos indican que la mayoría de estos docentes están expuestos a riesgos, según el (ISTAS), estos riesgos son: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación y apatía.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el apartado uno de las exigencias psicosociales, se puede observar que el 100% de los docentes encuestados se encuentran en el nivel de exposición psicosocial más (desfavorable) para la salud, lo cual indica, según las respuestas obtenidas en la encuesta, ellos deben elaborar de forma rápida sus actividades, además que por la naturaleza del trabajo deben esconder sus emociones, callar opiniones y tomar decisiones difíciles de forma rápida, lo que genera según (ISTAS), que ello lleva a tener dificultades para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones; afectando su salud mental y nivel de concentración y estabilidad emocional.

De la observación realizada mediante la (guía de observación) se pudo detectar que las condiciones de trabajo referida en el artículo 11 reglamento parcial de la (LOPCYMAT), el ritmo de trabajo en que realizan las tareas es elevado, aunado a las condiciones de deficiente iluminación con que cuenta las instalaciones, esto les genera un desgaste físico y mental a los docentes de la institución, esto indica que las exigencias psicosociales en su trabajo es muy elevada.

**Variable:** Factores Psicosociales

**Dimisión:** Control sobre el trabajo

**Indicador:** Influencia, Sentido de trabajo, probabilidad de desarrollo

**Tabla 2. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del apartado 2 (Control sobre el Trabajo).**

DIMENSION CONTROLSOBRE EL TRABAJO	SIEMPRE		MUCHAS VECES		A VECES		SOLO ALGUNAS VECES		NUNCA		Fa	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	1	4,3	0	0	3	13	5	21,7	14	61	23	100
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?	1	4,3	1	4,3	4	17,4	5	21,7	12	52,2	23	100
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	3	13	7	30,5	9	39,1	4	17,4	0	0	23	100
10. ¿Puedes decir cuando haces un descanso?	0	0	3	13	4	17,4	16	69,5	0	0	23	100
11. Si tienes algún asunto personal o familiar. ¿Puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	0	0	0	0	2	8,7	4	17,4	17	73,9	23	100
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativas?	17	74	5	21,7	1	4,3	0	0	0	0	23	100
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	17,4	13	56,5	6	26,1	0	0	0	0	23	100
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	18	78,2	5	21,7	0	0	0	0	0	0	23	100
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	16	69,5	7	30,4	0	0	0	0	0	0	23	100
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	0	0	5	21,7	11	47,8	5	21,7	2	8,7	23	100

**Fuente:** Elaboración propia.

En el análisis de la segunda dimensión en lo que respecta al **control sobre el trabajo**, se pudo evidenciar en el ítems número 7, cuya pregunta es la siguiente ¿tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?, en relación a la misma, el 4,3 % del personal entrevistado contestó que (siempre), la opción (muchas veces) no fue seleccionada, mientras que el

13% seleccionó (a veces), (solo algunas veces) obtuvo 21,7% y la opción (nunca) fue la más seleccionada con un 61%, indicando que la mayoría de los docentes nunca tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna.

Con respecto a la pregunta ¿se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas? Referida al ítems 8, el 4,3 % seleccionó la opción siempre, la misma ponderación (4,3%) la obtuvo la alternativa 2 (muchas veces), mientras que a veces fue escogida por un 13% de los encuestados, un 21,7 % optó por la alternativa solo alguna vez, y nunca fue la opción que obtuvo mayor porcentaje con 61%

En el caso del Ítems 9 indicó una tendencia de la opción siempre, la cual obtuvo 13%, muchas veces 30,5%, a veces 39,1%, solo algunas veces 17,4 %, mientras la opción nunca no fue seleccionada, esto indica que los docentes de esta institución a veces tienen autonomía referida el orden en que realizarán sus tareas

Con respecto al Ítems 10 en donde se abordó la pregunta ¿puedes decir cuándo haces un descanso? La primera alternativa no obtuvo puntuación, mientras que la opción muchas veces contó con 13%, a veces 17,4%, solo alguna vez 69,5% y nunca un cero %, lo que permite inferir que los docentes, solo algunas veces pueden decidir cuándo hacer un descanso en sus actividades.

En cuanto a la pregunta del ítems 11, si tienes algún asunto familiar o personal. ¿Puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial? Las opciones siempre y muchas veces no fueron seleccionadas como alternativa, mientras que la opción a veces contó con 8,7%, solo alguna vez 17,4% y nunca 73,9% siendo la más alta, indicando

que nunca pueden dejar su trabajo a un lado sin pedir previamente un permiso.

Para el Ítems 12 con respecto a la interrogante ¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa? la primera opción (siempre) cuenta con un 74%, mientras que (muchas veces) 21,7%, ( a veces) 4,3%, las dos últimas alternativas no fueron seleccionadas, en vista de los resultados los docentes opinan que siempre tienen iniciativa para realizar su trabajo.

En el Ítems 13, identificado con la pregunta ¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? la primera alternativa (siempre) fue seleccionada por el 17,4% de los docentes encuestados, la opción (muchas veces) 56,5%, (a veces) 26,1%, mientras que las dos últimas no fueron tomadas como alternativas, por lo cual se puede inferir que muchas veces en el ejercicio del trabajo los docentes aprenden cosas nuevas.

En lo que respecta al ítems número 14 con respecto a ¿te sientes comprometido con tu profesión? la mayoría de los docentes seleccionaron la alternativa (siempre) con un 78,2%, (muchas veces) 21,7%, las tres últimas alternativas no contaron con la selección del personal encuestado (a veces) 0%, (solo algunas veces) 0% y (nunca) 0%, lo que indica que la mayoría de los docentes se sienten comprometidos con su profesión y ello denota una clara vocación y entrega a su trabajo.

. En cuanto a la pregunta ¿tienen sentidos tus tareas? Identificado con el ítems 15, la gran parte de los encuestados tomo como alternativa la opción (siempre) con 69,5%, (muchas veces) 30,4%, (a veces), (solo alguna vez), y (nunca) no fueron seleccionadas, resultado que permite afirmar que las tareas que los docentes realizan siempre tiene sentido y una finalidad precisa.

