



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS**

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRA Y EXTRA LABORALES
QUE CAUSAN ESTRÉS EN EL PROFESORADO DE UNA UNIDAD
EDUCATIVA SOCIALMENTE RESPONSABLE DEDICADA A LA EDUCACIÓN
DE NIÑOS DE PRIMERO A SEPTIMO DE BASICA**

Tema de Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos en el trabajo.

Autor

Alfonso Javier Reinoso Velastegui

Director

Dra. Lilian Patricia Pinos Mora, MSc.

Quito – abril – 2015

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Alfonso Javier Reinoso Velastegui, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Alfonso Javier Reinoso Velastegui

C.I. 1710581149

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por el Sr. Alfonso Javier Reinoso Velastegui, previo a la obtención del Grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 24 días del mes de abril del 2015

Dra. Lilian Pinos

DEDICATORIA

Con todo cariño a mis padres y hermanos, que con su amor y sacrificio hicieron posible la culminación de esta maestría, y porque día a día encaminaron mi vida para el logro de mis ideales

Javier Reinoso Velastegui

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mis más profundo agradecimiento a Dios, a la Universidad Tecnológica Equinoccial, en cuyas aulas me forme moral y profesionalmente; a nuestros profesores, sembradores infatigables del saber y la justicia quienes dejaron en mi las semilla que luego dará sus frutos para hacer una Patria justa y próspera.

Mi más sincero agradecimiento a la Dra. Lilian Pinos como directora del proyecto y a la Institución educativa que con su ayuda y tiempo contribuyeron a ser posible esta labor.

Javier Reinoso Velastegui

Índice

Índice de Tablas	9
Índice de Figuras	10
Índice de Gráficos	11
Resumen	12
Abstract	13
 CAPITULO I.....	 14
1.1 Introducción	14
1.2 Planteamiento del problema	15
1.3 Formulación del problema	16
1.4 Sistematización del problema	16
1.5 Objetivo general.....	17
1.6 Objetivos específicos	17
1.7 Justificación	17
1.8 Alcance.....	18
 CAPITULO II.....	 19
2.1 Marco histórico	19
2.1.1. Estrés	19
2.1.2. Factores de riesgo psicosociales	21
2.1.3. Responsabilidad social empresarial (RSE)	22
2.2 Marco conceptual	23
2.2.1. Estrés	23
2.2.2. Salud	26
2.2.3. Riesgo Laboral	26
2.2.4. Condiciones de trabajo	26
2.2.5. Prevención de riesgos laborales	27
2.2.6. Evaluación de riesgos.....	27
2.2.7. Higiene industrial	27
2.2.8. Clasificación de los factores de riesgo.	28

2.2.9.	Factores Psicosociales	28
2.2.10.	Responsabilidad social empresarial (RSE)	29
2.3	Marco legal	31
2.4	Marco referencial	35
2.4.1.	Relación entre factores psicosociales y estrés.....	35
2.4.2.	Información general de la unidad educativa.....	37
CAPITULO III.....		41
3.1	Tipo de Investigación	41
3.2	Estructura de la investigación	41
3.3	Métodos y Técnicas utilizadas	43
3.4	Hipótesis.....	45
3.5	Técnicas de procesamiento de datos.....	46
3.6	Sistema de variables.....	46
CAPITULO IV		48
4.1	Resultados de variables de confusión.....	48
4.1.1.	Características del profesorado en relación a la edad.	48
4.1.2.	Características del profesorado en relación al sexo.	50
4.1.3.	Características del profesorado en relación al estado civil.....	52
4.2	Resultados variables modificadoras de efecto	54
4.2.1.	Características del profesorado en relación al tipo de cargo	54
4.2.2.	Características del profesorado en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo. 56	
4.3	Resultados de variables independientes.....	58
4.3.1.	Factores de riesgo intra y extra laborales	58
4.3.2.	Factores de riesgo psicosociales intra laborales	59
4.3.3.	Factores de riesgo psicosociales extra laborales.....	60
4.4	Resultados de variable dependiente	60
4.4.1.	Frecuencia y porcentaje de estrés en el profesorado.....	61
4.4.2.	Interpretación del nivel de estrés del Profesorado	61
4.5	Factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales que causan estrés en el profesorado de la unidad educativa.....	64

4.5.1. Resumen de resultados.....	64
4.6 Resultados de entrevista aplicada	71
CAPITULO V	81
5.1 Conclusiones.....	81
5.1.1. Conclusiones de las variables de confusión.....	81
5.1.2. Conclusiones de las variables de modificadoras de efecto	82
5.1.3. Conclusión de la variable dependiente estrés.....	84
5.1.4. Conclusión del riesgo psicosocial intra laboral.....	85
5.1.5. Conclusión del riesgo psicosocial extra laboral.....	85
5.2 Recomendaciones	86
5.2.1. Recomendación del riesgo psicosocial intra laboral.....	86
5.2.2. Recomendación del riesgo psicosocial extra laboral.....	88
5.2.3. Recomendación general.....	88
BIBLOGRAFÍA.....	90
Anexo 1: Operacionalización de Variables	92

Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis univariable del profesorado en relación a la edad	48
Tabla 2. Análisis bivariante del profesorado en relación a la edad	49
Tabla 3. Pruebas de chi – cuadrado del profesorado en relación a la edad	50
Tabla 4. Análisis univariable del profesorado en relación al sexo	50
Tabla 5. Análisis bivariante del profesorado en relación al sexo	51
Tabla 6. Pruebas de chi – cuadrado del profesorado en relación al sexo	51
Tabla 7. Análisis univariable del profesorado en relación al estado civil	52
Tabla 8. Análisis bivariante del profesorado en relación al estado civil	53
Tabla 9. Pruebas de chi – cuadrado del profesorado en relación al estado civil	53
Tabla 10. Análisis univariable del profesorado en relación al tipo de cargo	54
Tabla 11. Análisis bivariante del profesorado en relación al tipo de cargo	55
Tabla 12. Pruebas de chi – cuadrado del profesorado en relación al tipo de cargo	55
Tabla 13. Análisis univariable en relación a la antigüedad en el puesto	56
Tabla 14. Análisis bivariante en relación a la antigüedad en el puesto	57
Tabla 15. Prueba chi – cuadrado en relación a la antigüedad en el puesto	57
Tabla 16. Total de riesgo psicosocial	58
Tabla 17. Total de riesgo intralaboral	59
Tabla 18. Total de riesgo extralaboral	60
Tabla 19. Nivel de estrés en el profesorado	61
Tabla 20. Síntomas que causan estrés en el profesorado	63
Tabla 21. Factores de riesgo psicosocial intralaboral forma “B”	66
Tabla 22. Factores de riesgo psicosocial extra laboral	69

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de prevención de riesgos psicosociales	29
Figura 2. Estructura del análisis de la investigación	42
Figura 3. Figura causa y efecto	46
Figura 4. Figura de Estudio de Trabajo e Higiene Ocupacional	47
Figura 5. Interpretación genérica del nivel de riesgo intra laboral	67
Figura 6. Observaciones y comentarios riesgo intra laboral	67
Figura 7. Recomendaciones particulares intra laboral	67
Figura 8. Interpretación genérica del nivel de riesgo intra y extra laboral	69
Figura 9. Interpretación genérica del nivel de riesgo extra laboral	70
Figura 10. Observaciones y comentarios riesgo extra laboral	70
Figura 11. Recomendaciones particulares extra laboral	71

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Representación del análisis univariable de la edad del profesorado	48
Gráfico 2. Representación del análisis univariable del sexo del profesorado	50
Gráfico 3. Representación del análisis univariable del estado civil del profesorado ...	52
Gráfico 4. Representación del análisis univariable del tipo de cargo del profesorado.	54
Gráfico 5. Representación del análisis univariable de la antigüedad del puesto	56
Gráfico 6. Representación del total de riesgo psicosocial	58
Gráfico 7. Representación del total de riesgo intralaboral	59
Gráfico 8. Representación del total de riesgo extralaboral	60
Gráfico 9. Representación del nivel de estrés en el profesorado	61
Gráfico 10. Representación del nivel de estrés en el profesorado	62
Gráfico 11. Representación del nivel de riesgo en el profesorado	65
Gráfico 12. Diagrama de Pareto extralaboral	70

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo identificar los riesgos psicosociales intra y extra laborales que causan estrés en el profesorado de una Unidad Educativa Socialmente Responsable dedicada a la educación de niños de primero a séptimo de básica.

El estudio inicia con la descripción del problema objeto de estudio y con la definición de los objetivos. Seguidamente se establece el marco teórico que reúne una serie de artículos, libros y publicaciones que contribuyeron para su estructuración.

El marco metodológico establece, paso a paso, la estructura diseñada para la investigación de los factores de riesgo que causan estrés en el profesorado; este marco se utiliza para direccionar el estudio.

Con la estructura diseñada, se siguen los pasos establecidos para identificar si el estrés se relaciona con las variables independientes, variables de confusión y modificadores de efecto establecidas para el estudio. Para finalizar se identifican las conclusiones y recomendaciones para la unidad educativa.

Abstract

The aims of this study is to identify intra and extra psychosocial labor risks causing by stress among the teachers of the School Socially Responsible, dedicated to teach children from first to seventh grades.

The study begins with the description of the problem under study and the definition of the objectives. Then the theoretical framework that brings together a series of articles, books and publications that contributed to the structure of the work.

The methodological framework follow, step by step, the structure designed for the investigation of risk factors that cause stress on teachers; This framework is used to address the study.

With the designed structure, one follow the steps set, to continue identifying if stress is related to the independent variables, confused variables, and effect modifiers established for the study. Finally the conclusions and recommendations for the school are identified.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Introducción

Siendo las unidades educativas y, más aún las de educación inicial, uno de los núcleos más importantes donde se desarrollan los niños, es de trascendental importancia identificar y controlar los efectos causados por la exposición al riesgo psicosocial en el profesorado para poder transmitir a los niños la educación, atención y cuidado que necesitan.

A pesar del impacto negativo que suelen tener en la salud y desempeño profesional los efectos de la exposición al riesgo psicosocial en el docente de enseñanza inicial, ha sido poco estudiado, en la mayoría de los casos las unidades educativas no cuentan con estudios que les permitan administrar de manera óptima los efectos de la exposición al riesgo psicosocial de su profesorado. De igual forma existe un limitado estudio de la relación existente entre los efectos en el profesorado por la exposición al riesgo psicosocial.

Por lo indicado, la Unidad Educativa en la que se va realizar el estudio, ha visto como una alternativa para educar a los niños a los que atiende de forma integral, el contar con un estudio inicial que determine la relación entre los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral con el apareamiento del estrés en su profesorado. El estudio indicado más una organización del trabajo eficaz del profesorado, permitirá lograr los niveles de calidad y atención que requieren los niños a los que están educando.

Para realizar el estudio de los factores de Riesgo Psicosociales Intra y Extra Laborales que causan Estrés en el Profesorado de una Unidad Educativa Socialmente Responsable dedicada a la educación de niños de primero a séptimo de básica se utilizará fuentes de información internacionales como la OIT, OMS y NIOSH; fuentes nacionales como el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador, Universidades Acreditadas y estudios realizados.

1.2 Planteamiento del problema

En la mayoría de los casos las unidades educativas no cuentan con estudios sobre los efectos del riesgo psicosocial intra y extra laboral en su profesorado.

La organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) indica que “la actividad de enseñar se encuentra dentro de las ocho ocupaciones más estresantes, casi con el mismo puntaje que el ser bombero, paramédico o enfermera”.

Adicionalmente la (OMS, 2001) establece que “se ha demostrado que enseñar es un trabajo mentalmente estresante aunque físicamente no lo sea tanto no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde este se desarrolla”.

Las consecuencias del estrés laboral no se limitan al marco laboral sino que se extienden a menudo a la vida personal y familiar.

El estrés laboral se relaciona con la satisfacción laboral que implica un conjunto de actitudes que influirán de forma significativa en los comportamientos y por ende en los resultados.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), salud se define como “Estado de bienestar físico, mental, social y ambiental es la ausencia de la enfermedad”. El bienestar psicosocial constituye un indicador positivo de la relación del sujeto consigo mismo y con su medio.

Por lo indicado anteriormente, resulta de gran interés realizar esta investigación que busca responder al interrogante ¿cuáles es la relación entre los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales y la aparición del estrés en el profesorado de la unidad educativa?

1.3 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales y la aparición del estrés en el profesorado de la unidad educativa socialmente responsable dedicada a la educación inicial de primero a séptimo de básica?

1.4 Sistematización del problema

1. ¿Cuáles son las características del profesorado en la unidad educativa socialmente responsable en relación a la edad, sexo, estado civil, tipo de cargo y antigüedad en el puesto de trabajo?
2. ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales más frecuentes en el profesorado de la unidad de educación socialmente responsable?
3. ¿Cuáles son los efectos del estrés en el profesorado de la unidad de educación socialmente responsable?
4. ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales que causan estrés en el profesorado de la unidad educativa socialmente responsable?
5. ¿Qué tipo de acciones ha tomado la unidad educativa para prevenir los factores de riesgo psicosociales intra laborales que causan estrés en su profesorado?
6. ¿Cuáles son los elementos estructurales y funcionales de la propuesta de organización de trabajo intra laboral para el profesorado de la unidad educativa socialmente responsable?

1.5 Objetivo general

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales y el apareamiento del estrés en el profesorado de la unidad educativa socialmente responsable dedicada a la educación inicial de primero a séptimo de básica.

1.6 Objetivos específicos

1. Determinar las características del profesorado en la unidad socialmente responsable en relación a la edad, sexo, estado civil, tipo de cargo y antigüedad en el puesto de trabajo.
2. Investigar los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales en el profesorado de la unidad de educación socialmente responsable.
3. Identificar los efectos del estrés en el profesorado de la unidad de educación socialmente responsable.
4. Determinar los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales que causan estrés en el profesorado de la unidad socialmente responsable.
5. Investigar las acciones que ha tomado la unidad educativa para prevenir los factores de riesgo psicosociales intra laborales que causan estrés en el profesorado.
6. Formular una propuesta estructural y funcional para organizar el trabajo intra laboral del profesorado de la unidad educativa socialmente responsable.

1.7 Justificación

Este trabajo corresponde a la línea de investigación “Herramientas para la evaluación y gestión de los factores psicosociales en la empresa” de la maestría en Seguridad de Prevención de los Riesgos del Trabajo de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

A escala mundial el fenómeno de la exposición al riesgo psicosocial ha sido objeto de múltiples investigaciones.

En los últimos años ha proliferado el interés por el estudio de los efectos, presiones y demandas que genera la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la salud.

Según (Levi, 2005) “reitera que la relación entre condiciones de trabajo y salud es recíproca: las condiciones de trabajo afectan la salud y la salud afecta la productividad de las personas.”

Por lo indicado el impacto del estudio contribuirá a que las unidades educativas conozcan y sobre todo mejoren las condiciones de trabajo para prevenir el estrés en el profesorado ocasionado por los efectos a la exposición a los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales.

El principal beneficiario del estudio es el profesorado que podrá educar en instituciones que contribuirán con su bien estar y salud.

1.8 Alcance

El alcance del proyecto inicia con la identificación de los factores exposición al riesgo psicosocial intra y extra laboral que causan estrés en los profesores de la unidad educativa y finaliza con la formulación de una propuesta de organización del trabajo para mejorar las condiciones de trabajo, en la población total de 17 profesores de primero a séptimo de básica.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El siguiente capítulo es resultado de la reunión de una serie de artículos, libros y publicaciones de diferentes autores que contribuyeron para su estructuración.

2.1 Marco histórico

2.1.1. Estrés

La utilización del término estrés, como otros conceptos, es anterior a su uso científico. Estrés proviene del griego stringere, que significa provocar tensión. Probablemente se utilizó por primera vez a mediados del siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años, se lo empleo en textos en inglés como stress, stresse entre otros. No es sino hasta el siglo XIX, que hace presente la investigación del concepto, principalmente dentro del área de medicina. En esta época el fisiólogo¹ de origen francés Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo y que era esencial que éste, a fin mantener el propio ajuste frente a tales cambios alcanzara la estabilidad del medio interno. Puede ser uno de los primeros reconocimientos por el rompimiento del equilibrio del organismo, es decir, de someter a éste al estrés.

Por su parte en la década 1920, el fisiólogo estadounidense Walter Cannon, acuña el término homeóstasis² para denotar el mantenimiento del medio interno.

¹ Fisiología, estudia los procesos físicos y químicos que tienen lugar en los organismos vivos durante la realización de sus funciones vitales. Estudia actividades tan básicas como la reproducción, el crecimiento, el metabolismo, la respiración, la excitación y la contracción, en cuanto que se llevan a cabo dentro de las estructuras de las células, los tejidos, los organismos y los sistemas orgánicos del cuerpo.

