



ACTA DE SUSTENTACIÓN NO PRESENCIAL N°002-VDAP-FII-2021

SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TI) NO PRESENCIAL (VIRTUAL) PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Jurado designado por la Escuela Profesional de Ingeniería de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Facultad de Ingeniería Industrial, reunidos de manera virtual a través de video conferencia, el día martes 16 de febrero de 2021, a las 10:00 horas, se dio inicio la sustentación del Trabajo de Investigación (TI):

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA AUGUSTO CARDICH LOARTE- PACHAS EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

Que presenta la Estudiante:

ROSA MARGARITA MAMANI ALBORNOZ

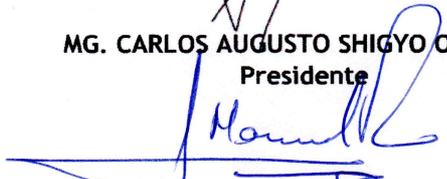
Para optar el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Luego de la exposición virtual, absueltas las preguntas del Jurado y siendo las 11:05 horas se procedió a la evaluación secreta, habiendo sido **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con la calificación promedio de **DIECIOCHO (18)**, lo cual se comunicó públicamente.

Lima, 16 de febrero del 2021


MG. CARLOS AUGUSTO SHIGYO ORTIZ
Presidente


ING. ANA MARIA MEDINA ESCUDERO
Miembro


DR. JUAN MANUEL RIVERA POMA
Miembro


MG. PABLO CESAR GUTIÉRREZ FALCÓN
Asesor



UNMSM

Firmado digitalmente por RAEZ
GUEVARA Luis Rolando FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.03.2021 13:14:09 -05:00

MG. LUIS ROLANDO RAEZ GUEVARA
Vicedecano Académico - FII



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú, Decana de América



Facultad de Ingeniería Industrial

Escuela Profesional de Ingeniería de Seguridad y Salud en el Trabajo

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA AUGUSTO CARDICH LOARTE-
PACHAS EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-**

19

Trabajo de Investigación para obtener el grado académico de Bachiller

Autor

Rosa Margarita Mamani Albornoz

Asesor

Mg. Pablo Gutiérrez Falcón

Lima, Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme en cada momento de mi vida.

A mi madre, quien estuvo apoyándome y quien es parte de cada uno de mis logros.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor Mg. Pablo Gutiérrez Falcón, por su paciencia, por brindarme sus conocimientos para concluir el trabajo de investigación y por su profesionalismo.

Al director de la Institución Educativa Pública Augusto Cardich Loarte, por brindarme las facilidades para llevar a cabo la presente investigación.

Índice General

RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.1.1. Situación Problemática.....	1
1.1.2. Formulación del Problema	3
1.1.3. Delimitación del Problema	3
1.2. Justificación del Problema	4
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. Marco Teórico	6
1.4.1. Antecedentes.....	6
1.4.2. Marco Conceptual	10
1.4.3. Definiciones.....	21
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	28
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	28
2.2. Población y Muestra	28
2.2.1. Criterios de Inclusión.....	29
2.2.2. Criterios de Exclusión	29
2.3. Métodos	29
2.3.1. Procedimiento de la Valoración de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Enseñanza.....	30
2.3.2. Procedimiento del Análisis Estadístico	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	51

5.1. Conclusiones	51
5.2. Recomendaciones	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	60

Índice de Tablas

Tabla 1. Coeficiente Alfa de Cronbach	31
Tabla 2. Docentes según el sexo y nivel de EBR	32
Tabla 3. Factores por cada nivel de EBR	33
Tabla 4. Resultados generales	34
Tabla 5. Resultados de acuerdo con el nivel de EBR	37

Índice de Figuras

Figura 1. Diseño de Investigación.....	28
---	-----------

RESUMEN

La exposición a factores de riesgo de carácter psicosocial tiene efectos sobre la salud de cualquier persona, y los docentes no están exentos.

Objetivo: Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de los Niveles de Educación Básica Regular en la Institución Educativa Pública Augusto Cárdich Loarte.

Métodos y Materiales: La investigación tiene un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental, transversal, descriptivo. La población estuvo conformada por 32 docentes a los que se le aplicó de manera virtual el Cuestionario de Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza.

Resultados: Se identificó que a nivel institucional existen 13 factores con nivel de riesgo psicosocial bajo (65%), 6 factores con nivel de riesgo psicosocial medio (30%) y 1 factor con nivel de riesgo psicosocial alto (5%).

Conclusiones: Se concluye que en la institución predominan factores con niveles de riesgo bajo; sin embargo, la existencia de factores con niveles de riesgo medio y alto podrían ser síntomas de que, si no se trabaja en ellos, pueden influir en el desempeño de las tareas que demanda la profesión docente y, por ende, afectar a la institución.