En el Ítems 16 sujeto a la pregunta ¿hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas? La primera opción (siempre) 0%, (muchas veces) 21,7%, (a veces) 47,8%, (solo alguna vez) 21,7%, (nunca) 8,7%, indicando que a veces los docentes hablan con entusiasmo de su empresa a otras personas

De acuerdo al manual para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo de (ISTAS) con el instrumento CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5) el **control sobre el trabajo** es cuando se tiene un margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando la labor da posibilidades para realizar habilidades, conocimientos y cuando se puede hacer un descanso; en cuanto a las respuestas obtenidas por los encuestados en el ítems 7,8, 9 y 10 se revela que la mayor parte de los encuestados pocas veces tienen influencia sobre la cantidad de trabajo y el orden en que se realizan las tareas, además, la mayoría indica que no se tiene en cuenta su opinión cuando se realiza una tarea, indicando con ello, que los docentes tienen poca participación en las decisiones de sus tareas y poca autonomía en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, con los métodos de trabajo empleados, limitando la autonomía.

Mansilla, (2011). Señala, que es importante que cada uno de estos aspectos como: autonomía, opinión y desarrollo, sean tomados en cuenta, como también la opinión y participación en lo refiere a la posibilidad de desarrollo de los profesionales en la docencia.

Al respecto el resultado global obtenido en el apartado dos del control sobre el tiempo, se puede observar que el 22% de los docentes se encuentran en el nivel de exposición (favorable) para la salud, mientras que otro 22% se encuentra en condiciones (intermedia) para la salud, y el

restante 56% de los docentes encuestados se encuentran en el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, lo cual indica, cuando no se tiene autonomía, control en el trabajo, produce desmotivación, poca participación, bajo autoestima y poco sentido de pertenencia.

**Variable:** Factores Psicosociales

**Dimisión:** Inseguridad Sobre el futuro

**Indicador:** Inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

**Tabla 3. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del apartado 3 (Inseguridad Sobre el Futuro).**

DIMENSION INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO	MUY PREOCUPADO		BASTANTE PREOCUPADO		MAS O MENOS PREOCUPADO		POCO PREOCUPADO		NADA PREOCUPADO		Fa	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
En estos momentos estas preocupado/a...	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Fa	%
17. Por lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?	0	0	11	47,8	12	52,2	0	0	0	0	23	100
18. Por si te cambian las tareas contra tu voluntad?	0	0	4	17,4	12	52,2	7	30,5	0	0	23	100
19. Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	21	91,3	1	4,3	1	4,3	0	0	0	0	23	100
20. Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	5	21,7	12	52,2	6	26	0	0	0	0	23	100

**Fuente:** Elaboración propia.

En el análisis de la tercera dimensión en lo que respecta a la ***inseguridad sobre el futuro***, el ítems número 17, obtuvo los siguientes resultados, la primera opción (muy preocupado/a) 0%, (bastante preocupado/a) 47,8%, (más o menos preocupado/a) 52,2%, (poco preocupado/a) 0%, (nada preocupado/a) 0%, permitiendo analizar que los docentes se encuentran más o menos preocupados por lo difícil que sería encontrar otro empleo en la actualidad

En cuanto a la pregunta, ¿en estos momentos estas preocupado/a por si te cambian las tareas contra tu voluntad? del ítems 18, las respuestas fueron distribuidas de la siguiente manera (muy preocupado/a) 0%, (bastante preocupado/a) 17,4%, (más o menos preocupado/a) 52,2%, (poco preocupado/a) 30,5%, (nada preocupado/a) 0%, resultado que permite concluir que los docentes en estos momentos están más o menos preocupados/as por si les cambian las tareas en contra de su voluntad

El ítems 19 de la pregunta ¿en estos momentos estas preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzca el salario variable, que te paguen en especie etc.,)? las respuestas dadas se distribuyeron de las siguiente forma, (muy preocupado/a) 91,3%, (bastante preocupado/a) 4,3% (más o menos preocupado/a) 4,3% (poco preocupado/a) 0% (nada preocupado/a) 0%, el resultado arrojado permite indicar que en cuanto al tema del salarios y las variables expuestas en la pregunta los docentes se encuentran muy preocupados

En lo que respecta al ítems 20 adjunto a la pregunta ¿en estos momentos estas preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? Los resultados obtenidos fueron la opción, (muy preocupado/a) 21,7% (bastante

preocupado/a) 52,2% (más o menos preocupado/a) 26% (poco preocupado/a) 0% (nada preocupado/a) 0%, concluyendo que los docentes en estos momentos están bastante preocupados por si le cambian el horario en cuanto al turnos, hora de entrada y salida.

De acuerdo al manual para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo de (ISTAS) con el instrumento CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5) en cuanto al apartado 3 ***inseguridad sobre el futuro***, está referida a la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual, en caso de quedar desempleado, indicando según la encuesta realizada que la mayoría de los docentes (52%) , se encuentra en la actualidad más o menos preocupados por la dificultad de conseguir empleo y por si le cambian las tareas en contra de su voluntad.

Es importante señalar que hay organizaciones donde se establecen horarios fijos a todos los trabajadores; como también hay organizaciones donde establecen horarios flexibles que puede ser decidido libremente por los trabajadores. Mansilla (2011), por su parte indica, que los horarios varían de acuerdo a la organización, los horarios flexibles son más factibles para los trabajadores ya que favorecen la conciliación de la vida familiar, laboral y ofrecen cierto grado de autonomía temporal en el trabajo contribuyendo con la satisfacción laboral, contrastando con la realidad detectada según la tabulación de los resultados, la mayoría de los docentes manifiestan estar bastante preocupados, con respecto al tema del horario, ya que primeramente ocasionaría un rechazo al ejecutar las actividades en un horario distinto al ya establecido y se obligaría a reprogramar sus actividades cotidianas incluyendo la vida familiar, en cuanto a lo mencionado por Pascual (1994), referente a la participación de los trabajadores en el control de las

tareas, el personal docente debe ser tomado en cuenta en el momento de estructurar los horarios y actividades de la institución logrando así no afectar su vida su vida familiar y tiempo libre como fue mencionado anteriormente; los docentes también manifiestan estar preocupados por la poca remuneración que perciben, aunado a esto la inestabilidad en el puesto de trabajo como hace mención Pascual (1994), generando incertidumbre debido a la actual condición del país.