² Homeostasis, es un proceso por el cual un organismo mantiene las condiciones internas constantes necesarias para la vida. El concepto de homeostasis fue introducido por primera vez por Claude Bernard, quien subrayó que “la estabilidad del medio interno es una condición de vida libre”.

En 1935 utiliza el vocablo para indicar la perturbación de la homeostasis como resultado del frío, falta de oxígeno, descenso de la glucosa, etc. Este científico describió accidentalmente la influencia de factores emocionales en la secreción de adrenalina y, posteriormente, desarrolló su concepto de la reacción de lucha, la cual es una respuesta básica del organismo a toda situación percibida como peligrosa. Definió también el concepto de estrés crítico o niveles críticos de estrés, (aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos) como el máximo nivel de estrés que un organismo puede neutralizar, iniciando así las bases para el estudio de los efectos patógenos del estrés. Incluso empezó a usar el término relacionándolo con la organización social e industrial.

A finales de la década de los 70 (Karaseck, 1979), indica que el estrés laboral y los efectos físicos y de salud mental “resultan no sólo de un aspecto único del ambiente laboral, sino de efectos conjuntos de las demandas de una situación laboral y del deseo del trabajador de tener la libertad de tomar decisiones..... la tensión laboral ocurre cuando las demandas son elevadas y el margen de decisión reducido”; así la tensión psicológica aumenta cuando lo hacen las exigencias de la tarea y disminuye el control que los trabajadores ejercen sobre él; y los niveles de competencia aumentan cuando al alto nivel de exigencia le acompaña un alto nivel de control sobre la tarea.

A principios de la década de los ochenta, el modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones de (Payne y Fletcher. 1983), determina que el estrés laboral es el resultado de la falta de equilibrio entre tres factores laborales: demandas laborales (representan las tareas y el ambiente laboral que contiene estímulos técnicos, intelectuales, sociales o económicos), apoyos laborales (vienen dados por el grado con que el ambiente laboral contiene recursos disponibles que resultan relevantes para satisfacer las demandas laborales; los apoyos pueden ser de tipo técnico, intelectual, social, económico, etc.) y las restricciones laborales (limitaciones que dificultan la actividad laboral debido a la carencia de recursos e impiden al trabajador afrontar las demandas).

(Sapolsky, 2008) indica que “el estrés es responsable de una gran variedad de problemas psicosomáticos; como las palpitaciones, los dolores de espalda y cabeza. Puede suscitar la aparición de cualquier vulnerabilidad genética en la persona, como un cuadro a temprana edad de diabetes, hipertensión, asma, migrañas, obesidad”.

2.1.2. Factores de riesgo psicosociales

La obra del médico y filósofo español Juan de Dios Huarte (1575) puede ser considerada como una de las primeras aproximaciones psicosociales del trabajo, en su obra resalta la importancia de la coincidencia de los “talentos individuales y los oficios correspondientes”. Engels, en su obra “La situación de la clase obrera en Inglaterra” (1845), llama la atención sobre las condiciones infrahumanas a las que eran sometidos los obreros, a cambio de incrementar su productividad y deteriorar su salud.

En 1950, la Primera Reunión del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre medicina del trabajo, resaltó la importancia de los factores psicosociales. En 1982 se realiza un estudio de la OMS sobre los factores psicosociales y la prevención de accidentes y en 1984 se publica la “Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo”, que reúne la experiencia y conocimientos adquiridos hasta ese momento acerca de la identificación, evaluación y efectos de los factores psicosociales, y sugiere acciones de promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores.

En 1997, Villalobos indica que los factores de riesgo psicosociales pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio extralaborales o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico.

La transformación de los factores psicosociales en factores de riesgo supone la consideración de varios de los siguientes criterios: la duración o tiempo de exposición a la condición que se percibe riesgosa: la intensidad del factor de riesgo; la frecuencia de presentación; y, el potencial dañino o grado en que un factor de riesgo es capaz de producir efectos negativos en la salud y bienestar.

Según lo anterior pueden presentarse factores de riesgo psicosocial de diverso tipo (Aguayo y Lama 1996, citado por Villalobos 1999):

- Factores de riesgo que producen efectos agudos y que se caracterizan porque tienen un tiempo de exposición corto, escasa frecuencia de ocurrencia y alta intensidad.
- Factores de riesgo que producen efectos crónicos, que se caracterizan porque tienen alta frecuencia de ocurrencia, tiempo de exposición e intensidad de variables.
- Condiciones cotidianas que, aunque generan efectos de estrés leves, no pueden considerarse como factores de riesgo psicosocial, porque a pesar de presentarse con alta frecuencia, el tiempo de exposición y la intensidad son bajas.

2.1.3. Responsabilidad social empresarial (RSE)

En la segunda mitad del siglo XX la Responsabilidad Social Empresarial tomó fuerza y se fue convirtiendo en eje fundamental y estratégico para las organizaciones.

En los años 50 se desarrollaron mecanismos tributarios que incentivaron los aportes caritativos de las empresas. A partir de los 60, empresarios como Thomas Watson de IBM, David Rockefeller de Manhattan y otros plantearon por primera vez la idea para que se cumpla la Responsabilidad Social Empresarial.

Para autores, como (Andrews, 1971) la RSE se la considera como una restricción al comportamiento individual y de las empresas, que no permite actividades destructivas aunque sean rentables, puesto que hay un objetivo superior que es el del bienestar de la sociedad.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas promulgado en el año 2000 contribuye con los principios orientados a modular las actividades de las empresas en términos del respeto a los derechos humanos, laborales, del medio ambiente y en contra de la corrupción.

En el año 2001 el Libro Verde de la Unión Europea establece un marco para la Responsabilidad Social Europea en ámbitos interno (recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, adaptación al cambio) y externo (comunidades locales, socios, proveedores, consumidores, problemas ecológicos entre otros).

En el año 2010 la norma ISO 26000 quizá sea la iniciativa más ambiciosa y trascendente relacionada con la Responsabilidad Social.

En la actualidad la RSE emerge como un importante distintivo de la nueva economía y de la imagen de una organización. En este nuevo escenario, el término RSE se ha convertido en la carta de presentación de algunas empresas a nivel mundial.

2.2 Marco conceptual

2.2.1. Estrés

Para contar con una visión amplia sobre el tema, a continuación se presentan algunas definiciones de estrés.

(Davis y Newstrom, 1999) define el estrés como un “estado de sobreexcitación de las emociones individuales, los procesos del pensamiento y las condiciones físicas. Este término se aplica generalmente a las presiones que las personas tienen en la vida”.

(Robbins, 1998) define el estrés como “una condición dinámica en la cual una persona se halla ante la oportunidad, limitación o exigencia con lo que se desea y para las cuales el resultado se considera inseguro e importante a la vez”.

(Lazarus y Folkman, 1986) indica que el “estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquél como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, roles interpersonales y físicos y pone en peligro su bienestar”.

Según (Ruiz-Frutos, 2006) define el estrés en los siguientes términos.

El estrés en el trabajo ha sido definido 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 nada frente a la situación (p.397)

2.2.1.1 Eustrés y Distress

Según (Del Hoyo Delgado, 2004) menciona dos tipos de estrés.

Eustrés o estrés bueno: Es necesario en nuestra vida cotidiana y ejerce una función de protección del organismo. Gracias a él podemos progresar en todos los sentidos.

Distress o estrés negativo: Se produce por una excesiva reacción al estrés, que se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividad. Puede afectarnos física y psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume. (p.5)

2.2.1.2 Modelo demanda - control

Según Robert Karasek citado por (Ruiz – Frutos, 2006) indica.

Robert Karasek formuló el modelo demanda – control explicativo del estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre estas. Las demandas (o exigencias) psicológicas tienen en este modelo una concepción esencialmente cuantitativa: volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde.

El control sobre el trabajo incluye las oportunidades de aplicar y desarrollar habilidades propias (skill discretion en la terminología empleada por Karasek) y la autonomía (decision authority, término empleado igualmente por el autor) que el trabajo proporciona. Jhonson y Hall completan esta aproximación introduciendo el concepto de apoyo social, que comprende la ayuda para realizar el trabajo recibido de compañeros y supervisores. Se ha demostrado que actúa como un factor de riesgo independiente y, a su vez, modificando el efecto del balance entre demanda y control, de forma que el riesgo de alta tensión (strain: exposición simultánea a altas demandas y bajo control) aumentaría en situación de bajo apoyo social (situación de trabajo a la que los autores denominan iso-strain, frecuente en trabajos en condiciones de aislamiento social). (p.398)

2.2.1.3 Modelo esfuerzo – recompensa

Según (Ruiz – Frutos, 2006) establece que:

El modelo de balance entre esfuerzo y recompensa (conocido como ERI) explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función del control que las personas ejercen sobre su propio futuro o, en palabras de Siegrist, las recompensas a largo plazo. La amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios no deseados en las condiciones de trabajo, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus son variables importantes en este modelo, que también plantea la importancia de las estrategias personales de afrontamiento o coping que interaccionan con el balance entre el esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas a cambio.

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre las altas demandas y bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. Las recompensas a largo plazo vendrían determinadas fundamentalmente por tres factores: la estima (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), el control de estatus (estabilidad en el empleo, perspectivas de promoción, ausencia de cambios no deseados) y el salario. (p.399)

2.2.1.4 Factores psicosociales

Según (Ruiz – Frutos, 2006) indica que:

Los modelos demanda – control – apoyo social y esfuerzo – recompensa descritos se centran en el equilibrio entre un conjunto de dimensiones psicosociales presentes en los puestos de trabajo (exigencias psicológicas, control, apoyo social y recompensa) y han sido profusamente usados en investigación en el campo de las ciencias de la salud.

Sin embargo, estos modelos no abarcan otras exposiciones, también psicosociales y relacionadas con la organización del trabajo para las que hay un menor, aunque creciente, nivel de investigación, y que en todo caso parecen presentar una innegable realidad del ambiente psicosocial de trabajo en numerosas empresas. Una de sus más evidentes limitaciones la constituye la consideración de las exigencias psicológicas del trabajo como algo meramente cuantitativo (ritmos e intensidad de trabajo), obviando que no es lo mismo trabajar con máquinas que con y para personas.

Las exigencias psicológicas de la actividad laboral no pueden entenderse al margen de la exposición a las emociones y sentimientos humanos que comportan, algo especialmente relevante para todas aquellas ocupaciones que conllevan trabajo para y con usuarios y clientes. Las exigencias emocionales pueden conceptualizarse en dos dimensiones diferenciadas: las que implican exposición a emociones ajenas y las que suponen la necesidad de esconder las propias. Las primeras responden a las características específicas del trabajo con clientes (enfermos, alumnos, etc.), las segundas, el trabajo con usuarios (banca, servicios públicos, hostelería, comercio, etc.); ambas están presentes en diversa medida en el trabajo con compañeros y superiores. (p.399)

2.2.2. Salud

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), salud se define como:

Estado de bienestar físico, mental, social y ambiental es la ausencia de la enfermedad. La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. (p.1)

2.2.3. Riesgo Laboral

El decreto 584 de la CAN establece como riesgo laboral la “Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso cause enfermedad o lesión”.

2.2.4. Condiciones de trabajo

Para el (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010), se define condiciones de trabajo como.

Conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto en que estas variables determinan la salud del individuo que la ejecuta, en la triple dimensión física, psíquica y social apuntada por la OMS.

Este conjunto de variables hace referencia tanto a aspectos de la tarea concreta, es decir, el contenido más o menos intrínseco de cada trabajo (cualificación requerida, exigencias, etc.), como al entorno físico y organizativo en el que se realiza (condiciones ambientales de iluminación, ruido, clima, etc.), así como tipo de contratos, horarios, tamaño de la empresa, etc. (p.20)

2.2.5. Prevención de riesgos laborales

(Ruiz – Frutos, 2006) indica que. “La prevención es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

2.2.6. Evaluación de riesgos

(Ruiz – Frutos, 2006) indica que: “Evaluar riesgos implica identificar y medir las exposiciones laborales a factores de riesgo para la salud con la finalidad de facilitar su eliminación o control y así impedir que pueda perjudicar la salud”.

2.2.7. Higiene industrial

La American Industrial Hygiene Association (AIHA, 1980), define como higiene industrial.

La ciencia que se dedica a detección, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas en el lugar trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, alterar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.

Por lo tanto, la higiene industrial no se limita a actuar sobre los factores de riesgo que pueden generar una enfermedad profesional, sino que lo hace sobre cualquier circunstancia en la que la exposición de un contaminante pueda generar una alteración del nivel de salud. (p.15)

2.2.8. Clasificación de los factores de riesgo.

La (OIT, 2011) clasifica los factores de riesgo en:

Factores físicos: ruido, vibraciones, iluminación, temperatura (alta o baja), presiones anormales, radiaciones (ionizantes, no ionizantes), electricidad.

Factores mecánicos: maquinaria, herramienta, instalaciones, trabajos en altura, trabajos subterráneos, equipos de izar, equipo pesado, vehículos, orden en las áreas de trabajo, espacios confinados.

Factores químicos: polvo (mineral y orgánico), fibras, humos, gases, vapores, aerosoles, nieblas, líquidos. Se resaltarán aspectos relativos al transporte, almacenamiento, etiquetado, trasvase, hojas de seguridad (MSDS), utilización / manipulación.

Factores biológicos: relacionados con la salubridad, agua para consumo humano, alimentación, bacterias sanitarias, campamentos, almacenamiento de desechos, presencia de vectores, animales peligrosos, sustancias sensibilizantes y alérgenos de origen vegetal y animal. Programa de bioseguridad, si fuera el caso.

Factores ergonómicos: relacionados con la fuerza, posición, levantamiento manual de carga, frecuencia y repetitividad de tareas.

Factores psicosociales: Se incluirán respecto a qué medidas preventivas se aplicarán para evitar daños a la salud o estados de insatisfacción originados por: la organización de trabajo, rotación de turnos, jornada nocturna, nivel y tipo de remuneración, tipo de supervisión, relaciones interpersonales, nivel de responsabilidad y presión. (p.24)

2.2.9. Factores Psicosociales

Según (Ruiz – Frutos, 2006) establece que:

Los factores (de riesgo laboral) psicosociales son factores de riesgo (causas de enfermedad) laboral (que se relacionan con las condiciones de trabajo y, fundamentalmente, con su organización) que actúan sobre todo a través de procesos psicológicos a los que también denominamos estrés.

En términos de prevención de riesgos laborales, y como puede verse en la figura 1, los factores psicosociales representan la exposición (es decir, lo que habrá que identificar, localizar y medir), la organización del trabajo el origen de ésta (esto es, sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés es precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producir y se pretende evitar). (p.397)

Las acciones de una organización para responsabilizarse del impacto de sus actividades sobre la sociedad y el medioambiente, donde estas acciones: son consistentes con los intereses de la sociedad y el desarrollo sostenible; están basadas en el comportamiento ético, cumplimiento con las leyes e instrumentos intergubernamentales aplicables; y están integradas en las actividades en curso de la organización. (p.6)

En el artículo, nueva norma ISO 26000:2010 responsabilidad social, se toma la definición de responsabilidad social siguiente:

Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- Contribuya el desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas.
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, y
- Este integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.(p.2)

Principios Básicos de Responsabilidad Social

La idea de que una organización adopte una conducta socialmente responsable surge de la necesidad de su contribución al desarrollo sostenible. A continuación, se hace referencia a los siete principios básicos de Responsabilidad Social establecidos en la norma ISO 26000 según (Romero, 2010).

Rendición de cuentas

Consiste en que una Organización debería rendir cuentas ante las autoridades competentes, por sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente y las acciones tomadas para prevenir la repetición de impactos negativos involuntarios e imprevistos

Transparencia

Consiste en que una Organización debería ser transparente en sus decisiones y actividades que impacten a la sociedad y el medio ambiente.

Las organizaciones deberían revelar de forma clara, precisa y completa la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que son responsables, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad y el medio ambiente. La información debería estar fácilmente disponible y accesible para los interesados.

Comportamiento ético

Consiste en que el comportamiento de una organización debería basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad, estos valores implica el respeto por las personas, animales y medio ambiente y el compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones de sus partes interesadas.

Respeto a los intereses de las partes interesadas

Consiste en que una Organización debería respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas.

Aún y cuando los objetivos de la Organización podrían limitarse solo a sus dueños y socios, clientes o integrantes, otros individuos o grupos, también podrían tener derechos, reclamaciones o intereses específicos que se deben tener en cuenta. Colectivamente estas personas constituyen las partes interesadas de una organización.

Nota.- Las partes interesadas podrían tener intereses que no sean coherentes con las expectativas de la sociedad.