Al observar la exposición a los riesgos a los que se exponen la población, este apartado se sitúa en un nivel (desfavorable) para la salud de estos docentes y los efectos de exposición de riesgos que se pueden manifestar a corto plazo, son los siguientes: estrés, sentimiento de ansiedad, depresión, alineación, apatía, cansancio, no poder dormir bien, dolor de cabeza, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco.

**Variable:** Factores Psicosociales

**Dimensión:** Apoyo social y calidad de trabajo.

**Indicador:** Calidad de liderazgo, previsibilidad, claridad del rol, apoyo de compañeros y superiores.

**Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del apartado 4 (Apoyo Social y Calidad de Liderazgo).**

DIMENSION APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	SIEMPRE		MUCHAS VECES		A VECES		SOLO ALGUNAS VECES		NUNCA		Fa	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	10	43,4%	8	34,8%	4	17,4%	1	4,3%	0	0	23	100
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu	22	<b>95,6%</b>	1	4,3%	0	0	0	0	0	0	23	100

responsabilidad?												
23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	0	0	1	4,3	13	56,5	7	30,5	2	8,7	23	100
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?	1	4,3	7	30,5	9	39,1	6	26,1	0	0	23	100
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	17,4	5	21,7	8	34,8	6	26,1	0	0	23	100
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?	2	8,7	16	69,5	5	21,7	0	0	0	0	23	100
27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?	0	0	0	0	0	0	0	0	23	100	23	100
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	10	43,4	13	56,5	0	0	0	0	0	0	23	100
29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	1	4,3	17	73,9	3	13	2	8,7	0	0	23	100
830. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	1	4,3	16	67,5	4	17,4	2	8,7	0	0	23	100

**Fuente:** Elaboración propia.

En el análisis de la cuarta dimensión en lo que respecta al **apoyo social y calidad de trabajo** del ítems 21, de la pregunta ¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en el trabajo? Las respuestas seleccionadas fueron, (siempre) 43,4%, (muchas veces) 34,8%, (a veces) 17,4 % (solo algunas veces) 4,3%, (nunca) 0% , de forma tal que los docentes siempre saben exactamente que margen de autonomía tienen en el trabajo que realizan.

La distribución de las respuestas del ítems 22 referido a la interrogante ¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?, obtuvieron las siguientes respuestas (siempre) 95,6%, (muchas veces) 4,3% mientras que

las opciones (a veces), (solo alguna vez) y (nunca) representan 0 % de la población, ya que no fueron tomados con opción, concluyendo que casi la totalidad de los docentes opinan que siempre saben con exactitud que tareas son de su responsabilidad

En lo que respecta a la pregunta ¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?, Del ítems 23 los resultados son, la opción (siempre) 0%, (muchas veces) 4,3%, (a veces) 56,5%, (solo alguna vez) 30,5%, (nunca) 8,7%, indicando que a veces los docentes son notificados con antelación de los cambios que puedan afectar su futuro

El ítems 24, adjunto a la pregunta ¿recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo? Las repuestas arrojadas fueron (siempre) 4,3%, (muchas veces) 30,5%, (a veces) 39,1%, (solo alguna vez) 26,1, (nunca) 0% concluyendo que a veces y muchas veces los docentes reciben toda la información para hacer bien su trabajo.

En lo que refiere la pregunta ¿recibes apoyo de tus compañeros/as?, del ítem 25, los resultados obtenidos se distribuyen de la siguiente manera, (siempre) 17,4%, (muchas veces) 21,7%, (a veces) 34,8%, (solo algunas vez) 26,1%, (nunca) 0%, indicando según la mayoría de las respuestas que a veces los docentes reciben apoyo de parte de sus compañeros

En tal sentido se presenta la distribución de las respuestas obtenidas de la pregunta ¿recibes ayuda y apoyo de tus superiores inmediato/a? del ítem 26, arrojando que el 8,7% seleccionó (siempre), 69,5% (muchas veces), 21,7% (a veces), en cuanto a las opciones (solo alguna vez) y (nunca) 0 %, permitiendo inferir que muchas veces los docentes reciben apoyo y ayuda de parte de los superiores

En cuanto al ítems 27 adjunto a la pregunta ¿tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as? El 100% de los docentes encuestados contestó que (nunca) se encuentran aislados del entorno laboral de sus compañeros, quedando las demás opciones sin seleccionar

El ítems 28 que tiene como pregunta. En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo? Las respuestas dadas por los encuestados son, (siempre) 43,4%, (muchas veces) 56,5%, (a veces), (solo alguna vez) y (nunca) 0%, resultado que nos permite inferir que los docentes siempre sienten que forman parte de un grupo

La distribución de las respuestas del ítem 29 ¿tus jefes inmediatos planifican bien su trabajo? se presenta a continuación distribuida de la siguiente manera, (siempre) 4,3 %, (muchas veces) 73,9%, (a veces) 13%, (solo alguna vez) 8,7%, (nunca) 0%, concluyendo que en su mayoría los docentes piensan que muchas veces sus jefes inmediatos planifican bien su trabajo

En lo que respecta a la pregunta ¿tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores /as? Inserta en el ítem 30 arrojó que el, 4,3% seleccionó (siempre), 69,5 %(muchas veces), 17,4% (a veces), 8,7% (solo alguna vez), 0% (nunca) indicando que los docentes opinan que siempre sus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores.

De acuerdo al manual para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo de (ISTAS) con el instrumento CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5) del apartado cuatro de **apoyo social y calidad de liderazgo**, manifiesta lo referente a trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo; en los resultados obtenidos de la

encuesta aplicada a los docentes gran parte de ellos revelan, que disponen de la información adecuada para desempeñar sus tareas, cuentan con apoyo de compañeros y superiores inmediatos; como también sus lugares de trabajo no se encuentran aislados de ningunos de sus compañeros, a su vez lo referido por Pascual (1994), según el estilo de mando, la buena relación y jerarquía utilizada tiene una influencia decisiva para el buen funcionamiento del grupo, según los resultados obtenidos se puede evidenciar que el estilo de mando en esta organización, se ejecuta de forma objetiva teniendo como resultado un armonioso trabajo de grupo.

Al respecto el resultado global obtenido en el apartado cuatro del apoyo social y calidad de liderazgo, se observa una tendencia del 48% de la población se encuentra en el nivel de exposición (favorable) para la salud, mientras el 52% de los docentes se encuentran en el nivel de exposición (intermedio) para la salud, lo cual indica que mayormente disponen de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios; además tienen conocimientos precisos de sus tareas a realizar, conocen del margen de autonomía y puestos de trabajos de sus compañeros, a lo que Mansilla (2011) denomina funciones y tareas, contenido y significado que tiene el trabajo para la persona que lo ejecuta, de igual forma conocer que va hacer, como lo va hacer y valor significativo.

**Variable:** Factores Psicosociales

**Dimensión:** Doble presencia

**Indicador:** Relación trabajo- familia.

**Ítems. No. 31:** ¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces tú?

- a) Soy el principal responsable y hago parte de las tareas familiares y domésticas, Valor 4 puntos
- b) Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas, Valor 3 puntos
- c) Hago aproximadamente una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas, Valor 2 puntos.
- d) Solo hago tareas muy puntuales, Valor 1 punto.
- e) No hago ninguna o Casi ninguna de estas tareas. Valor 0 puntos.

El ítem número 31, se divide con cinco preguntas, con la condición de que eligieran solo una, en el cual cada respuesta contiene el mismo valor que los demás ítems presentados en el cuestionario.

**Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del apartado 5 (Doble Presencia).**

DIMENSION DOBLE PRESENCIA	SIEMPRE		MUCHAS VECES		A VECES		SOLO ALGUNAS VECES		NUNCA		Fa	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	13	56,5	8	34,8	2	8,7	0	0	0	0	23	100
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	12	60,8	2	8,7	5	21,7	2	8,7	0	0	23	100
33. Cuando estas en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	3	13	17	73,9	0	0	2	8,7	1	4,3	23	100
34. ¿Hay momentos en los que necesitas estar en la empresa y en casa a la vez?	3	13	14	61	3	13	3	13	0	0	23	100

**Fuente:** Elaboración propia.

El en análisis de la quinta dimensión en lo que respecta a la doble presencia, los resultados obtenidos del ítem 31, el cual se divide en cinco alternativas de respuestas con la opción de elegir solo una, se observa elección más frecuente por los docentes fue la opción (a) con un 56,5%, lo cual indica, son los principales responsables y hacen parte de las tareas familiares y domésticas, mientras que un 34,8%, dicen hacer aproximadamente la mitad de las tareas familiares y doméstica, el restante 8,7%, indicaron, que hacen aproximadamente una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.

Respecto al ítems 32, en donde se le pregunta al docente, si faltas algún día a la casa, ¿las tareas domésticas que realizan se quedan sin hacer? Distribución de las respuestas obtenidas se distribuyes de la siguiente manera, (siempre) 60,8%, (muchas veces) 8,7%, (a veces) 21,7%, (solo alguna vez) 8,7%, (nunca) 0% , lo que permite concluir que siempre que la persona encuestada falta a casa la labores domésticas que realiza se quedan sin hacer.

En cuanto al ítems 33, cuando estas en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? las respuestas fueron: la opción (siempre) con un 13%, (muchas veces) 73,9%, (a veces) 0%, (solo alguna vez) 8,7%, (nunca) 4,3%, analizando según los resultados que la mayoría piensan en las tareas domésticas y familiares mientras se encuentra en su lugar trabajo.

La pregunta ¿hay momentos en los que necesitas estar en la empresa y en la casa a la vez?, correspondiente al ítems 34, la distribución de los resultados son, (siempre) 13%, (muchas veces) 61%, (a veces) 13%, (solo algunas veces) 13%, (nunca) 0%, indicando que la mayoría de los encuestados muchas veces necesitan estar en su lugar de trabajo y en la casa a la vez

De acuerdo al manual para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo de (ISTAS) con el instrumento CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5) del apartado cinco, **dobles presencia**, son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico – familiar, son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares, hecho que fue constatado al evaluar los resultados en donde, se observa que la mayoría de los encuestados afirma que si ellos no realizan las actividades domésticas a diario, las mismas quedaría sin hacer, y que muchas veces, cuando están en la institución necesitan estar en casa y en su lugar de trabajo a la vez, lo que Pascual (1994), indica que ocasiona ansiedad.

En consecuencia, la exposición a los riesgos psicosociales puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades de trastorno físico, para los que Pascual (1994) describe, cansancio, dolor de cabeza y dolor de espalda, las cuales implican afectaciones de salud tanto física como mental, colocando el presente apartado en zona roja (nivel desfavorable), para la salud con 92% de los datos analizados.

**Variable:** Factores Psicosociales

**Dimensión:** Estima

**Indicador:** Reconocimiento.

**Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentajes de las opciones de respuesta del apartado 6 (Estima).**

DIMENSION ESTIMA	SIEMPRE		MUCHAS VECES		A VECES		SOLO ALGUNAS VECES		NUNCA		Fa	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	0	2	8,7	10	43,5	8	34,8	3	13	23	100

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el pago necesario	0	0	0	0	0	0	0	0	23	100	23	100
37. En mi trabajo me tratan injustamente	0	0	10	43,5	10	43,5	3	13	0	0	23	100
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	0	0	2	8,7%	15	65,2%	3	13%	3	13%	23	100

**Fuente:** Elaboración propia.

El en análisis de la sexta dimensión en lo que respecta al **estima**, los resultados que se presentan a continuación con respecto al ítems 35, adjunto a la pregunta ¿mis superiores me dan el reconocimiento que merezco? arroja, (siempre) 0%, (muchas veces) 8,7%, (a veces) 43,5%, (solo alguna vez) 34,8%, (nunca) 13%, los que permite inferir que los docentes opinan que a veces y solo alguna vez sus superiores les dan el reconocimiento que merecen.

En cuanto a la pregunta ¿en situaciones difíciles en el trabajo recibes el pago necesario? adjunta al ítem 36, las respuestas se distribuyen de la siguiente manera, el 100 % de los encuestados contestó que nunca reciben el pago necesario por el trabajo que realizan con sus labores docentes.

El ítems número 37 correspondiente a la pregunta ¿en mi trabajo me tratan injustamente? los resultados obtenidos fueron, (siempre) 0%, (muchas veces) 43,5%, (a veces) 43,5%, (solo alguna vez) 13%, (nunca) 0%, los que permite concluir que a veces y algunas veces los docentes son tratados injustamente en su lugar de trabajo.