Respeto al principio de legalidad

Consiste en que una Organización debería aceptar que el respeto al principio de legalidad es obligatorio.

El principio de legalidad se refiere a la supremacía del derecho y, en particular a la idea de que ningún individuo u Organización está por encima de la ley y de que los Gobiernos están también sujetos a la ley. Este principio se contrapone con el ejercicio arbitrario del poder. El respeto a este principio implica que una Organización cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables.

Respeto a la normativa internacional de comportamiento

Consiste en que la Organización debería respetar la normatividad internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto de legalidad.

La organización debería esforzarse por respetar las normas internacionales aún y cuando la ley o su implementación no salvaguarden los aspectos ambientales y sociales. Una organización deberá evitar ser cómplice en las actividades de otra Organización que no sean coherentes con la normatividad internacional de comportamiento.

Respeto a los derechos humanos

Consiste en que una Organización debería respetar los derechos humanos y reconocer tanto su importancia como su universalidad.

Una Organización debería promover el respeto de los derechos humanos y evitar beneficiarse de esas situaciones cuando la ley o su implementación no proporcionen la protección adecuada. (p.3 ,4)

2.3 Marco legal

El (Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004) indica que:

Art. 2.- Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Art. 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Art. 12.- Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.(p.4,9)

La Constitución de la República del Ecuador en los siguientes artículos establece lo siguiente:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a la persona trabajadora el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable. (p. 4)

Art. 326, No 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 326, No 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. (p. 39)

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos del trabajo cesantía, desempleo, vejez, invalidez discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindaran a través de la red pública integral de salud. (p.43)

La (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) establece lo siguiente:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Toda persona tendrá derecho a realizar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Art. 425.- El orden jerárquico de las normas será el siguiente: La Constitución; las leyes ordinarias; las normas regionales; y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (p.152. 189)

(El Código del Trabajo, Codificación No. 2005-017), en los siguientes artículos establece lo siguiente:

Artículo 42.- Obligaciones del empleador:

No. 2. - Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

No. 3.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.

No.. 19.- Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del IESS, el 50% de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso.

No.. 33.- El empleador Público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores , está obligado a contratar al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales (Año 2006). El 2do año el 1% total de trabajadores; 3er año, el 2 %; el 4to año el 3 % y el 5to año el 4 %.

No. 35.- Las empresas o instituciones públicas o privadas para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, Normas INEN, sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritas por el país. (p.5,6,7)

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo:- son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (p.5)

Art. 139.- Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de 15 años. En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y adolescentes de 15 años, se observarán los límites máximos siguientes:
Varones de 15 a 18 años 25 lb.
Mujeres de 15 a 18 años 20 lb.
Mujeres de 21 años o más 25 lb. (p.17)

Art. 347.- Riesgos del Trabajo. Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

Art. 348.- Accidente de Trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 349.- Enfermedades profesionales. Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad.

Criterios de valoración para determinar una enfermedad profesional

a.- Legal: Que esté contemplada en la legislación nacional

b.- Ocupacional: Relacionado con el puesto de trabajo, con la actividad que desempeña

c.- Clínico: Referente a síntomas y signos que presenta el trabajador, fases de la enfermedad

d.- Epidemiológico: Verificar los antecedentes con otros trabajadores con la misma infección asociada a una exposición similar

e.- Laboratorio: Establecer diagnóstico en base a muestra tomadas al trabajador

Art. 353.- Indemnizaciones a cargo del empleador. El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste.

Art. 354.- Exención de responsabilidad. El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes de trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave del mismo.

2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate.

Art. 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo. Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte

2. Incapacidad permanente y absoluta para el trabajo

3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo

4. Incapacidad temporal. (p.34, 35)

La (Ley de Seguridad Social No. 2001- 55) en los siguientes artículos establece lo siguiente:

Art.155.- Señala como lineamientos de política del Seguro General de Riesgos del Trabajo, la protección al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Art.156.- Dispone que el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubra toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

Art.157.- Prestaciones básicas

La protección del SGRT otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas:

- Servicios de prevención
- Servicio médico asistenciales, incluidos de prótesis y ortopedia
- Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar
- Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez
- Pensión de invalidez
- Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado (p.20)

2.4 Marco referencial

2.4.1. Relación entre factores psicosociales y estrés

Existe una abundante bibliografía sobre los factores psicosociales en el trabajo y sus consecuencias sobre el individuo. En líneas generales, se puede afirmar que cuando los trabajadores perciben y experimentan que determinados factores psicosociales sobrepasan sus capacidades y limitaciones se producen un deterioro en los mecanismos psicológicos cuyas consecuencias son múltiples y variadas.

Estas consecuencias pueden ser psicológicas (dando lugar a reacciones cognitivas y emocionales), fisiológicas (con modificaciones bioquímicas y trastornos funcionales de los órganos o sistemas) y comportamentales (tanto individual como laboralmente).

Si perduran en el tiempo aparecen los llamados síntomas y problemas de salud (trastornos funcionales físicos y estados psicológicos límites).

Modelos teóricos:

La relación entre los factores psicosociales y la salud laboral se sustenta en ciertos modelos teóricos, entre los que se pueden destacar:

i. Modelo Demanda – Control – Apoyo Social

Modelo Demanda – control – apoyo social de Karasek (1979), propuso su modelo para dar explicación a los resultados incongruentes hallados entre estrés laboral y satisfacción, es decir, empleados en puestos de trabajo diferentes pero sometidos ambos a un nivel de tensión alto, que mostraban niveles de satisfacción muy diferentes. El autor establece que la clave para predecirlos reside en la interacción entre determinadas condiciones del puesto. En concreto, considera la necesidad de evaluar la relación existente entre las demandas del puesto y los recursos de que disponga el trabajador para hacer frente a las demandas. (p.32)

En palabras de (Martínez, V. 2003) las dos dimensiones básicas del modelo se definen de la siguiente manera:

Demandas psicológicas: Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.

Control: Se refiere a cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo. (p.39)

De esta manera, cuando la persona dispone de suficientes recursos para hacer frente a las exigencias del puesto, adquiere la experiencia de control sobre las tareas y comportamientos relacionados con él y los resultados obtenidos.

De la interacción entre las demandas del puesto y los recursos disponibles se obtienen diferentes combinaciones.

De todas ellas, los principales problemas para la salud y el grado de satisfacción de los trabajadores se derivan de aquellos puestos en los que no tienen un control sobre las tareas y comportamientos, es decir, disponen de pocos recursos para la toma de decisiones que pueda dar respuesta a las exigencias requeridas. Se consideran puestos con un nivel alto de restricción impuesto, lo que provoca consecuencias fisiológicas y psicológicas propias de una situación de estrés laboral no resuelto.

Este modelo se reformula con la revisión de Theorell y Johnson, quienes consideraron la necesidad de tener en cuenta el grado de apoyo social como variable moduladora de la relación demandas – control.

Estos autores demostraron en sus estudios que a igualdad de tensión laboral entre los trabajadores, aquellos que gozaban de unas buenas relaciones en el trabajo y colaboración en equipo para la realización de las tareas del puesto, presentaban un menor nivel de estrés laboral y de consecuencias derivadas.

ii. Modelo de Esfuerzo - recompensa

Siegrist, plantea en su modelo la necesidad de valorar el balance entre el esfuerzo y las recompensas obtenidas en el trabajo, como base para predecir, e intervenir, en las consecuencias negativas propias de un proceso de estrés laboral. Entre las recompensas considera que principalmente los trabajadores valoran el salario, las perspectivas de promoción, la estabilidad en el empleo y el estatus. Cuando se produce un desequilibrio entre esfuerzos y recompensas, la persona trata de reestablecer este equilibrio modificando el esfuerzo o las expectativas de recompensas.

2.4.2. Información general de la unidad educativa

La Escuela “República de Argentina”, tuvo sus inicios en el año 1900 cuando Eloy Alfaro se encontraba como presidente. En esa época con el

liberalismo la educación dejó de ser un privilegio para ciertos sectores de la sociedad ecuatoriana, manejado por la Iglesia, y es así que surge la necesidad de tener una escuela para los niños de Amaguaña. El sueño de los pobladores de este hermoso lugar estaba por hacerse realidad.

En sus inicios la escuela estuvo ubicada en el parque central de la parroquia, era una casita pequeña de adobe y techo de paja, pequeña y acogedora, con un aula improvisada y tuvo como profesor al Señor Gabriel Ordoñez, cayambeño. Además no se llamaba República de Argentina, en ese entonces a las escuelas públicas se las denominaban con números y es así que se le denominó con el número 30, funcionó con un docente por varios años y habían solamente cuatro grados.

Con el crecimiento del pueblo y con ello la urgencia de tener una escuela más grande en 1910 y 1911 el General Eloy Alfaro conforme a su deseo de impulsar la educación laica, ordena la construcción de un nuevo edificio escolar en los terrenos donados por el Municipio de Quito a través del Consejo Provincial de Pichincha, en donde se construyeron varias aulas lo que alegró a los vecinos de Amaguaña.

Fue una época muy importante para esta institución, en 1914 creció el número de estudiantes y de maestros, gracias a su mística y responsabilidad alcanzó un gran prestigio en el sector. En sus aulas se preparaban los futuros maestros del sector rural del Normal Carlos Zambrano de Uyumbicho.

En 1932 siendo Director de la Dirección de Estudios de la Provincia de Pichincha el Señor Fernando Chávez expide un acuerdo en donde se nombra a la Escuela Fiscal No. 30 de Amaguaña, como "República de Argentina".

El Gobierno de Argentina le puso el nombre de Ecuador a una Institución Educativa de Buenos Aires y en agradecimiento y reciprocidad por haber puesto el nombre de nuestra patria se nombró a la escuela No. 30 de Amaguaña, como "República de Argentina".

Gracias al trabajo tesonero de los maestros de esta Institución se oficializó a esta escuela como: Escuela de Prácticas Docentes del Normal “Carlos Zambrano” de Uyumbicho hasta el año 1974, fecha en la cual se suspendieron los normales en el país.

Desde 1961, la escuela empieza a funcionar en el actual local, bajo la dirección del Profesor Enrique Betancourth. En 1969 por gestiones del director Carlos Alberto Lara se construye otro bloque de dos pisos ubicado al Este. En el año 2011 se concluye la construcción de un nuevo tramo de tres pisos, teniendo como impulsador de la obra al Lic. Marcelo Beltrán y el presidente de padres de Familia señor José Florindho Paucar.

Actualmente la Escuela Argentina se encuentra funcionando con una directora administrativa, trece maestros con nombramiento, cuatro a contrato, una odontóloga y dos auxiliares de servicio, brindando servicio a alrededor de 570 estudiantes distribuidos en 17 paralelos, en dos jornadas matutina de primero a sexto y vespertina para séptimo año. La institución atesora nombres gloriosos de maestros soñadores de la educación que ocuparon la dirección del plantel. Siendo muy responsables y líderes en el Sistema Educativo del sector, con su espíritu altruista fortalecen a la Educación sembrando cada día la semilla del saber y del conocimiento, con paciencia y amor.

Las autoridades educativas han anunciado que próximamente, se iniciara la construcción de una Unidad Educativa del Milenium en el sector de Balvina, lugar a donde será trasladado el establecimiento.

Contexto socioeconómico y cultural

La institución acoge en su mayoría a estudiantes de los barrios periféricos de la parroquia, observándose que un gran porcentaje de los educandos de los barrios centrales de mejor situación económica, concurren a establecimientos educativos particulares.

En los últimos años: la migración, emigración, violencia intrafamiliar, situación laboral, el alto índice de madres adolescentes y divorcios han generado un abandono de los hijos, quienes pasan mucho tiempo solos; mal atendidos, sin ninguna guía para ocupar su tiempo adecuadamente, han dado como resultado bajo rendimiento escolar y alta agresividad en su comportamiento, llevando en algunos casos a formar parte de pandillas juveniles, convirtiéndose en presas fáciles de caer en el consumo de alcohol y drogas.

En cuanto al deporte, en la parroquia, los juegos deportivos y recreativos infantiles son sumamente escasos, agravándose esta situación con el escaso espacio físico que tiene la institución. Así mismo es necesario resaltar, que muchos padres y madres de familia interesados en prepararse para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, asisten a los cursos de alfabetización digital en las tardes.

Para mantener las raíces ancestrales, el Municipio organiza mensualmente eventos culturales en la Plaza de Ritualidades, actos a los que toda la población tiene acceso.

Gracias a la ubicación geográfica de la escuela, se tiene acceso a todos los servicios básicos públicos.

Visión

Ser una institución pionera en la formación integral de niños y niñas en la Parroquia de Amaguaña, con una comunidad educativa comprometida con los procesos de cambio, para alcanzar los estándares de calidad, en el marco del Buen Vivir.

Misión

Ofrecer una educación integral, inclusiva y de excelencia, con énfasis en el desarrollo personal; en sus dimensiones: humana, cognitiva, ética y física, evolucionando paralelamente al avance de la tecnología, para garantizar que nuestros estudiantes sean generadores de soluciones a los problemas de su entorno.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

El presente estudio es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo observacional, de corte con ciertos elementos de la investigación cualitativa.

3.2 Estructura de la investigación

La investigación de los factores que causan estrés en el profesorado incluyen los siguientes estudios:

Estudio de las variables independientes intra laborales mediante la investigación de los siguientes dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas.

Estudio de las variables independientes extra laborales mediante la investigación de las siguientes dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Estudio de los factores de confusión mediante la investigación de las siguientes variables: edad, sexo y estado civil del profesorado.

Estudio de los factores modificadores de efecto mediante la investigación de las siguientes variables: tipo del cargo y antigüedad en el puesto de trabajo del profesorado.

En la figura 2 se resume la estructura de la investigación.

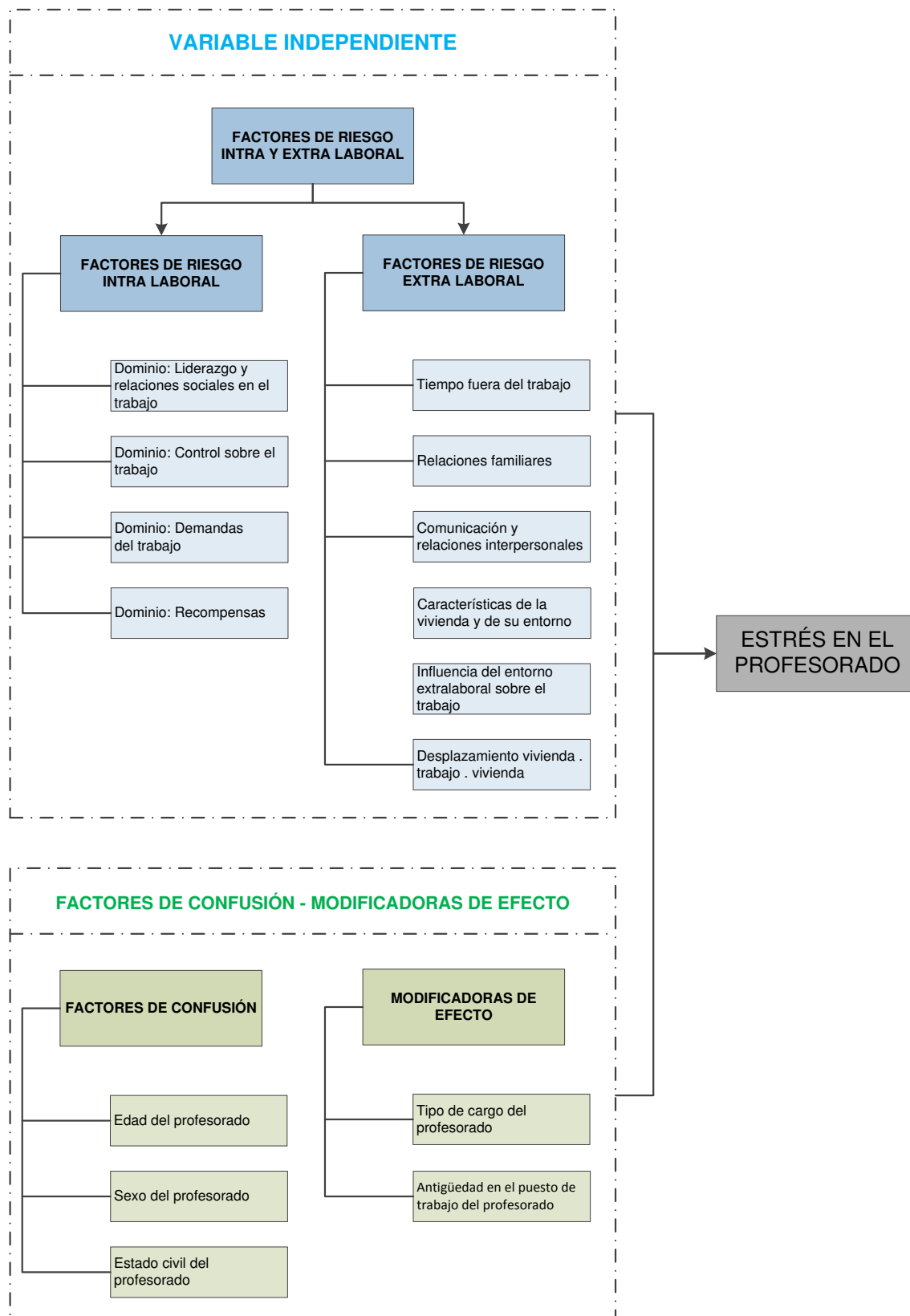


Figura 2. Estructura del análisis de la investigación

3.3 Métodos y Técnicas utilizadas

La investigación utiliza como herramienta principal los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intra laboral Forma A “para niveles de jefatura” y forma B “para nivel de profesorado”; cuestionarios de factores psicosociales extra laborales y cuestionarios para la evaluación del estrés; todos ellos de la batería Villalobos.