Finalmente en el ítem 38 adjunto a la pregunta ¿pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado?, la información arrojada fue, (siempre)

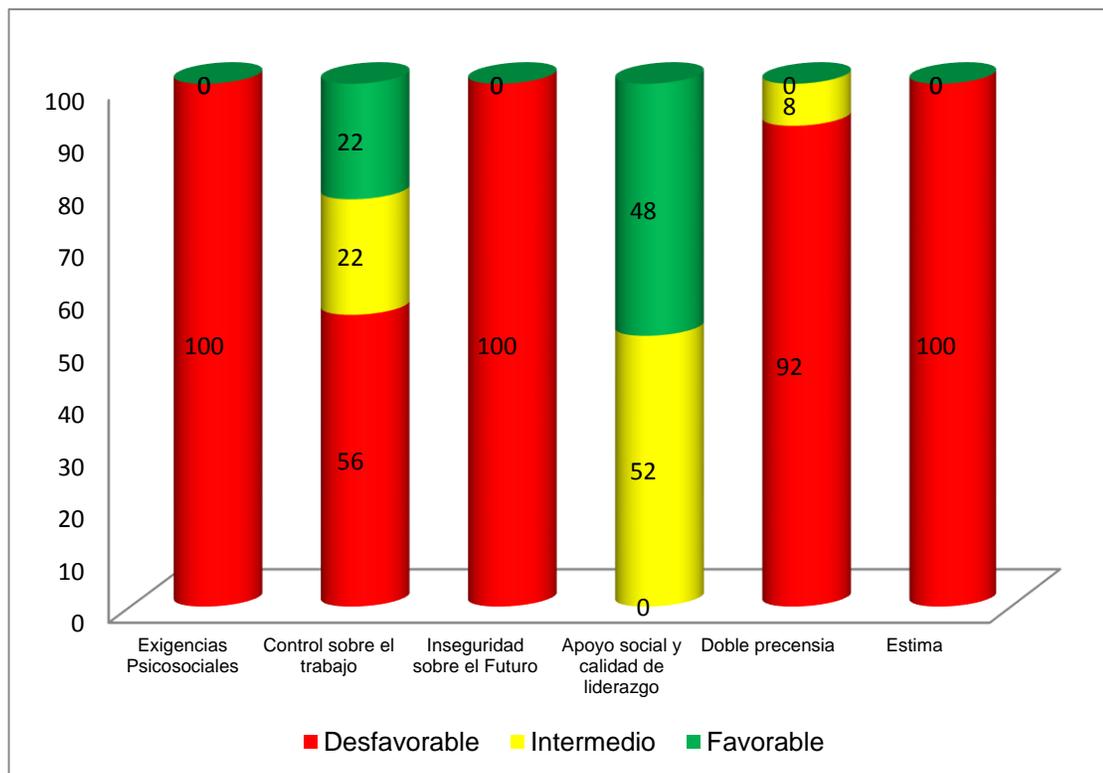
0%,(muchas veces) 8,7%, (a veces) 65,2%, (solo alguna vez) 13%, (nunca) 13%, indicando según la mayoría que a veces piensan que de acuerdo a todo el trabajo que realizan no se les da el reconocimiento necesario.

De acuerdo al manual para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo de (ISTAS) con el instrumento CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5) del apartado seis de **Estima**, al respecto el manual indica, que el trabajador merece el respeto, el reconocimiento por los esfuerzos realizados, trato justo y salario; la mayoría de los docentes de la institución indicaron que sus superiores no les dan el reconociendo que merecen, a lo que no reciben el pago necesario por la realización de su trabajo en situaciones difíciles y algunas veces reciben trato injusto, además los encuestados realizan tareas de planificación fuera de la jornada laboral para cumplir con la planificación de la institución y generan carga extra al docente e interfiere en su vida personal, a lo que Mansilla (2011) denomina pausas y descanso, el tiempo de trabajo incide positiva o negativamente en el desempeño de la actividad, disminuye el tiempo disponible para el ocio y el descanso, lo que obstaculiza la recuperación del trabajador del esfuerzo realizado; Esfuerzo que la mayoría de los encuestados indican que no reciben el reconocimiento por el trabajo realizado. A su vez, Pascual (1994), en su teoría hace referencia a la participación de los trabajadores, lo cual es importante que la directiva de la institución tome en cuenta la opinión de los docentes en cuanto las condiciones de trabajo y las tareas a realizar de esta forma el docente también se sentirá reconocido.

Al respecto el resultado global obtenido en el apartado seis del estima, se observa una tendencia del casi el 100% de los docentes se encuentran en el nivel de exposición más (desfavorable) para la salud, esto revela situación de falta del respeto, inseguridad contractual, se dan cambios contra la

voluntad de los docentes, no se reconoce el trabajo que elaboran fuera de la jornada laboral y el salario no está acorde con las tareas que realizan, esto produce desmotivación, bajo autoestima y estrés.

**Gráfico 1. Resultados Globales del método aplicado.**



Fuente: Elaboración propia.

En el presente gráfico se muestra de manera general la distribución porcentual de las dimensiones de los riesgos psicosociales presentes en los docentes de esta unidad educativa, visualizando que los factores más desfavorables para la salud, son los apartados correspondientes a las exigencias psicosociales, inseguridad sobre un el futuro y la estima con un

100% respectivamente, en el caso del apartado correspondiente a la doble presencia, este arrojó 92%, y control sobre el trabajo 56%.

Es importante resaltar una vez visualizado los resultados, que estos docentes requieren atención inmediata y medidas preventivas a fin de establecer pautas que regulen y disminuyan considerablemente los altos niveles de nocividad presentes en la totalidad de los apartados, los cuales están por encima del 56%. De no ser tomadas medidas preventivas a tiempo podrían generar enfermedades laborales, acarreado problemas para la salud.

## RECOMENDACIONES

Posterior al estudio diagnóstico y evaluativo de los factores de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos los docentes de la unidad educativa pública en estudio e identificar los niveles de exposición y condiciones laborales que afectan la salud de los docentes, se presentan las siguientes recomendaciones.