Los cuestionarios intra y extra laboral permiten reunir la información de cada uno de los profesores de primero a séptimo de básica de la unidad educativa sujeta de estudio, permite establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo y contribuye a determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles:

- ✓ Sin riesgo.
- ✓ Riesgo bajo.
- ✓ Riesgo medio.
- ✓ Riesgo alto.
- ✓ Riesgo muy alto.

La escala utilizada para determinar el grado de estrés en el profesorado sujeto de estudios es la siguiente:

- ✓ Muy bajo.
- ✓ Bajo.
- ✓ Medio.
- ✓ Alto.
- ✓ Muy alto.

A continuación se indica la metodología utilizada para cada uno de los objetivos específicos definidos en el estudio. El resumen de esta información se la presenta en el capítulo IV.

3.3.1 Características del profesorado

Para determinar las características del profesorado relacionadas con los factores de confusión; edad, sexo y estado civil del profesorado; y con los factores modificadores de efecto; tipo de cargo y antigüedad en el puesto de trabajo; se tomó la información directamente de la base de datos de la unidad educativa.

Esta información fue procesada en el sistema SPSS para contar con una visión individual de cada una de las características estudiadas. El estudio inicia con un análisis univariable y concluye con un análisis bivariado para determinar si cada una de las cinco variables se encuentra relacionada con el estrés.

3.3.2 Factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral

Para investigar los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales, en el profesorado de la unidad educativa; se formaron 2 grupos de 10 profesores cada uno; a cada grupo se les aplicó las encuestas establecidas por la batería Villalobos, cada pregunta que no fue entendida por los docentes fue inmediatamente solventada. Una vez obtenidas las respuestas estas fueron procesadas en la hoja de Excel desarrollada para el efecto; la información procesada fue ingresada en el aplicativo del SPSS diseñado.

3.3.3 Efectos del estrés

Para identificar el nivel de estrés en el profesorado de la unidad educativa, se aplicó la encuesta de la batería Villalobos respectiva; la encuesta fue aplicada en conjunto con la encuesta de factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales; los datos fueron procesados inicialmente en la hoja Excel para luego ser ingresados en el aplicativo SPSS.

La investigación inicia con el resume de la frecuencia y porcentaje del nivel de estrés del profesorado y finaliza con la aplicación del test de la batería Villalobos para identificar el nivel de estrés en forma global.

3.3.4 Factores de riesgo intra y extra laboral que causan estrés

Para definir cuáles son los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales que causan estrés en el profesorado de la unidad socialmente responsable; se obtuvo el promedio de cada una de las preguntas del cuestionario y se los compararon con los puntajes transformados de los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario.

3.3.5 Acciones tomadas

Para investigar las acciones que ha tomado la unidad educativa para prevenir los factores de riesgo psicosociales intra laborales que causan estrés en el profesorado; se procedió a identificar en las encuestas intralaborales cuáles fueron las calificaciones más altas dadas por el profesorado consultado y se identificó las fortalezas de la unidad educativa.

3.3.6 Propuesta

Los resultados de los estudios indicados anteriormente más la aplicación de una encuesta a tres profesores de la unidad educativa, son utilizados para formular una propuesta para mejorar el trabajo intra laboral para el profesorado de la unidad educativa.

3.4 Hipótesis

Hipótesis general

Los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales producen la aparición del estrés en el profesorado de la unidad educativa socialmente responsable.

Hipótesis específicas

1. La edad, sexo, estado civil, tipo de cargo y la antigüedad en el puesto de trabajo son características relacionadas con el estrés del profesorado en la unidad socialmente responsable.
2. Existen riesgo psicosociales intra y extra laborales en el profesorado de la unidad de educación socialmente responsable.
3. Es posible identificar los efectos del estrés en el profesorado de la unidad de educación socialmente responsable.
4. Los factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales causan estrés en el profesorado de la unidad socialmente responsable.
5. La unidad educativa ha tomado acciones para prevenir los factores de riesgo psicosociales intra laborales que causan estrés en el profesorado.
6. La unidad educativa socialmente responsable ha formulado una propuesta estructural y funcional para organizar el trabajo intra laboral del profesorado.

3.5 Técnicas de procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se utiliza la hoja de Excel diseñada y el programa SPSS, los mismos que permiten obtener información para las conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.6 Sistema de variables

- Factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales.
- Estrés generado en los profesores de la unidad educativa

Figura 3. Figura causa y efecto.

CAUSA (Independiente)(x)	EFEECTO (Dependiente) (y)
Factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales.	Estrés generado en los profesores de la unidad educativa.

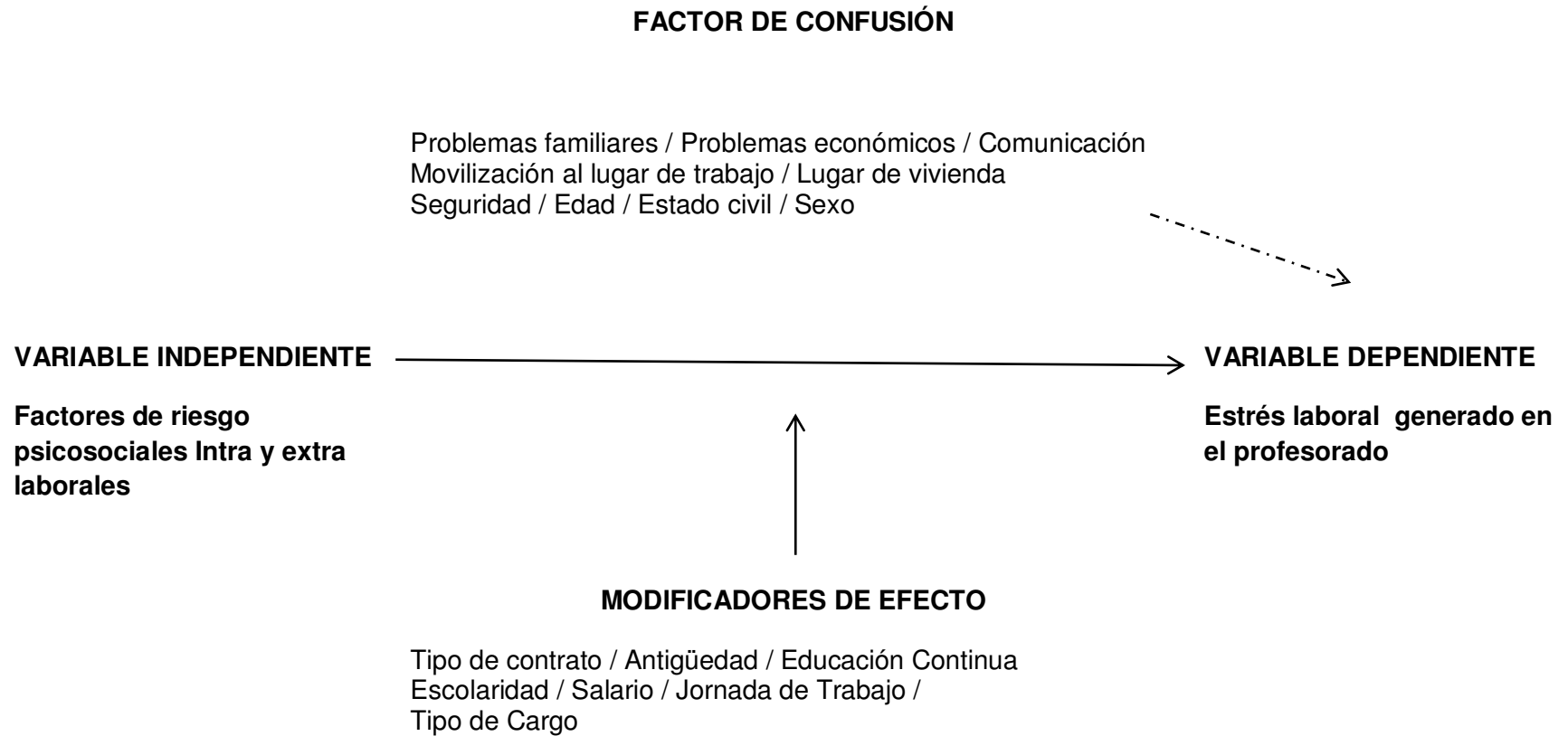


Figura 4. Figura de Estudio de Trabajo e Higiene Ocupacional

Las operacionalización de variables se presentan en el anexo 1.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados de variables de confusión

El estudio de las tres variables de confusión; edad, sexo, y estado civil; inicia con un análisis univariable y concluye con un análisis bivariado para determinar si cada una de las tres variables se encuentran relacionadas con el estrés.

4.1.1. Características del profesorado en relación a la edad.

Análisis univariable

Tabla 1. Análisis univariable del profesorado en relación a la edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	29-39 años	7	41,2	41,2	41,2
	40-50 años	5	29,4	29,4	70,6
	18-28 años	3	17,6	17,6	88,2
	51 y más	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

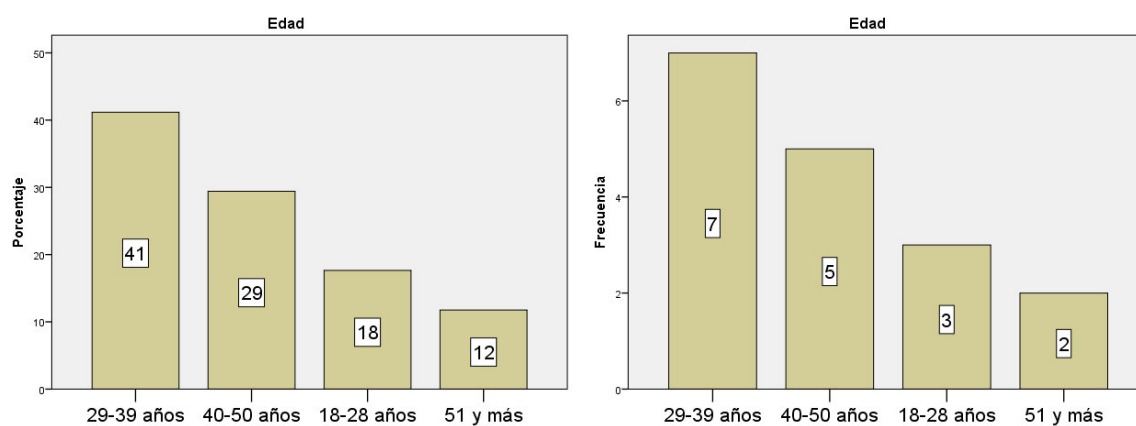


Gráfico 1. Representación del análisis univariable de la edad del profesorado

- El 41% de profesores (7) tienen un rango de edad entre 29 y 39 años.
- El 29% de profesores (5) tienen un rango de edad entre 40 y 50 años.
- El 18% de profesores (3) tienen un rango de edad entre 18 y 28 años.
- El 12% de profesores (2) tienen un rango de edad mayor a 51 años.

Análisis bivariante

Tabla 2. Análisis bivariante del profesorado en relación a la edad

			Edad				Total
			18-28 años	29-39 años	40-50 años	51 y más	
Nivel de Estrés	MUY ALTO	Recuento	0	1	4	1	6
		% del total	0,0%	5,9%	23,5%	5,9%	35,3%
	ALTO	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%
	MEDIO	Recuento	1	5	1	0	7
		% del total	5,9%	29,4%	5,9%	0,0%	41,2%
	BAJO	Recuento	1	1	0	1	3
		% del total	5,9%	5,9%	0,0%	5,9%	17,6%
Total		Recuento	3	7	5	2	17
		% del total	17,6%	41,2%	29,4%	11,8%	100,0%

- El 41,2 % de profesores (7) presentan niveles de estrés medio.
- El 35,3 % de profesores (6) presentan niveles de estrés muy alto.
- El 17,6 % de profesores (3) presentan niveles de estrés bajo.
- El 5,9 % de profesores (1) presentan niveles de estrés alto.
- El 29,4 % de profesores (5) presentan niveles de estrés medio y se encuentran en un rango de edad de 29 a 39 años.
- El 23,5 % de profesores (4) presentan niveles de estrés muy alto y se encuentra en un rango de edad de 40 a 50 años.

Tabla 3. Pruebas de chi – cuadrado del profesorado en relación a la edad

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,055 ^a	9	0,089
Razón de verosimilitudes	15,477	9	0,079
Asociación lineal por lineal	2,182	1	0,140
N de casos válidos	17		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 15 con una probabilidad de 0,089. Puesto que esta probabilidad (0,089) es mayor que 0,05, se concluye que las variables edad y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

4.1.2. Características del profesorado en relación al sexo.

Análisis univariable

Tabla 4. Análisis univariable del profesorado en relación al sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	15	88,2	88,2	88,2
	Masculino	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	



Gráfico 2. Representación del análisis univariable del sexo del profesorado

- El 88% del profesorado (15) corresponde al sexo femenino.
- El 12% de profesorado (2) corresponde al sexo masculino.

Análisis bivariante

Tabla 5. Análisis bivariante del profesorado en relación al sexo

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Nivel de Estrés	MUY ALTO	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	35,3%	35,3%
	ALTO	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	5,9%	5,9%
	MEDIO	Recuento	2	5	7
		% del total	11,8%	29,4%	41,2%
	BAJO	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	17,6%	17,6%
Total		Recuento	2	15	17
		% del total	11,8%	88,2%	100,0%

- El 35,3 % de profesores (6) presentan niveles de estrés muy alto y son sexo femenino.
- El 29,4 % de profesores (5) presentan niveles medio de estrés y corresponden al sexo femenino.
- El 17,6 % de profesores (3) presentan niveles bajos de estrés y corresponden al sexo femenino.

Tabla 6. Pruebas de chi – cuadrado del profesorado en relación al sexo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,238 ^a	3	0,356
Razón de verosimilitudes	3,939	3	0,268
Asociación lineal por lineal	,567	1	0,451
N de casos válidos	17		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 3,238 con una probabilidad de 0,356. Puesto que esta probabilidad (0,356) es mayor que 0,05, se concluye que las variables sexo y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

4.1.3. Características del profesorado en relación al estado civil.

Análisis univariable

Tabla 7. Análisis univariable del profesorado en relación al estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casado	9	52,9	52,9	52,9
	Soltero	4	23,5	23,5	76,5
	Unión libre	4	23,5	23,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

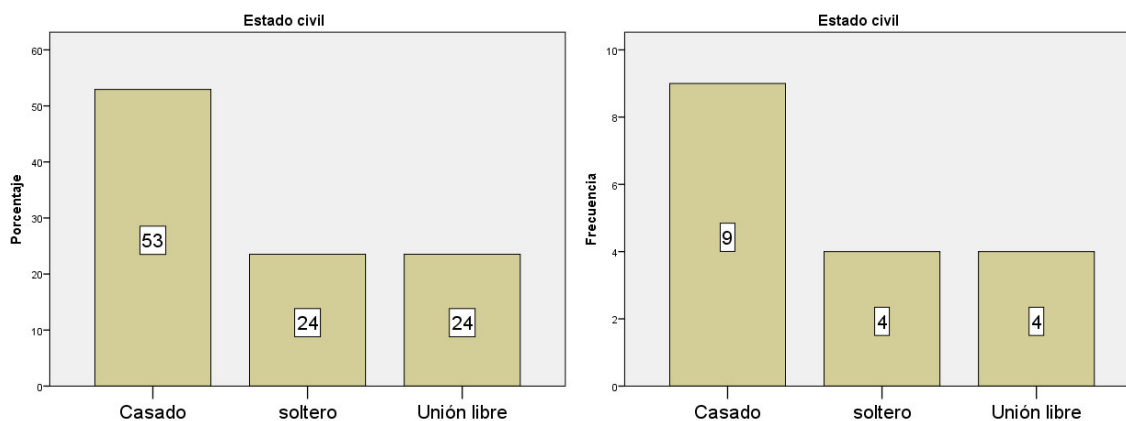


Gráfico 3. Representación del análisis univariable del estado civil del profesorado

- El estado civil del 53% (9) de los profesores es casado.
- El estado civil del 24% (4) de los profesores viven en unión libre.
- El estado civil del 24% (4) de los profesores es soltero.

Análisis bivariable

Tabla 8. Análisis bivariable del profesorado en relación al estado civil

			Estado civil			Total
			Soltero	Casado	Unión libre	
Nivel de Estrés	MUY ALTO	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	23,5%	11,8%	35,3%
	ALTO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	MEDIO	Recuento	1	4	2	7
		% del total	5,9%	23,5%	11,8%	41,2%
	BAJO	Recuento	2	1	0	3
		% del total	11,8%	5,9%	0,0%	17,6%
Total		Recuento	4	9	4	17
		% del total	23,5%	52,9%	23,5%	100,0%

- El 23,5% de profesores (4) presentan niveles de estrés muy alto y corresponden al estado civil casados.
- El 23,5% de profesores (4) presentan niveles medios de estrés y corresponden al estado civil casados.
- El 11,8% de profesores (2) presentan niveles medios de estrés y corresponden al estado civil de unión libre.
- El 11,8% de profesores (2) presentan niveles de estrés muy altos y corresponden al estado civil de unión libre.

Tabla 9. Pruebas de chi – cuadrado del profesorado en relación al estado civil

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,770 ^a	6	,187
Razón de verosimilitudes	9,761	6	,135
Asociación lineal por lineal	2,261	1	,133
N de casos válidos	17		

a. 12 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,24.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 8,770 con una probabilidad de 0,187. Puesto que esta probabilidad (0,187) es mayor que 0,05, se concluye que las variables estado civil y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

4.2 Resultados variables modificadoras de efecto

El estudio de las dos variables modificadoras de efecto; tipo de cargo y antigüedad en el puesto de trabajo; inicia con un análisis univariable y concluye con un análisis bivariable para determinar si cada una de las 2 variables se encuentran relacionadas con el estrés.

4.2.1. Características del profesorado en relación al tipo de cargo

Análisis univariable

Tabla 10. Análisis univariable del profesorado en relación al tipo de cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Profesor	17	85,0	85,0	85,0
	Jefatura	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

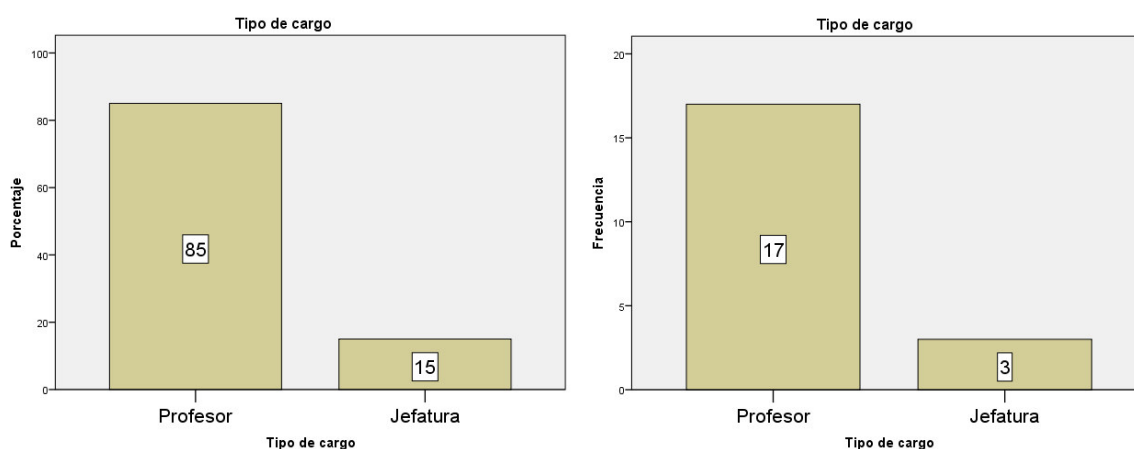


Gráfico 4. Representación del análisis univariable del tipo de cargo del profesorado

- El 85% (17) de la población encuesta corresponde a profesores de la unidad educativa.
- El 15% (3) de la población encuestada corresponde al nivel de jefatura de la unidad educativa.

Análisis bivariante

Tabla 11. Análisis bivariante del profesorado en relación al tipo de cargo

			Nivel de Estrés				Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
Tipo de cargo	Jefatura	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
	Profesor	Recuento	3	7	1	6	17
		% del total	15,0%	35,0%	5,0%	30,0%	85,0%
Total		Recuento	3	7	1	9	20
		% del total	15,0%	35,0%	5,0%	45,0%	100,0%

- La totalidad del nivel de jefatura que representa el 15% (3) presentan niveles muy altos de estrés.
- El 35% de profesores (7) presentan niveles medios de estrés.
- El 30% de profesores (6) presentan niveles muy altos de estrés.
- El 45% de la población que incluyen (3) jefaturas y (6) profesores presentan niveles muy altos de estrés.

Tabla 12. Pruebas de chi – cuadrado del profesorado en relación al tipo de cargo

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,314 ^a	3	0,230
Razón de verosimilitudes	5,451	3	0,142
Asociación lineal por lineal	3,550	1	0,060
N de casos válidos	20		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,15.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 4,314 con una probabilidad de 0,230. Puesto que esta probabilidad (0,230) es mayor que 0,05, se concluye que las variables tipo de cargo y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

4.2.2. Características del profesorado en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo.

Análisis univariable

Tabla 13. Análisis univariable del profesorado en relación a la antigüedad en el puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Más de 5 años	7	41,2	41,2	41,2
	Entre 2 y 5 años	4	23,5	23,5	64,7
	Entre 1 y 2 años	3	17,6	17,6	82,4
	Menos de 1 año	3	17,6	17,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

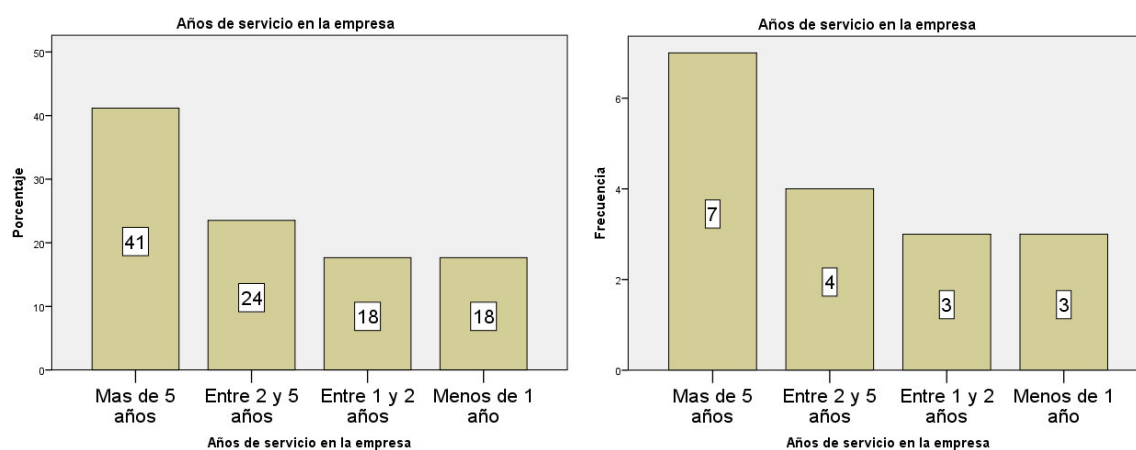


Gráfico 5. Representación del análisis univariable de la antigüedad del puesto del profesorado

- El 41% de profesores (7) cuentan con una antigüedad de más de 5 años en su puesto de trabajo.
- El 24% de profesores (4) cuentan con una antigüedad de entre 2 y 5 años en su puesto de trabajo.
- El 18% de profesores (3) cuentan con una antigüedad de entre 1 y 2 años en su puesto de trabajo.
- El 18% de profesores (3) cuentan con una antigüedad de menos de 1 año en su puesto de trabajo.

Análisis bivariable

Tabla 14. Análisis bivariable del profesorado en relación a la antigüedad en el puesto

			Años de servicio en la empresa				Total
			Más de 5 años	Entre 2 y 5 años	Entre 1 y 2 años	Menos 1 año	
Nivel de Estrés	MUY ALTO	Recuento	5	1	0	0	6
		% del total	29,4%	5,9%	0,0%	0,0%	35,3%
	ALTO	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	5,9%
	MEDIO	Recuento	1	3	2	1	7
		% del total	5,9%	17,6%	11,8%	5,9%	41,2%
	BAJO	Recuento	1	0	1	1	3
		% del total	5,9%	0,0%	5,9%	5,9%	17,6%
Total		Recuento	7	4	3	3	17
		% del total	41,2%	23,5%	17,6%	17,6%	100,0 %

- El 29,4% de profesores (5) presentan niveles de estrés muy alto con más de 5 años de servicio.
- El 17,6% de profesores (3) presentan niveles medios de estrés y llevan entre 2 y 5 años de servicio.
- El 11,8% de profesores (2) presentan niveles medios de estrés y llevan entre 1 y 2 años de servicio.

Tabla 15. Pruebas de chi – cuadrado del profesorado en relación a la antigüedad en el puesto

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,940 ^a	9	0,124
Razón de verosimilitudes	14,936	9	0,093
Asociación lineal por lineal	4,152	1	0,042
N de casos válidos	17		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,18.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 13,940 con una probabilidad de 0,124. Puesto que esta probabilidad (0,124) es mayor que 0,05, se concluye que las variables años de servicio y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

4.3 Resultados de variables independientes

El siguiente análisis resume la frecuencia y porcentaje de los factores de riesgo intra y extra laborales del profesorado sujeto de estudio.

4.3.1. Factores de riesgo intra y extra laborales

Tabla 16. Total de riesgo psicosocial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY ALTO	10	58,8	58,8	58,8
	ALTO	4	23,5	23,5	82,4
	BAJO	2	11,8	11,8	94,1
	SIN RIESGO	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

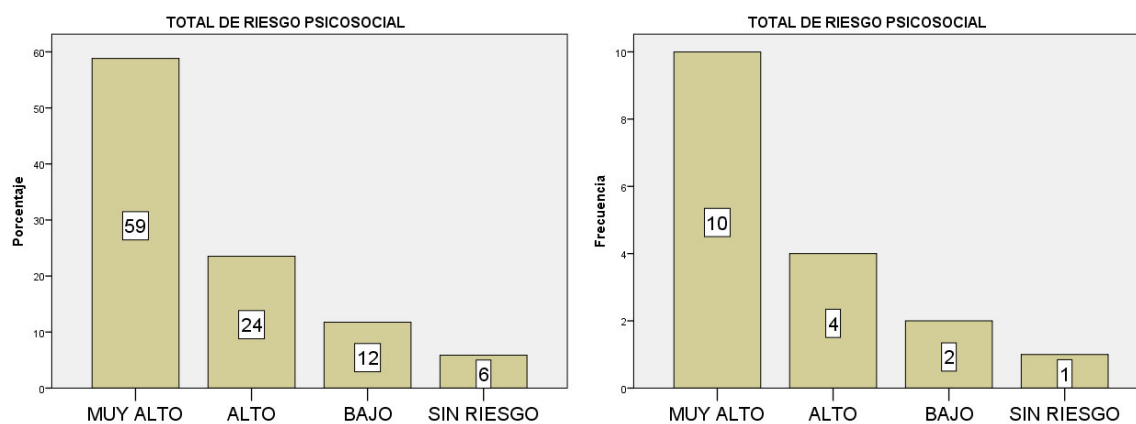


Gráfico 6. Representación del total de riesgo psicosocial

- El 59% de profesores (10) presenta niveles muy altos de riesgo psicosocial intra y extralaborales.
- El 24% de profesores (4) presentan niveles altos de riesgo psicosocial intra y extra laborales.
- El 12% de profesores (2) presentan niveles bajos de riesgo psicosocial intra y extra laborales.

- El 6% de profesores (1) presentan niveles medios de riesgo psicosocial intra y extra laborales.

4.3.2. Factores de riesgo psicosociales intra laborales

Tabla 17. Total de riesgo intralaboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY ALTO	10	58,8	58,8	58,8
	ALTO	3	17,6	17,6	76,5
	SIN RIESGO	2	11,8	11,8	88,2
	BAJO	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

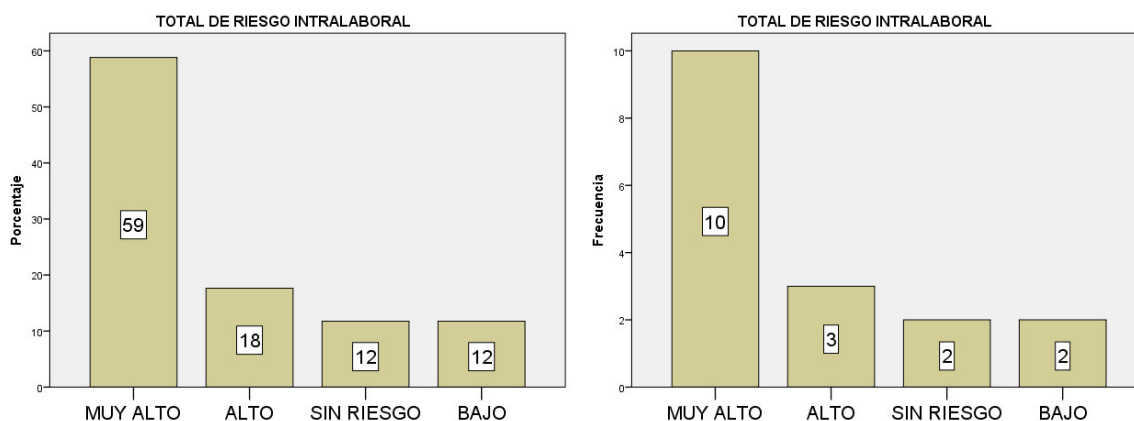


Gráfico 7. Representación del total de riesgo intralaboral

- El 59% de profesores (10) presenta niveles muy altos de riesgo psicosocial intralaboral.
- El 18% de profesores (3) presentan niveles altos de riesgo psicosocial intralaboral.
- El 12% de profesores (2) no presentan niveles de riesgo psicosocial intralaboral.
- El 12% de profesores (2) presentan niveles bajos de riesgo psicosocial intralaboral.

4.3.3. Factores de riesgo psicosociales extra laborales.

Tabla 18. Total de riesgo extralaboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY ALTO	8	47,1	47,1	47,1
	ALTO	4	23,5	23,5	70,6
	SIN RIESGO	3	17,6	17,6	88,2
	MEDIO	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

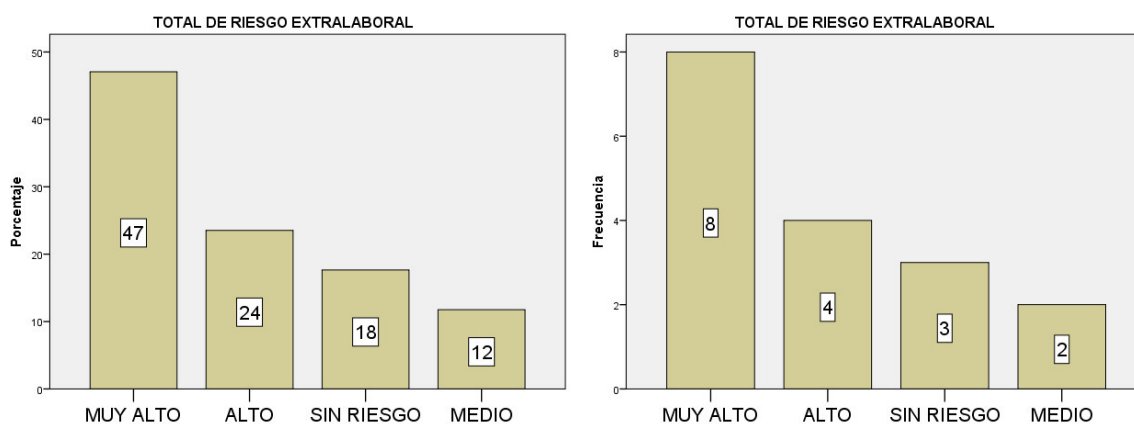


Gráfico 8. Representación del total de riesgo extralaboral

- El 47% de profesores (8) presenta niveles muy altos de riesgo psicosocial extralaboral.
- El 24% de profesores (4) presentan niveles altos de riesgo psicosocial extralaboral.
- El 18% de profesores (3) no presentan niveles de riesgo psicosocial extralaboral.
- El 12% de profesores (2) presentan niveles medios de riesgo psicosocial extralaboral.