- ✓ Que la institución disponga un espacio físico y de tiempo, para que los docentes puedan realizar sus labores administrativas (planificación), en el plantel sin necesidad de llevar esta carga de trabajo a su casa, de esta forma ellos podrán distribuir mejor sus tareas manteniendo un equilibrio sano entre sus responsabilidades en el trabajo y con la familia.
- ✓ Solicitar un docente ante la zona educativa que se le asigne el cargo de docente auxiliar, con la finalidad de cubrir al docente de aula, debido al alto flujo de trabajo y el ritmo en que estos deben elaborar sus tareas, permitiendo llevar al día sus actividades.
- ✓ Solicitar ante la zona educativa, equipos audiovisuales como: video ben, retroproyector, computadoras portátiles; que le ayude al docente de una forma más fluida poder realizar su labor educativa en vista de que los alumnos por tener condiciones especiales, muchos de ellos, poseen menor nivel de audición, visión y comprensión, facilitando el proceso enseñanza- aprendizaje.
- ✓ Solicita ante la zona educativa, por parte del personal docente de la institución, que la planificación curricular emanada por esta institución sea adaptada a la modalidad de educación especial, para que los profesores no se les sume las tareas de adaptarla según las necesidades del grupo, fuera de su horario de trabajo.

- ✓ Crear espacios de reuniones participativas organizadas por la dirección del plantel donde los docentes puedan expresar sus ideas y propuestas, para que las mismas sean tomadas en cuenta por la institución al momento de realizar cambios dentro de la misma.
- ✓ La dirección del plantel debe organizar talleres de formación y crecimiento personal dirigidos a los docentes de la institución para brindar las herramientas necesarias que ayuden a sobrellevar el trabajo laboral y doméstico, manejo del estrés y todos aquellos recursos que promuevan el bienestar emocional y laboral.
- ✓ Solicitar antes las instancias superior, la asignación de bebederos de agua potable.
- ✓ Habilitar un espacio de la institución como enfermería y solicitar ante el ministerio de educación el personal encargado de este módulo para prestar atención medica primaria al personal y alumnos de la institución.
- ✓ Que la directiva de la institución, tome en cuenta la disposición de los docentes al momento de cambios de horario, para que no interfiera en su tiempo de descanso y no se imponga en contra de su voluntad.
- ✓ La institución debe tomar en cuenta el reconocimiento al trabajo y esfuerzo realizado por los docentes, ya que cuando se siente reconocidos, desempeñan su labor de una mejor manera y dan más de sí mismos.
- ✓ Que la institución aplique evaluaciones periódicas de los puestos de trabajo y las condiciones ambientales, para así detectar cualquier factor de riesgo físico que disminuya las posibilidades de desarrollar las actividades docentes en un ambiente de trabajo adecuado.

## CONCLUSIONES

Una vez analizados los datos recolectados para estudiar los factores de riesgos psicosociales y su relación con la salud ocupacional de los docentes de una unidad educativa pública, ubicada en Naguanagua, Edo-Carabobo. Luego de llevar a cabo la investigación pasando por una serie de procedimientos y aplicación de instrumentos, se llegó a la siguiente conclusión:

En cuanto a las condiciones laborales de los docentes se pudo evidenciar mediante la observación abierta, a través de una lista de chequeo, se logró detallar las condiciones físicas y ambientales en las cuales se desarrollan los docentes, pudiendo concluir, que aunque el plantel se encuentra estructuralmente en buen estado, la institución debe aplicar evaluaciones periódicas de los puestos de trabajo y condiciones ambientales para así detectar cualquier factor de riesgo físico que disminuya las posibilidades de desarrollar las actividades docentes en un ambiente de trabajo adecuado, como también detectar condiciones que se pueden y es necesario mejorar, como: la dotación de lámparas o bombillo, ventiladores, disposición de recursos audiovisuales, instalación de bebederos y módulo de enfermería; todo esto con el fin de elevar la calidad y ambiente laboral, buscando reducir la exposición a factores de estrés que causen agotamiento y desgaste tanto físico como mental.

Posteriormente, para dar cumplimiento al segundo objetivo, se realizó la aplicación de la encuesta ISTAS21, para evaluar los niveles de riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos la población, se pudo concluir en forma general, los altos niveles de exposición de riesgo psicosociales, ya que de los seis apartados evaluados cinco arrojaron resultados desfavorables por encima del 56%.

En cuanto a la dimensión de exigencias psicosociales del apartado uno, se puede decir que los docentes tienen que trabajar de forma muy rápida y debido a la falta de tiempo se acumulan las tareas por lo que provoca que su trabajo sea desgastado emocionalmente, aunado a esto el tipo de trabajo requiere que escondan las emociones.

En cuanto a la dimensión control sobre el trabajo del apartado dos, se observa que los empleados se sienten comprometidos con su trabajo, tomando iniciativa para realizar efectivamente sus tareas, sin embargo existe un alto volumen de insatisfacción, pues piensan que su opinión no es tomada en cuenta por tal motivo no tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna.

Así mismo, el apartado inseguridad, la mayoría de los docentes en línea general se sienten inseguros por la inestabilidad económica que acosa al país, ya que no cuentan con los aumentos de salarios suficientes para cubrir sus necesidades básicas, a su vez muestran preocupación por los cambios de horario, generándole insatisfacción según los ítems citados en esta dimensión.

En relación a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo del apartado cinco, se puede decir que los docentes saben exactamente cuál es su nivel de autonomía y responsabilidad, además se sienten parte de un grupo, al mismo tiempo reflejaron estar satisfecho con la calidad de liderazgo de los jefes inmediatos, la planificación de trabajo y habilidades de comunicación.

Con relación a la dimensión doble presencia los resultados indicaron la necesidad que tienen los docentes del estar en el trabajo y el hogar al mismo tiempo, ya que la mayoría de estos son mujeres hecho que implica tener una carga adicional a tareas de la institución por las actividades

domésticas que realizan en el hogar, colocando esta dimensión en un alto nivel de exposición desfavorable para la salud.

En el apartado de estima se observó que los docentes no reciben el reconocimiento que merecen por sus labores realizados, lo cual en ocasiones les genera una desmotivación por el esfuerzo realizado al hacer las tareas, aunado al pago insuficiente que reciben por parte del ministerio de educación, colocando este apartado en un nivel desfavorable para la salud.

Finalmente, se recomendó a la institución en cuanto a las condiciones del entorno, tomando en cuenta la disposición de sus espacios físicos, crear un módulo de enfermería, disponer de un aula o taller en donde los docentes puedan realizar sus actividades administrativas como la planificación, a su vez, este mismo puede servir para realizar reuniones con el personal docente donde se tome en cuenta su participación y opinión de las actividades que se realizan en dicha institución. La directiva en disposición de estos espacios debe realizar cronogramas donde se incluyan talleres de formación de crecimiento personal para los docentes y a su vez dar reconocimientos a las labores que ellos realizan.