4.4 Resultados de variable dependiente

El siguiente análisis inicia con el resume de la frecuencia y porcentaje del nivel de estrés del profesorado y finaliza con la aplicación del test de la batería Villalobos para identificar el nivel de estrés en forma global.

4.4.1. Frecuencia y porcentaje de estrés en el profesorado

Tabla 19. Nivel de estrés en el profesorado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	7	41,2	41,2	41,2
	MUY ALTO	6	35,3	35,3	76,5
	BAJO	3	17,6	17,6	94,1
	ALTO	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

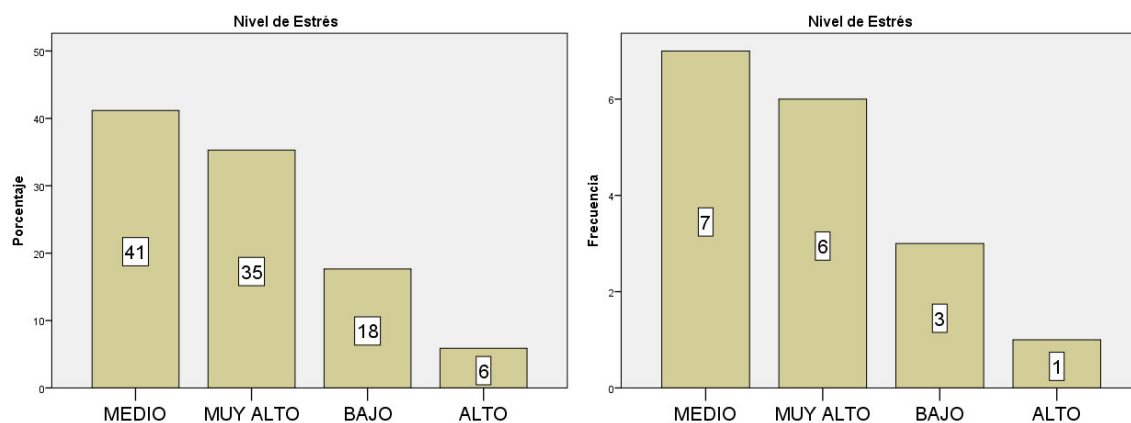


Gráfico 9. Representación del nivel de estrés en el profesorado

- El 41% de los encuestados, 7 profesores, tienen un nivel de estrés medio.
- El 35% de los encuestados, 6 profesores, tienen un nivel de estrés muy alto.
- El 18% de los encuestados, 3 profesores, tienen un nivel de estrés bajo.
- El 6% de los encuestados, 1 profesor tiene un nivel de estrés alto.

4.4.2. Interpretación del nivel de estrés del Profesorado

Para la interpretación del nivel de estrés del profesorado se procesan los resultados de la encuestas de la batería Villalobos realizadas

Cargo	P
-------	---

Valores		
Promedio de Estrés Laboral	26,7	Muy Alto
Promedio de Ítem 1-8	10,8	
Promedio de Ítem 9-12	2,2	
Promedio de Ítem 13-22	2,7	
Promedio de Ítem 23-31	0,6	

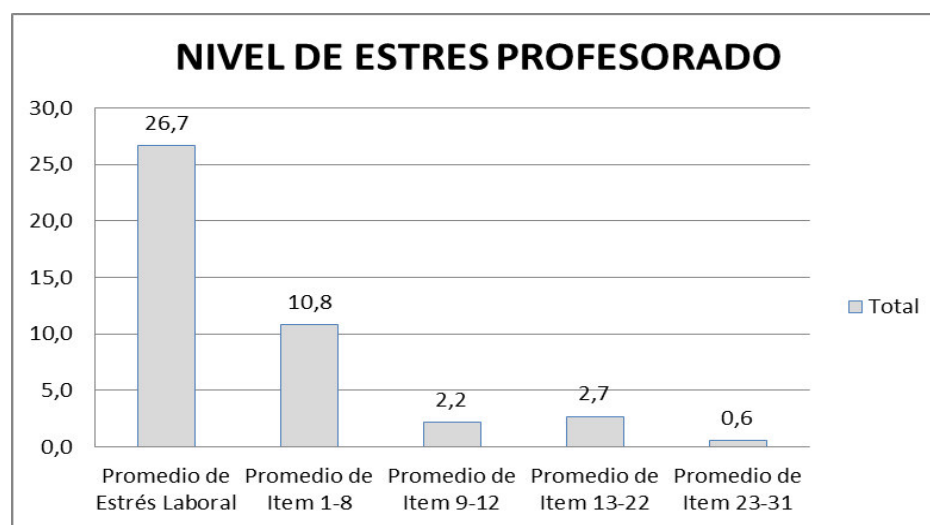


Gráfico 10. Representación del nivel de estrés en el profesorado

- El promedio de estrés laboral para el nivel del profesorado es de 26,7.
- El promedio de los ítems del 1 al 8 es de 10,8.
- El promedio de los ítems del 9 al 12 es de 2,2.
- El promedio de los ítems del 13 al 22 es de 2,7.
- El promedio de los ítems del 23 al 31 es de 0,6.

Al comparar el puntaje transformado del promedio de estrés del nivel Profesorado de 26,7 con el baremo establecido en la batería, se determina que el nivel de estrés es “muy alto”. La interpretación para niveles de estrés muy alto es la siguiente:

Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Los síntomas más frecuentes que causan estrés en el profesorado, en orden de importancia, se los resume en la siguiente tabla.

Tabla 20. Síntomas que causan estrés en el profesorado

Malestares	PROFESORES ENCUESTADOS																	Promedio
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	3	3	6	3	3	3	3	3	3	9	9	0	9	3	9	9	4,8
2	0	3	3	0	3	3	3	3	3	3	6	9	3	9	3	9	6	4,1
3	3	0	0	0	3	3	6	0	6	3	6	9	0	9	0	9	6	3,7
4	0	2	4	4	0	2	2	2	2	2	6	6	0	6	2	6	6	3,1
5	2	2	0	0	0	0	2	2	2	0	4	6	0	6	2	6	4	2,2
6	0	2	0	0	0	2	0	0	0	2	6	6	2	2	0	6	6	2,0
7	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	2	3	1	1	1	3	2	1,1
8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	1	0	2	3	0,7

- Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.
- Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos.
- Problemas respiratorios.
- Dolor de cabeza.
- Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.

- Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.
- Cambios fuertes del apetito.

4.5 Factores de riesgo psicosociales intra y extra laborales que causan estrés en el profesorado de la unidad educativa.

Como se lo estableció en el capítulo anterior y para identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con el estrés, el siguiente capítulo resume los resultados de los cuestionarios aplicados a cada uno de los profesores.

4.5.1. Resumen de resultados

Para el estudio respectivo se aplicó la encuesta a los 17 profesores siendo los resultados los que se presentan a continuación.

TIPO DE CARGO	P	
Valores		
NIVEL DE RIESGO INTRA LABORAL	38,3	Riesgo alto
NIVEL DE RIESGO EXTRA E INTRA LABORAL	36,3	Riesgo muy alto
NIVEL DE RIESGO EXTRA LABORAL	30,1	Riesgo alto



Gráfico 11. Representación del nivel de riesgo en el profesorado

- El nivel de riesgo intra laboral tiene una puntuación de 38,3, al compararlo con la tabla de baremos se establece que el nivel de riesgo es alto para el profesorado.
- El nivel de riesgo extra e intra laboral tiene una puntuación de 36,3, al compararlo con la tabla de baremos se establece que el nivel de riesgo es muy alto para el profesorado.
- El nivel de riesgo extra laboral tiene una puntuación de 30,1, al compararlo con la tabla de baremos se establece que el nivel de riesgo es alto para el profesorado.

A continuación se presentan los resultados de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo intra, extra e intra - extra laborales de las encuestas realizadas al profesorado.

4.5.1.1 Resultados factores de riesgo psicosocial intra laboral

Tabla 21. Factores de riesgo psicosocial intralaboral forma "B"

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA "B"			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61	35,3	RIESGO ALTO
	Relaciones sociales en el trabajo 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73	27,2	RIESGO ALTO
	Retroalimentación del desempeño 74, 75, 76, 77, 78	42,4	RIESGO MUY ALTO
TOTAL DOMINIO		33,2	RIESGO ALTO
Control sobre el trabajo	Claridad de rol 41, 42, 43, 44, 45	36,2	RIESGO MUY ALTO
	Capacitación 46, 47, 48	57,8	RIESGO MUY ALTO
	Participación y manejo del cambio 38, 39, 40	40,7	RIESGO MEDIO
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos 29, 30, 31, 32	15,1	RIESGO BAJO
	Control y autonomía sobre el trabajo 34, 35, 36	51,5	RIESGO ALTO
TOTAL DOMINIO		38,4	RIESGO ALTO
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	36,0	RIESGO MEDIO
	Demandas emocionales 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97	28,3	RIESGO MEDIO
	Demandas cuantitativas 13, 14, 15	47,1	RIESGO ALTO
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 25, 26, 27, 28	53,7	RIESGO MUY ALTO
	Demandas de carga mental 16, 17, 18, 19, 20	78,8	RIESGO ALTO
	Demandas de la jornada de trabajo 21, 22, 23, 24, 33, 37	53,2	RIESGO ALTO
TOTAL DOMINIO		45,0	RIESGO MUY ALTO
RECOMPENSAS	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 85, 86, 87, 88	21,0	RIESGO MUY ALTO
	Reconocimiento y compensación 79, 80, 81, 82, 83, 84	30,6	RIESGO ALTO
TOTAL DOMINIO		26,8	RIESGO ALTO
TOTAL FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL		38,3	RIESGO ALTO

Figura 5. Interpretación genérica del nivel de riesgo intra laboral

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DEL NIVEL DE RIESGO INTRA LABORAL
<p>Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>

Figura 6. Observaciones y comentarios riesgo intra laboral

Observaciones y Comentarios Riesgo Intra Laboral
<p>Los dominios en los cuales se debe prestar más atención en orden de intervención son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dominio demandas del trabajo. Riesgo muy alto. - Dominio recompensas. Riesgo alto. - Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Riesgo alto. - Dominio control sobre el trabajo. Riesgo alto.

Figura 7. Recomendaciones particulares intra laboral

Recomendaciones Particulares Intra Laboral
<p>1. Dominio demandas del trabajo. Para reducir los niveles de estrés del dominio demandas del trabajo se recomienda.</p> <p>1.1. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar evaluaciones de las guías didácticas de cada curso para asegurar que contribuyen en la organización de las clases. Con esto se busca que el profesorado pueda tener más tiempo para compartirlo con su familia. <p>1.2. Demandas cuantitativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitar al profesorado con programas de organización y priorización de actividades.

Recomendaciones Particulares Intra Laboral

1.3. Demandas de la jornada de trabajo.

- ✓ Establecer un programa de pausas activas.

2. Dominio Recompensas. Para reducir los niveles de estrés del dominio recompensas se recomienda.

1.1. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza.

- ✓ Establecer políticas de estabilidad en el puesto de trabajo.
- ✓ Elaborar cronogramas de capacitación orientados a mejorar el trabajo en equipo.

1.2. Reconocimiento y compensación.

- ✓ Pagar a tiempo los salarios.
- ✓ Establecer programas de promoción interna.

3. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

3.1. Características del liderazgo

Se recomienda que se comunique a tiempo la información relacionada al trabajo y que se imparta las orientaciones básicas requeridas.

Se debe apoyar cuando el profesorado requiera de información adicional sobre el trabajo.

4. Dominio control sobre el trabajo.

2.1. Capacitación.

- ✓ Preparar cronograma de capacitación orientado a mejorar las destrezas de enseñanza.

2.2. Claridad del rol.

- ✓ Mejorar la comunicación sobre los objetivos y resultados que se requieren alcanzar.

4.5.1.2 Resultados factores de riesgo psicosocial extra laboral y total

Tabla 22. Factores de riesgo psicosocial extra laboral

EXTRALABORAL PROFESORADO		
DIMENSIONES	PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo 14, 15, 16, 17	40,8	RIESGO ALTO
Relaciones familiares 22, 25, 27	2,5	SIN RIESGO
Comunicación y relaciones interpersonales 18, 19, 20, 21, 23	21,8	RIESGO MEDIO
Situación económica del grupo familiar 29, 30, 31	44,1	RIESGO ALTO
Características de la vivienda y de su entorno 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	24,5	RIESGO ALTO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo 24, 26, 28	35,3	RIESGO ALTO
Desplazamiento vivienda . trabajo . Vivienda 1, 2, 3, 4	41,9	RIESGO ALTO
TOTAL	30,1	RIESGO ALTO
PUNTAJE TOTAL DE EVALUACIÓN GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL (INTRA + EXTRA)	36,3	RIESGO MUY ALTO

Figura 8. Interpretación genérica del nivel de riesgo intra y extra laboral

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DEL NIVEL DE RIESGO INTRA Y EXTRA LABORAL
<p>Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>

Figura 9. Interpretación genérica del nivel de riesgo extra laboral

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DEL NIVEL DE RIESGO EXTRA LABORAL
<p>Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>

Figura 10. Observaciones y comentarios riesgo extra laboral

Observaciones y Comentarios Riesgo Extra Laboral
<p>Las dimensiones en las cuales se debe prestar más atención son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Situación económica del grupo familiar. - Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda. - Tiempo fuera del trabajo. - Influencia del entorno extralaboral. - Características de la vivienda y de su entorno. - Comunicación y relaciones interpersonales. - Relaciones familiares.

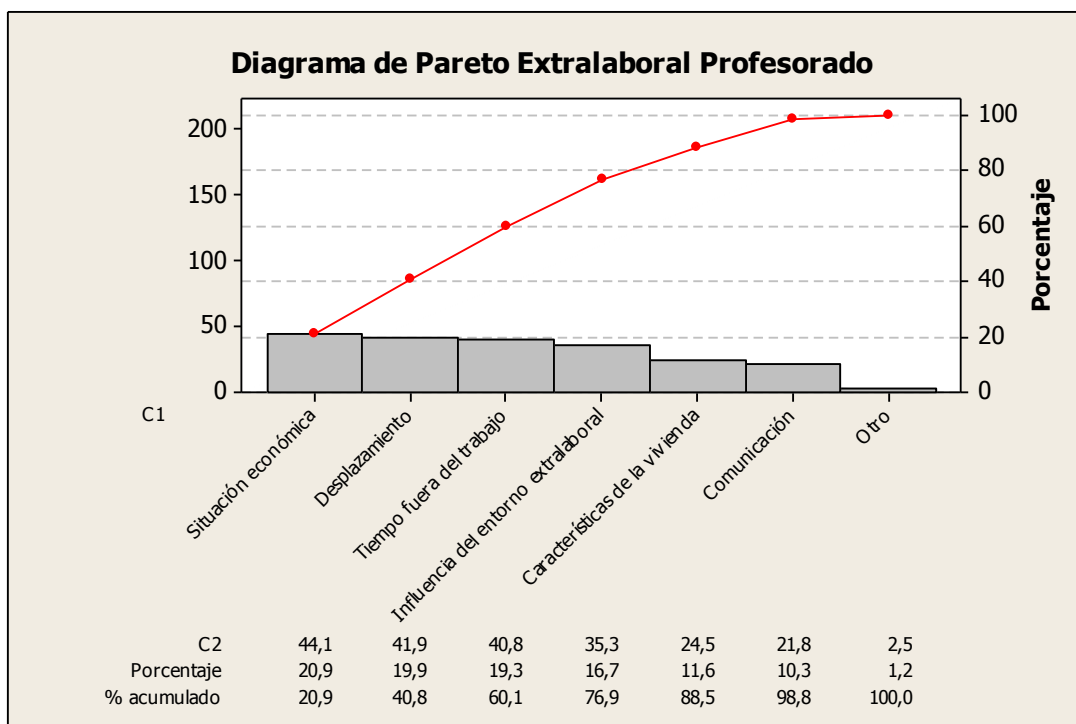


Gráfico 12. Diagrama de Pareto extralaboral

Figura 11. Recomendaciones particulares extra laboral

Recomendaciones Particulares Extra Laboral
<p>En el diagrama anterior se establece el diagrama de Pareto del nivel de riesgo extra laboral del profesorado. El 20,9 % del puntaje total se relaciona con la Situación económica del grupo familiar y el 19,9 % del total se relaciona con Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda.</p> <p>Para el desplazamiento, se recomienda dar solución y solicitar la incorporación de servicio de transporte.</p>

4.6 Resultados de entrevista aplicada

En el siguiente capítulo se presentan los resultados de la entrevista realizada a tres profesores de la Unidad Educativa.