## LISTA DE REFERENCIAS

Arias, Fidas. (1999). **El proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración.** Documento en línea. Disponible en:

<http://www.oocities.org/es/annadugarte/seminario/Metodologia.htm>

Consultado: 2014, febrero 8.

Carballo, Yohana. (2009) .**Generalidades de Salud Ocupacional.** Documento en línea. Disponible

en:<http://medicinaocupacional.blogspot.com/2008/11/generalidades-de-salud-ocupacional.html> Consultado: 2014, diciembre 8.

Conti, Gonzalez y Pèrez, (2012). **Factores de riesgos psicosociales y teletrabajo. Caso de estudio en una empresa contable, ubicado en el municipio Valencia estado Carabobo.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.908, Extraordinaria.** Febrero 19, 2009. Caracas.

Delgado de Smith, Yamile, Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel (2002). **Conduciendo la Investigación.** Editorial Comala.com. Caracas.

Fariña, Jesús y Mendoza, Leidy (2003). **Factores psicosociales que condicionan el riesgo de producir estrés laboral.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Fernández, Ilse. (2013). **Evolución de los factores psicosociales en el personal docente de una unidad educativa del estado Carabobo.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Galdeano, Helena, Godoy, Pere y Cruz, Inés (2007). Factores de riesgo psicosociales en profesores de educación secundaria. Documento en línea. Disponible en: <http://www.Sesmt.cat/pdf/factoresriesgo.pdf> Consulta: 2014, noviembre 17.

Guerrero, José y Pastrana, Manuel (2009). **Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.** Documento en línea. Disponible en: [http://www.asisteprevencionempresariasandaluzas.es/static/galerias/descargas/Guxa\\_de\\_prevenicxn\\_de\\_riesgos\\_psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](http://www.asisteprevencionempresariasandaluzas.es/static/galerias/descargas/Guxa_de_prevenicxn_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo.pdf) Consultado: 2014, diciembre 8.

Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (2015). **Riesgos Psicosociales.** Documento en Línea. Disponible en: [http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual\\_metodo.pdf](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf) Consulta: 2015, mayo 03.

Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (2015). **Salud Laboral.** Documento en Línea. Disponible en: <http://istas.net/web/index.asp?idpagina=1974>

Consulta: 2015, mayo 03.

Jácome, Fernando (2009) **Programa de Salud Ocupacional. Corporación Educativa Minuto de Dios.** Bogotá. Documento en línea. Disponible en: <http://colegios.minutodedios.org/SaludOcupacionalCEMIID/imagenes/ProgramaSO.pdf> Consultado: 2014, diciembre 8.

Lemus Nydia (1997). **Psico-sociología de la Salud de los trabajadores**. Litho Color, C.A. Valencia.

Ley para personas con discapacidad (2007). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.598**, Enero 5, 2007. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 39.908**, Mayo 4, 2012. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236**, Julio 26, 2005 Caracas.

Lucena, Maryerling y Moreno, Jaime. (2011). **Estudio de los factores psicosociales del entorno y su relación con la satisfacción laboral en los trabadores de una institución educativa publica en el municipio Naguanagua estado-Carabobo**. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Mansilla, Fernando (2011) **Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica**. Documento en línea. Disponible en: [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1\\_3.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml)  
Consultado: 2014, diciembre 8.

Mendenhall, William. Beaver, Robert. Beaver, Barbara.(2010). **Introducción a la probabilidad estadística**. Editorial CENGAGE. México.

Morris, Charles y Maisto, Albert (2001). **Psicología**. Editorial Pearson Educación. México.

Norma técnica venezolana (2008). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.910**, Abril 15, 2008. Caracas.

Pacual, José (1994). **Seguridad e Higiene en el Trabajo**. Editorial McGraw-Hill. Madrid.

Reglamento Parcial de la Ley Organica de Prevencion, Condicion y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.596**, Enero 3, 2007. Caracas.

Salazar, Antonio. (1987). **Salud Ocupacional y Productividad**. Editorial LIMUSA. México.

## **ANEXOS**

**ANEXO A**  
**Lista de Chequeo**

## LISTA DE CHEQUEO

El objetivo de la presente guía es describir las condiciones del ambiente laboral en los cuales se desenvuelven los Docentes de la unidad educativa pública, ubicada en Naguanagua – Edo Carabobo, sirviendo de pauta para describir las condiciones del entorno de trabajo concernientes a aspectos físicos, ventilación, iluminación y nivel de ruido.

### ESPACIO FÍSICO:

Grande \_\_\_\_\_

Pequeño \_\_\_\_\_

Mediano \_\_\_\_\_

Ordenado \_\_\_\_\_

Desordenado \_\_\_\_\_

Bien distribuido \_\_\_\_\_

Mal distribuido \_\_\_\_\_

**Observación:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### ILUMINACIÓN:

Natural \_\_\_\_\_

Artificial \_\_\_\_\_

Suficiente \_\_\_\_\_

Insuficiente \_\_\_\_\_

**Observación:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### VENTILACIÓN:

Suficiente \_\_\_\_\_

Insuficiente \_\_\_\_\_

Ventanas \_\_\_\_\_

Ventiladores \_\_\_\_\_

Aire acondicionado \_\_\_\_\_

**Observación:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SERVICIOS**

Bebedero \_\_\_\_\_

Baños \_\_\_\_\_

Servicios médicos \_\_\_\_\_

Primeros auxilios \_\_\_\_\_

**Observación:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**RUIDO**

Ruido interno \_\_\_\_\_

Ritmo externo \_\_\_\_\_

**Observación:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## **ANEXO B**

**Instrumento para Evaluar los Factores de Riesgos Psicosociales**

**CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5)**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**



Cuestionario

Estimado Docente

Reciba ante todo un cordial saludo por parte de estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales, el siguiente instrumento tiene como propósito identificar factores de riesgos psicosociales que influyen en la actividad docente.

Su opinión es relevante ante la finalidad de la búsqueda de alternativas que permitan formular la investigación, por lo cual su criterio será confidencial y se solicita que genere aportes significativos a la investigación.