4.6.1 ¿Considera usted que la edad es un factor que ocasiona estrés en el profesorado? Si o no. Por qué.

Respuestas de las personas entrevistadas:

La primera persona entrevistada indica que la edad no influye en el estrés, para ésta persona el estrés es generado por problemas familiares en su gran mayoría.

La segunda persona entrevistada indica que la edad no es la causa principal, para ésta persona los problemas económicos son los que ocasionan estrés.

La tercera persona entrevistada indica que la edad difícilmente ocasiona estrés, desde su punto de vista.

Las respuestas de las tres personas entrevistadas concuerdan con el resultado obtenido; que la variable edad y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

4.6.2 *¿Considera usted que el sexo (masculino – femenino) es un factor que ocasiona estrés en el profesorado? Si o no. Por qué.*

Respuestas de las personas entrevistadas:

La primera persona entrevistada indica que las mujeres sufren más estrés que los hombres debido a que tienen que atender su trabajo y su familia. La segunda persona entrevistada indica que como es madre soltera y tiene que atender su hogar sola su nivel de estrés es mayor que el que experimenta su ex marido que es hombre. La tercera persona entrevistada indica que el sexo no es un factor que ocasiona estrés.

Las respuestas de dos personas entrevistadas no concuerdan con el resultado obtenido de que la variable sexo y nivel de estrés no están relacionadas. Se aprecia que para la muestra entrevistada el estrés y sexo si se encuentran relacionados.

4.6.3 *¿Considera usted que el estado civil es un factor que ocasiona estrés en el profesorado? Si o no. Por qué.*

Respuestas de las personas entrevistadas:

La primera persona entrevistada indica que el estado civil si es un factor que ocasiona estrés, la persona entrevista considera que las personas casadas e incluso las personas viudas pueden tener más estrés que las personas solteras.

La segunda persona entrevistada indica que desde su punto de vista, ya que es casada y cuenta con un hogar, ella recuerda que cuando era soltera no tenía las mismas preocupaciones que tiene en este momento, y por este motivo considera que efectivamente el estado civil si puede estar relacionado con el estrés.

La tercera persona entrevistada indica que definitivamente el estado civil si se relaciona con el estrés, indicó que al compararse con sus hermanos solteros, ellos como no tienen todavía responsabilidades mayores; no tienen los niveles de preocupación que ella tiene.

Las respuestas de las tres personas entrevistadas no concuerdan con el resultado obtenido de que la variable estado civil y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio. Para las tres personas entrevistadas el estado civil si se relaciona con el estrés.

4.6.4 ¿Considera usted que el tipo de cargo es un factor que ocasiona estrés en el profesorado? Si o no. Por qué.

Respuestas de las personas entrevistadas:

La primera persona entrevistada indica que el tipo de cargo no es determinante para el estrés, desde su punto de vista todas las personas, independientemente de su cargo, pueden generar estrés por otra causas.

La segunda persona entrevistada indica que desde su punto de vista el tipo de cargo no está relacionado con el estrés, tanto los profesores como los directivos están sujetos a la misma presión, y depende de cada uno la forma de enfrentarlos.

La tercera persona entrevistada indica que todos los cargos están relacionados con presiones propias y que depende de la persona el cómo tratarlos.

Las respuestas de las tres personas entrevistadas concuerdan con el resultado obtenido de que la variable tipo de cargo y nivel de estrés no están relacionados para este estudio.

4.6.5 *¿Considera usted que la antigüedad en el puesto de trabajo es un factor que ocasiona estrés en el profesorado? Si o no. Por qué.*

Respuestas de las personas entrevistadas:

La primera persona entrevistada indica que la antigüedad en el puesto si se relaciona con el estrés, desde su punto de vista las personas que recién entran pueden presentar estrés debido a que están iniciando en sus labores, pero luego de un tiempo cuando conozcan su puesto el nivel de preocupación tiende a bajar.

La segunda persona entrevistada considera que no existe una relación directa entre antigüedad y estrés.

La tercera persona entrevistada indica que desde su punto de vista la antigüedad no es un factor determinante para el estrés.

Las respuestas de dos de las personas entrevistadas concuerdan con el resultado obtenido de que la variable antigüedad en el puesto y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

4.6.6 *¿Ha sentido estrés en su trabajo como profesor, en caso que su respuesta sea afirmativa, que tipo de malestar ha ocasionado el estrés en su salud?*

Respuestas de las personas entrevistadas:

La primera persona entrevistada indica que si ha sentido estrés ocasionado por su trabajo. El estrés se ha manifestado en los siguientes malestares:

- ✓ Dolores en el cuello y espalda.
- ✓ Problemas digestivos
- ✓ Dolor de cabeza
- ✓ Trastornos del sueño

La segunda persona entrevistada indica que si ha sentido estrés en su trabajo de profesor. El estrés se ha manifestado en las siguientes molestias:

- ✓ Cambios del apetito.
- ✓ Problemas digestivos
- ✓ Dolor de cabeza
- ✓ Trastornos del sueño

La tercera persona entrevistada indica que si ha sentido estrés en su trabajo de profesor. El estrés se ha manifestado en las siguientes molestias:

- ✓ Sentimiento de angustia.
- ✓ Dolores en el cuello y espalda.
- ✓ Problemas digestivos
- ✓ Dolor de cabeza
- ✓ Trastornos del sueño

Las respuestas de las tres personas concuerdan con las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados en lo referente a problemas digestivos, dolores de cabeza y trastornos en el sueño.

Las respuesta de dos de las tres personas concuerdan con las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados en lo referente a que presentan Dolores en el cuello y espalda.

4.6.7 ¿Cuáles son los problemas internos de la Unidad Educativa que generan tensión, desde su punto de vista?

Respuestas de las personas entrevistadas:

La primera persona entrevistada indica que los siguientes problemas internos le causan tensión:

- ✓ En ocasiones el pago del salario no se lo realiza a tiempo.

- ✓ No se cuenta con programas de promoción interna para los profesores más entusiastas
- ✓ En ocasiones las directrices dadas no son comunicadas a tiempo.
- ✓ No se comunican oportunamente los objetivos y resultados que se requieren alcanzar.

La segunda persona entrevistada indica que los siguientes problemas internos le causan tensión:

- ✓ Considera que no existe estabilidad en su puesto de trabajo.
- ✓ Las guías del curso considera que deberían actualizarse.
- ✓ Indica que requiere capacitación en temas de organización de actividades.

La tercera persona entrevistada indica que los siguientes problemas internos le causan tensión:

- ✓ No se cuenta con programas de pausas activas.
- ✓ El sueldo en ocasiones no se paga a tiempo.
- ✓ No se cuenta con programas de promoción.
- ✓ Para preparar las clases en ocasiones toma el tiempo que lo puede pasar con su familia.

Las respuestas de las tres personas concuerdan con las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados en lo referente a:

- ✓ Pago del salario no se lo realiza a tiempo.
- ✓ No se cuenta con programas de promoción interna para los profesores más entusiastas
- ✓ En ocasiones las directrices dadas no son comunicadas a tiempo.
- ✓ No se comunican oportunamente los objetivos y resultados que se requieren alcanzar.
- ✓ Para preparar las clases en ocasiones toma el tiempo que lo puede pasar con su familia.
- ✓ No se cuenta con programas de pausas activas.

4.6.8 *¿Cuáles son los problemas externos a la Unidad Educativa a los cuales se ha visto expuesto y que les ha causado malestar?*

Respuestas de las personas entrevistadas:

La primera persona entrevistada, indica que los siguientes problemas externos le causan tensión:

- ✓ Le resulta difícil trasladarse de su vivienda al trabajo.
- ✓ Pasa mucho tiempo viajando de ida y de regreso al trabajo.
- ✓ El dinero que se gana en el hogar no alcanza para cubrir los gastos básicos.
- ✓ En la zona donde vivo se presentan hurtos y delincuencia.
- ✓ No cuenta con suficiente tiempo para descansar.

La segunda persona entrevistada, indica que los siguientes problemas externos le causan tensión:

- ✓ No cuento con mucho tiempo para atender mis asuntos personales.
- ✓ No suelo comentar a mis amigos o parientes sobre mis problemas.
- ✓ Tengo deudas contraídas que afectan el presupuesto familiar.
- ✓ Cerca de mi vivienda las vías no se encuentran en buenas condiciones.
- ✓ Le resulta difícil transportarse a la unidad educativa.

La tercera persona entrevistada indica que los siguientes problemas externos le causan tensión:

- ✓ Tiene que tomar varios medios de transporte para llegar al establecimiento de educación.
- ✓ No tiene acceso fácil al centro médico más cercano.
- ✓ Las condiciones de la vivienda nos son las más adecuadas, la vivienda es muy antigua.
- ✓ Las deudas contraídas no le permiten cubrir los gastos básicos.

Las respuestas de las tres personas concuerdan con las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados de tipo extra laboral.

4.6.9 ¿Qué tipo de ventajas o servicios le brinda la Unidad Educativa para facilitar su trabajo de profesor?

Respuestas de las personas entrevistadas:

La primera persona entrevistada indica que desde su punto de vista las siguientes acciones emprendidas por la Unidad Educativa han contribuido para su trabajo de profesor:

- ✓ Capacitaciones en utilización de material didáctico de pedagógica, cada dos meses aproximadamente.
- ✓ Servicio de computación facilitado por la institución; con internet para consultas.
- ✓ Servicio de comida, bar.
- ✓ Servicio odontológico.
- ✓ Directora abierta a nuevas iniciativas.
- ✓ Se cuenta con un calendario anual que incluye todas las actividades planificadas.

La segunda persona entrevistada indica que desde su punto de vista las siguientes acciones emprendidas por la Unidad Educativa han contribuido para su trabajo de profesor:

- ✓ Apoyo a iniciativas, por ejemplo, se aceptó que un funcionario del municipio, con conocimientos en ingeniería agrónoma, pueda capacitar al profesorado y estudiantes en la siembra y cuidado de árboles.
- ✓ Recibieron un taller de educación sexual.
- ✓ Apoyo para capacitación de niños líderes

- ✓ Participación en curso sobre escuelas de calidad.
- ✓ Apoyo escolar para niños con dificultades, brindado por personal capacitado del municipio.
- ✓ Se cuenta con un calendario anual que incluye todas las actividades planificadas.

La tercera persona entrevistada indica que desde su punto de vista las siguientes acciones emprendidas por la Unidad Educativa han contribuido para su trabajo de profesor:

- ✓ Servicio de computación facilitado por la institución; con internet para consultas.
- ✓ Recibieron un taller de educación sexual.
- ✓ Se cuenta con un calendario anual que incluye todas las actividades planificadas.
- ✓ Apoyo para capacitación de niños líderes.
- ✓ Servicio de comida, bar.

Las respuestas de las tres personas incluyen las siguientes acciones que han contribuido para facilitar su trabajo.

- ✓ Capacitaciones en utilización de material didáctico de pedagogía, cada dos meses aproximadamente.
- ✓ Servicio de computación facilitado por la institución; con internet para consultas.
- ✓ Servicio de comida, bar.
- ✓ Servicio odontológico.
- ✓ Directora abierta a nuevas iniciativas.
- ✓ Apoyo a iniciativas, por ejemplo, se aceptó que un funcionario del municipio, con conocimientos en ingeniería agrónoma, pueda capacitar al profesorado y estudiantes en la siembra y cuidado de árboles.

- ✓ Capacitaciones, recibieron un taller de educación sexual.
- ✓ Apoyo para capacitación de niños líderes.
- ✓ Participación en curso sobre escuelas de calidad.
- ✓ Apoyo escolar para niños con dificultades, brindado por personal capacitado del municipio.
- ✓ Se cuenta con un calendario anual que incluye todas las actividades planificadas.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

5.1.1. Conclusiones de las variables de confusión

Características del profesorado en relación a la edad.

- El 41% de profesores (7) tienen un rango de edad entre 29 y 39 años.
- El 29% de profesores (5) tienen un rango de edad entre 40 y 50 años.
- El 18% de profesores (3) tienen un rango de edad entre 18 y 28 años.
- El 12% de profesores (2) tienen un rango de edad mayor a 51 años.
- El 29,4 % de profesores (5) presentan niveles de estrés medio y se encuentran en un rango de edad de 29 a 39 años.
- El 23,5 % de profesores (4) presentan niveles de estrés muy alto y se encuentra en un rango de edad de 40 a 50 años.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 15 con una probabilidad de 0,089. Puesto que esta probabilidad (0,089) es mayor que 0,05, se concluye que las variables edad y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

Características del profesorado en relación al sexo.

- El 88% del profesorado (15) corresponde al sexo femenino.
- El 12% de profesorado (2) corresponde al sexo masculino.
- El 35,3 % de profesores (6) presentan niveles de estrés muy alto y son sexo femenino.
- El 29,4 % de profesores (5) presentan niveles medio de estrés y corresponden al sexo femenino.

- El 17,6 % de profesores (3) presentan niveles bajos de estrés y corresponden al sexo femenino.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 3,238 con una probabilidad de 0,356. Puesto que esta probabilidad (0,356) es mayor que 0,05, se concluye que las variables sexo y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

Características del profesorado en relación al estado civil.

- El estado civil del 53% (9) de los profesores es casado.
- El estado civil del 24% (4) de los profesores viven en unión libre.
- El estado civil del 24% (4) de los profesores es soltero.
- El 23,5% de profesores (4) presentan niveles de estrés muy alto y corresponden al estado civil casados.
- El 23,5% de profesores (4) presentan niveles medios de estrés y corresponden al estado civil casados.
- El 11,8% de profesores (2) presentan niveles medios de estrés y corresponden al estado civil de unión libre.
- El 11,8% de profesores (2) presentan niveles de estrés muy altos y corresponden al estado civil de unión libre.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 8,770 con una probabilidad de 0,187. Puesto que esta probabilidad (0,187) es mayor que 0,05, se concluye que las variables estado civil y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

Las variables de confusión estudiadas, para este estudio en particular, no se relacionan con el nivel de estrés del profesorado.

5.1.2. Conclusiones de las variables de modificadoras de efecto

Características del profesorado en relación al tipo de cargo

- El 85% (17) de la población encuesta corresponde a profesores de la unidad educativa.
- El 15% (3) de la población encuestada corresponde al nivel de jefatura de la unidad educativa.
- El 15% (3) del nivel de jefatura presentan niveles muy altos de estrés.
- El 35% de profesores (7) presentan niveles medios de estrés.
- El 30% de profesores (6) presentan niveles muy altos de estrés.
- El 45% de la población que incluyen (3) jefaturas y (6) profesores presentan niveles muy altos de estrés.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 4,314 con una probabilidad de 0,230. Puesto que esta probabilidad (0,230) es mayor que 0,05, se concluye que las variables tipo de cargo y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

Características del profesorado en relación a la antigüedad en el puesto de trabajo.

- El 41% de profesores (7) cuentan con una antigüedad de más de 5 años en su puesto de trabajo.
- El 24% de profesores (4) cuentan con una antigüedad de entre 2 y 5 años en su puesto de trabajo.
- El 18% de profesores (3) cuentan con una antigüedad de entre 1 y 2 años en su puesto de trabajo.
- El 18% de profesores (3) cuentan con una antigüedad de menos de 1 año en su puesto de trabajo.
- El 29,4% de profesores (5) presentan niveles de estrés muy alto con más de 5 años de servicio.
- El 17,6% de profesores (3) presentan niveles medios de estrés y llevan entre 2 y 5 años de servicio.
- El 11,8% de profesores (2) presentan niveles medios de estrés y llevan ente 1 y 2 años de servicio.

El estadístico Chi – cuadrado de Pearson toma un valor de 13,940 con una probabilidad de 0,124. Puesto que esta probabilidad (0,124) es mayor que 0,05, se concluye que las variables años de servicio y nivel de estrés no están relacionadas para este estudio.

Las variables modificadoras de efecto estudiadas, para este estudio en particular, no se relacionan con el nivel de estrés del profesorado.

5.1.3. Conclusión de la variable dependiente estrés.

- El 41% de los encuestados, 7 profesores, tienen un nivel de estrés medio.
- El 35% de los encuestados, 6 profesores, tienen un nivel de estrés muy alto.
- El 18% de los encuestados, 3 profesores, tienen un nivel de estrés bajo.
- El 6% de los encuestados, 1 profesor tiene un nivel de estrés alto.

El nivel de estrés identificado para el profesorado es Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Los síntomas más frecuentes que causan estrés en el profesorado son los siguientes:

- Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.
- Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.
- Problemas respiratorios.
- Dolor de cabeza.

- Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.
- Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.
- Cambios fuertes del apetito.