En función a esto, las siguientes instrucciones y categorías del instrumento le servirán de apoyo para la respuesta a considerar:

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente antes de dar su respuesta.
- No deje ninguna pregunta sin responder.
- Elegir una sola respuesta para cada pregunta.
- Marque con una (x) la respuesta.
- Si presenta alguna duda, consulte al encuestador.

<b>Exigencias psicosociales</b>	<b>Siempre</b>	<b>Muchas Veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Solo Alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
1. ¿Tienes que trabajar muy Rápido?					
2. ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					

<b>Control sobre el trabajo</b>	<b>Siempre</b>	<b>Muchas Veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Solo Alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?					
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10. ¿Puedes decir cuando haces un descanso?					
11. Si tienes algún asunto personal o familiar. ¿Puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativas?					
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15. ¿Tienen sentido tus tareas?					
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

<b>Inseguridad sobre el futuro</b>	<b>Muy Preocupado</b>	<b>Bastante Preocupado</b>	<b>Más o menos Preocupado</b>	<b>Poco Preocupado</b>	<b>Nada Preocupado</b>
<b>En estos momentos estas preocupado/a...</b>					
17. Por lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?					
18. Por si te cambian las tareas contra tu voluntad?					
19. Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?					
20. Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					

<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	<b>Siempre</b>	<b>Muchas Veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Solo Alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?					
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?					
27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?					
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

<b>Doble Presencia</b>	<b>Respuesta</b>
31. ¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces tú?	Marcar una sola respuesta
Soy el principal responsable y hago parte de las tareas familiares y domesticas	
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domesticas	
Hago aproximadamente una cuarta parte de las tareas familiares y domesticas	
Solo hago tareas muy puntuales	
No hago ninguna o Casi ninguna de estas tareas	

<b>Doble presencia</b>	<b>Siempre</b>	<b>Muchas Veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Solo Alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33. Cuando estas en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34. ¿Hay momentos en los que necesitas estar en la empresa y en casa a la vez?					

<b>Estima</b>	<b>Siempre</b>	<b>Muchas Veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Solo Alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el pago necesario					
37. En mi trabajo me tratan injustamente					
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

## **ANEXO C**

**Instrumento para Evaluar los Factores de Riesgos Psicosociales**

**CoPsoQ PSQCAT (versión 1.5) Aplicado.**

Dimensión Exigencias Psicosociales	Docentes																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1. ¿Tienes que trabajar muy Rápido?	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
2. ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	2	3	3	3	1	2	4	4	3	2	2	1	4	4	4	4	3	3	4	0	1	4	3
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	3	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>Puntuación Total del Apartado</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>20</b>
<b>Promedio de Ponderación</b>																							
<b>Favorable</b>						<b>Intermedio</b>						<b>Desfavorable</b>											
Frecuencia			%			Frecuencia			%			Frecuencia			%								
0			0			0			0			23			100								

Dimensión Control sobre el trabajo	5,5																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	1	1	0	4	0	0	2
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?	3	0	1	0	2	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	4	1	0	2
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	1	3	2	3	2	2	1	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	4	3	2	3
10. ¿Puedes decir cuando haces un descanso?	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2
11. Si tienes algún asunto personal o familiar. ¿Puedes dejar tu lugar de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativas?	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	3	1	2	1	3	0	2	2	1	0	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3
Puntuación Total del Apartado	34	19	18	19	26	18	19	19	17	17	19	28	20	23	19	21	17	21	20	35	21	21	28
<b>Promedio de Ponderación</b>																							
<b>Favorable</b>								<b>Intermedio</b>								<b>Desfavorable</b>							
Frecuencia				%				Frecuencia				%				Frecuencia				%			
5				21,7				5				21,7				13				56,5			

	<b>Docentes</b>																						
<b>Dimensión Inseguridad sobre el futuro</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
En estos momentos estas preocupado/a...																							
17. Por lo difícil que sería encontrar otro empleo en el caso de que te quedaras en paro?	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
18. Por si te cambian las tareas contra tu voluntad?	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3
19. Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20. Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	2	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4
Puntuación Total del Apartado	8	12	10	12	11	14	10	10	11	12	13	13	10	10	10	12	11	11	10	9	12	12	14
<b>Promedio de Ponderación</b>																							
<b>Favorable</b>								<b>Intermedio</b>								<b>Desfavorable</b>							
Frecuencia				%				Frecuencia				%				Frecuencia				%			
0				0				0				0				23				100			

Dimensión Apoyo psicosocial y calidad de liderazgo	Docentes																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	3	3	1	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23. En tu empresa, ¿se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	3	1	1	1	1	0	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?	3	1	3	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	1	4
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	4	2	4	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	1	4
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
27. ¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeras o compañeros?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
29. ¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1
30. ¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1
<b>Puntuación Total del Apartado</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>29</b>
<b>Promedio de Ponderación</b>																							
<b>Favorable</b>						<b>Intermedio</b>						<b>Desfavorable</b>											
<b>Frecuencia</b>		<b>%</b>		<b>Frecuencia</b>		<b>%</b>		<b>Frecuencia</b>		<b>%</b>													
11		47,8		12		52,2		0		0													

Dimensión Doble Presencia	Docentes																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
33. Cuando estas en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	0	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34. ¿Hay momentos en los que necesitas estar en la empresa y en casa a la vez?	3	4	1	4	3	4	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
Puntuación Total del Apartado	12	14	7	15	12	16	14	14	13	13	4	5	13	14	14	14	13	13	13	11	13	14	12
Promedio de Ponderación																							
Favorable						Intermedio						Desfavorable											
Frecuencia						%						Frecuencia						%					
0						0						2						8,7					
												21						91,3					

Dimensión Estima	Docentes																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	2	1	2	1	2	1	2	2	0	1	1	3	1	2	2	2	0	0	1	3	1	2	2
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el pago necesario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37. En mi trabajo me tratan injustamente	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	2	2	2	1	2	1	2	2	0	3	1	3	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2
Puntuación Total del Apartado	5	4	6	4	5	5	5	5	2	6	4	9	5	5	5	5	2	2	5	7	5	5	5
Promedio de Ponderación																							
Favorable						Intermedio						Desfavorable											
Frecuencia						%						Frecuencia						%					
0						0						0						23					
																		100					