5.1.4. Conclusión del riesgo psicosocial intra laboral.

- El 59% de profesores (10) presenta niveles muy altos de riesgo psicosocial intralaboral.
- El 18% de profesores (3) presentan niveles altos de riesgo psicosocial intralaboral.
- El 12% de profesores (2) no presentan niveles de riesgo psicosocial intralaboral.
- El 12% de profesores (2) presentan niveles bajos de riesgo psicosocial intralaboral.

Interpretación del nivel de riesgo intra laboral

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

5.1.5. Conclusión del riesgo psicosocial extra laboral.

- El 47% de profesores (8) presenta niveles muy altos de riesgo psicosocial extralaboral.
- El 24% de profesores (4) presentan niveles altos de riesgo psicosocial extralaboral.
- El 18% de profesores (3) no presentan niveles de riesgo psicosocial extralaboral.
- El 12% de profesores (2) presentan niveles medios de riesgo psicosocial extralaboral.

Interpretación del nivel de riesgo intra y extra laboral:

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Interpretación del nivel de riesgo extra laboral:

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

5.2 Recomendaciones

5.2.1. Recomendación del riesgo psicosocial intra laboral.

1. Dominio demandas del trabajo. Para reducir los niveles de estrés del dominio demandas del trabajo se recomienda.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

- Realizar evaluaciones de las guías didácticas de cada curso para asegurar que contribuyen en la organización de las clases. Con esto se busca que el profesorado pueda tener más tiempo para compartirlo con su familia.

Demandas cuantitativas.

- Capacitar al profesorado con programas de organización y priorización de actividades.

Demandas de la jornada de trabajo.

- Establecer un programa de pausas activas.

2. Dominio Recompensas. Para reducir los niveles de estrés del dominio recompensas se recomienda.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza.

- Establecer políticas de estabilidad en el puesto de trabajo.
- Elaborar cronogramas de capacitación orientados a mejorar el trabajo en equipo.

Reconocimiento y compensación.

- Pagar a tiempo los salarios.
- Establecer programas de promoción interna.

3. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Características del liderazgo

- Se recomienda que se comunique a tiempo la información relacionada al trabajo y que se imparta las orientaciones básicas requeridas.
- Se debe apoyar cuando el profesorado requiera de información adicional sobre el trabajo.

4. Dominio control sobre el trabajo.

Capacitación.

- Preparar cronograma de capacitación orientado a mejorar las destrezas de enseñanza.

Claridad del rol.

- Mejorar la comunicación sobre los objetivos y resultados que se requieren alcanzar.

5.2.2. Recomendación del riesgo psicosocial extra laboral.

Para el desplazamiento, se recomienda dar solución y solicitar la incorporación de servicio de transporte para el profesorado.

5.2.3. Recomendación general

En forma general y una vez analizada la información relacionada, se recomienda iniciar con el proceso de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo modelo Ecuador. Con este sistema la unidad educativa contará con las siguientes ventajas:

Gestión administrativa

- Alinear su visión y misión a objetivos estratégicos, contribuyendo de esta forma a lograr compromiso y a su vez dar dirección a las actividades.
- El sistema de gestión es una buena herramienta para organizar las actividades y estandarizar las mejores prácticas, en este caso de enseñanza.
- A través de auditorías internas y externas se logra identificar oportunidades de mejora en las respectivas áreas.
- Al contar con indicadores de desempeño en los procesos, estos contribuyen en la toma de decisiones a nivel directivo.
- El enfoque de procesos contribuye a que los diferentes departamentos inicien con un proceso de trabajo en equipo.

Gestión técnica

Se podrá contar con un sistema para prevenir y controlar los fallos técnicos, actuando sobre estas causas antes de que se materialicen.

Gestión del talento humano

Se podrá dar competencia en seguridad y salud a todos los niveles de la organización, se podrá potenciar el compromiso como requisito de primer nivel en el éxito de la gestión en seguridad y salud.

Programas y procedimientos operativos

De acuerdo con el tipo y magnitud de los factores de riesgo y el tipo y magnitud de la organización, y después de realizar el diagnóstico del sistema de gestión, se desarrollarán los procedimientos y programas requeridos.

BIBLOGRAFÍA

- Cox, S & Heames, R. (2010). ¿Cómo enfrentar el malestar docente? Barcelona: Octaedro.
- Flores Tobar, C.M. (2014). Estrés Laboral en empresas de producción. Tesis maestría no publicado. Universidad de Manizales Facultad de Psicología. Manizales, Colombia.
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Bournout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria. Tesis de maestría no publicada. Cuba.
- Ruiz – Frutos, C. (2006). Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (3a ed.). Barcelona, España: Elsevier.
- Sánchez, F.C. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Tesis de licenciatura en psicología no publicada. Universidad Abierta Interamericana. Sede Rosario.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1997). El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente (1ª ed.). Barcelona, España: Paidós.
- García, L. (2010). Diseño de un sistema administrativo para la prevención de riesgos por la exposición laboral a 1,2 dicloroetano en un empresa química – farmacéutica del estado de México. Tesis para obtener el grado de maestría en Ciencias en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene no publicada. Instituto Politécnico Nacional. México, D.F.
- Méndez, M. (2004). Influencia de la inteligencia emocional sobre el estrés laboral. Tesina para obtener el título de la Licenciatura en Administración no publicado. Universidad Metropolitana. México, D.F.
- Royo, J. (2011). Influencia de las jornadas extensas de trabajo en el estrés laboral. Tesina para obtener el título de Licenciado en Administración no publicado. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. México.
- Hernández, A. (2013). Violencia laboral, estrés y afrontamiento en docentes de nivel secundario. Investigación para obtener el grado de Licenciada en Psicología Social no publicado. Universidad Metropolitana Unidad Iztapalapa. México.
- Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. (2011) (Online). Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index.html>
- El estrés: definición y síntomas. (2010) (Online). Disponible en: https://osha.europa.eu/es/topics/stress/definitions_and_causes

- El estrés laboral y su prevención. (2010) (Online). Disponible en: http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php
- Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales. (2011) (Online). Disponible en: http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/
- Duque, Y. (2014). Perfiles de los gerentes de responsabilidad social de las organizaciones adheridas al pacto global en Colombia. *Investigación & Desarrollo* vol. 22, No 2
- Barrientos, A. (2014). La cultura herramienta para enfrentar la responsabilidad social empresarial. Tesina para obtener el grado de Licenciado en Administración, no publicado. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa, México.
- Segura, A. (2004). Evaluación del modelo de prevención de riesgos psicosociales para niños aprender jugando. Trabajo final de investigación para obtener título de Licenciatura en Psicología Social, no publicado. Universidad Metropolitana. Iztapalapa, México.
- Meseguer, M. y Soler, I (2009). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Revista Psicothema* Vol. 19, No 2, p. 225-230.
- Guardia, J., Pero, M. y Barrios, M (2009). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Revista Psicothema* Vol. 20, No 4, p. 939-944.
- Díaz, R., Rubio, V., Moreno, L. y García, M. (2010). Relaciones entre percepción de riesgos psicosociales y hábitos de sueño. *Revista Ansiedad y Estrés*, Universidad Complutense de Madrid.
- Vásconez, V. (2011). Diseño de un programa de responsabilidad social para el área externa de empresas Mutualistas, con miras a la aplicación de la guía ISO 26000 caso: Mutualista Pichincha. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Relaciones Públicas y Comunicación Social, no publicado. Universidad Tecnológica Equinoccial.

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Comunicación	Comunicación	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Información que mejorar	Información que mejorar	
			Claridad de la información	Claridad de información	
			Evaluación y mejora	Evaluación y mejora	
			Información de mejora	Información de mejora	
		RELACIÓN CON LOS COLABORADORES	Comunicación tardía	No aplica	
			Comportamiento inadecuado		
			Organización difícil		
			Aporte de opiniones –nula		
			Logro de resultados – dificultad		
	Expresión irrespetuosa desacuerdos				
	Poca cooperación				
	Bajo desempeño				
	Negatividad a mejorar				

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	Instrucciones claras	Organización trabajo	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Organización de trabajo	Respeto puntos de vista	
			Respeto puntos de vista	Incentivo en trabajo	
			Incentivo en trabajo	Distribución trabajo	
			Distribución de trabajo	Comunicación trabajo	
			Comunicación trabajo	Orientación del trabajo	
			Orientación del trabajo	Progreso en el trabajo	
			Progreso en el trabajo	Bienestar laboral	
			Bienestar laboral	Solución problemas	
			Solución problemas	Respeto	
			Confianza mutua	Confianza mutua	
			Escucha problemas	Escucha problemas	
			Apoyo en necesidades	Apoyo en necesidades	
		RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Ambiente	Ambiente	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Respeto	Respeto	
			Confianza	Confianza	
			Bienestar	Bienestar	
			Maltrato	Maltrato	
			Solución problemas	Solución problemas	
			Unión	Unión	
			Formar parte del grupo		
			Colaboración	Colaboración	
			Convenir fácilmente	Convenir fácilmente	
Solidaridad	Solidaridad				
Cooperación	Cooperación				
Escuchar problemas ajenos	Escuchar problemas ajenos				

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	CLARIDAD DEL ROL	Funciones	Funciones	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Decisiones	Decisiones	
			Metas	Metas	
			Influencia del trabajo	No aplica	
			Objetivos	Objetivos	
			Orientación	No aplica	
			Resolución	Resolución	
		CAPACITACION	Participación	Participación	
			Utilidad	Utilidad	
			Ayuda	Ayuda	
		PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO	Beneficio	No aplica	
			Información	Cambios	
			Sugerencias	Sugerencias	
			Participación	Participación	
		OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Desarrollo habilidades	Desarrollo habilidades	
			Aplicabilidad conocimientos	Aplicabilidad conocimientos	
			Aprendizajes nuevos	Aprendizaje nuevos	
			Asignación tareas por capacidad	Hacer cosas nuevas	
		CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	Cantidad	Cantidad	
			Velocidad	Velocidad	
			Orden	Orden	

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	DEMANDAS DE TRABAJO	DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	Ruido	Ruido	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Frío	Frío	
			Calor	Calor	
			Aire	Aire	
			Luz	Luz	
			Espacio	Espacio	
			R. Químicos	R. Químicos	
			Esfuerzo físico	Esfuerzo físico	
			Herramientas y equipos	Herramientas y equipos	
			R. Biológicos	R. Biológicos	
		Accidentes	Accidentes		
		Limpieza y orden	Limpieza y orden		
		Personas Enojadas	Personas Enojadas		
		Personas preocupadas	Personas preocupadas		
		Personas tristes	Personas tristes		
		Personas enfermas	Personas enfermas		
		Personas necesitadas de ayuda	Personas necesitadas de ayuda		
		Personas maltratadoras	Personas maltratadoras		
		Simulación sentimientos	Expresión de sentimientos		
		Violencia	Violencia		
Situaciones dolorosas	Situaciones dolorosas				

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	DEMANDAS DE TRABAJO	DEMANDAS CUANTITATIVAS	Cantidad trabajo- Tiempo adicional	Cantidad trabajo-Tiempo adicional	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Tiempo de trabajo - deberes	Tiempo de trabajo - deberes	
			Tiempo de trabajo – ritmo continuo	Tiempo de trabajo – ritmo continuo	
			Tiempo de trabajo - pausas	No aplica	
			Cantidad trabajo - Decisión	No aplica	
			Trabajo –asuntos personales	No aplica	
		INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	Trabajo – pensamiento casa	Trabajo – pensamiento casa	
			Trabajo - discusiones	Trabajo - discusiones	
			Trabajo en casa	Trabajo en casa	
			Trabajo - Tiempo con familia y amigos	Trabajo - Tiempo con familia y amigos	

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	DEMANDAS DE TRABAJO	EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	Rapidez de decisiones difíciles	NO EVALUA	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Varios asuntos al mismo tiempo		
			Trabajo – pequeños detalles		
			Trabajo – cosas de valor		
			Trabajo – dinero empresa		
			Trabajo – seguridad de otros		
			Trabajo – resultados del área		
			Trabajo – salud de otros		
		DEMANDA DE CARGA MENTAL	Cantidad esfuerzo mental	Cantidad esfuerzo mental	
			Concentración	Concentración	
			Memoria	Memoria	
			Atención varios asuntos	Cálculos matemáticos	
			Pequeños detalles	Pequeños detalles	

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	DEMANDAS DE TRABAJO	CONSISTENCIA DEL ROL	Órdenes contradictorias	NO EVALUA	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Cosas innecesarias		
			Respeto normas y procedimientos		
			Trabajo - practicidad		
			Cambios – facilidad trabajo		
		DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	Horario nocturno	Horario nocturno	
			Trabajo días no laborables	Pausas para descansar	
			Descanso fines de semana u otros días	Descanso fines de semana u otros días	
			No aplica	Trabajo días no laborables	
			No aplica	Pausas de acuerdo a necesidad	
			No aplica	Pausas – asuntos personales	

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES FORMA A	INDICADORES FORMA B	ESCALA
FACTORES INTRA LABORALES	RECOMPENSAS	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	Estabilidad	Estabilidad	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Bienestar laboral	Bienestar laboral	
			Orgullo - empresa	Orgullo - empresa	
			Consideración a la empresa	Consideración a la empresa	
			Confianza	No aplica	
		RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Salario a tiempo	Salario a tiempo	
			Salario convenido	Salario convenido	
			Salario acorde	Salario acorde	
			Posibilidad progreso	Posibilidad progreso	
			Trabajo bien realizado - progreso	Trabajo bien realizado - progreso	
	Empresa- bienestar trabajadores	Empresa- bienestar trabajadores			

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
FACTORES EXTRA LABORALES	TIEMPO	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Recreación	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Descanso	
			Atención asuntos personales	
			Compartir con familia	
	FAMILIA	RELACIONES FAMILIARES	Apoyo	
			Cordialidad	
			Resolución problemas	
	RELACIONES INTER PERSONALES	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Personas cercanas - Comunicación	
			Relación amigos	
			Dialogo	
			Amigos - Escucha	
			Personas cercanas - escucha	
	ECONOMIA	SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Cobertura Gastos básicos	
Gastos extras				
Deudas por pagar				

Variable Independiente Factores Psicosociales

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
FACTORES EXTRA LABORALES	VIVENDA	CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Seguridad sector	SIEMPRE CASI SIEMPRE ALGUNAS VECES CASI NUNCA NUNCA
			Hurtos y delincuencia	
			Asistencia médica cercana	
			Estado de Vías de acceso	
			Transporte	
			Condiciones de vivienda	
			Agua y luz	
			Descanso requerido	
			Comodidad	
	ENTORNO EXTRALABORAL	INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	Problemas personales y trabajo	
			Problemas y energía para trabajar	
			Problemas y relaciones interpersonales	
	TRANSPORTE	DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TRABAJO - VIVIENDA	Transporte	
Líneas de transporte				
Tiempo en transportes				
Comodidad y transporte				

Variable Dependiente Estrés Laboral

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
SINTOMATOLOGIA	SINTOMATOLOGÍA FISIOLÓGICA	Conjunto de síntomas que aparecen a lo largo del curso de una determinada enfermedad.	PARTE AFECTADA DEL ORGANISMO	Cabeza Cuello Espalda Músculos Aparato Digestivo Aparato Respiratorio Sistema cardiovascular
	SINTOMATOLOGÍA EMOCIONAL	Conjunto de síntomas que aparecen a lo largo del curso de una determinada condición psicológica	Relaciones interpersonales Sociabilización Memoria Concentración Frustración Soledad /miedo Pensamiento catastrófico Angustia / tristeza Autoestima Cordura	SI NO
	SINTOMATOLOGÍA CONDUCTUAL	Conjunto de síntomas que provocan cambios en la conducta de una persona.	Trastornos sueño Cambios Apetito Problemas sexuales Actividad Aislamiento Cansancio Rendimiento Ausentismo Interés Uso de drogas	SI NO

Variable Modificadora de Efecto

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
GENERAL	ANTIGÜEDAD	Tiempo de servicio en una entidad.	Años	Más de 5 años Entre 2 y 5 años Entre 1 y 2 años Menos de 1 año
	TIPO DE CARGO	Jerarquía de cargo dentro de la institución	Jefatura Profesor	SI NO

Variable de Confusión

CATEGORIA	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE DIMENSIONAL	INDICADORES	ESCALA
GENERAL	EDAD	Tiempo cronológico de una persona desde su nacimiento hasta el momento actual.	AÑOS	18-28 29-39 40 -50 51 y más
	SEXO	Condición biológica que distingue en una especie dos tipos de individuos que desempeñan distinto papel en la reproducción	MASCULINO FEMENINO	SI NO
	ESTADO CIVIL	Situación personal en que se encuentra o no una persona física en relación a otra.	SOLTERO CASADO UNION LIBRE SEPARADO DIVORCIADO VIUDO SACERDOTE / MONJA	SI NO