Palabras Clave: Factores de riesgo psicosocial, Docentes, Profesores de educación infantil, Profesores de educación primaria, Profesores de educación secundaria.

ABSTRACT

Exposure to psychosocial risk factors has effects on the health of any person, and teachers are not exempt.

Objective: To identify the psychosocial risk factors that affect teachers of the Regular Basic Education Levels in the Augusto Cardich Loarte Public Educational Institution.

Methods and Materials: The research has a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, descriptive, descriptive research design. The population was made up of 32 teachers to whom the Questionnaire for the Evaluation of Psychosocial Risk Factors in Teaching was applied virtually.

Results: It was identified that at the institutional level there are 13 factors with low psychosocial risk level (65%), 6 factors with médium psychosocial risk level (30%) and 1 factor with high psychosocial risk level (5%).

Conclusions: It is concluded that factors with low risk levels predominate in the institution; however, the existence of factors with médium and high risk levels could be symptoms that, if they are not worked on, could influence the performance of the tasks demanded by the teaching profession and, therefore, affect the institution.

Keywords: Psychosocial risk factors, teachers, pre school teachers, elementary school teachers, high school teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Situación Problemática

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la COVID-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente y que está afectando a muchos países, dado ello, el Director General de la OMS, el once de marzo del año 2020, en una rueda de prensa sostuvo que la COVID-19 es oficialmente una pandemia.

En tal sentido, siendo responsabilidad del Estado Peruano disminuir el impacto negativo en la población frente a situaciones de riesgo, el once de marzo del año 2020, se decreta Emergencia Sanitaria a nivel nacional por la existencia de la COVID-19 (Decreto Supremo N.º 008-2020-SA).

Bajo ese contexto, el Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2020) aprueba la Guía para el Trabajo Remoto de los Profesores donde menciona que la labor de los docentes es fundamental desde sus hogares en estos momentos, para garantizar el derecho a la educación de los millones de estudiantes a nivel nacional. Asimismo, esta guía señala que los docentes deben brindar apoyo pedagógico y emocional, académico, y tecnológico a los estudiantes.

En ese sentido, Guillén y Valenzuela (2017), Rabada y Artazcoz (2002) y Zevallos (2019) plantean que la docencia es uno de los trabajos más exigidos a nivel internacional, ya sea por entidades estatales y/o privadas, donde el personal docente tiene que estar al tanto de la educación integral de los estudiantes; se trata de una profesión dura en la que se trabaja con personas, lo que implica la adaptación constante frente a las necesidades que surgen en una sociedad cambiante; donde las consecuencias de dicha labor se pueden observar en docentes irritados, desmotivados, cansados y con constantes cambios de ánimo.

Aunado a eso, las investigaciones de Budez y Bula (2017) y Rabada y Artazcoz (2006) confirman que la mayoría de los factores de riesgo a los que están expuestos los docentes tienen carácter psicosocial. Debido a que interactúan diariamente con diferentes situaciones asociadas con dichos factores, por ejemplo, alumnos con déficit de aprendizaje, excesivo número de alumnos, problemas que corresponden a las familias y desmotivación de los alumnos; su salud debe ser óptima para poder desarrollar sus actividades profesionales.

De igual forma García et al. (2016) señala que los principales problemas de los docentes quienes se encuentran expuestos a factores de riesgo de carácter psicosocial son las altas exigencias psicológicas, la baja estima y la doble presencia.

En ese sentido, queda demostrado lo propuesto por Benavides et al. (2002), que la exposición a los factores de riesgo psicosocial (FRP) en el trabajo está asociada con múltiples factores perjudiciales para la salud y que los hallazgos han impulsado que los factores de riesgo sean medidos, las cuales demuestran un aumento en el número de trabajadores que declaran estar expuestos a dichos factores de riesgo.

En cuanto a la Institución Educativa Pública Augusto Cardich Loarte (IEP-ACL) ubicada en el distrito de Pachas, provincia de Dos de Mayo, región Huánuco, cuenta con docentes de nivel inicial, primaria y secundaria, siendo en total 34 docentes y alberga un total de 385 estudiantes.

Por lo tanto, el trabajo de investigación busca identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de los niveles de Educación Básica Regular en la IEP-ACL en el marco de la Emergencia Sanitaria por COVID-19.

1.1.2. Formulación del Problema

1.1.2.1. Problema General

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de los Niveles de Educación Básica Regular en la Institución Educativa Pública Augusto Cardich Loarte – Pachas en el marco de la Emergencia Sanitaria por COVID-19 en el año 2020?

1.1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes del Nivel Inicial?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes del Nivel Primaria?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes del Nivel Secundaria?

1.1.3. Delimitación del Problema

La presente investigación se lleva a cabo en los docentes de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria), indistintamente de si son contratados o nombrados, de la Institución Educativa Pública Augusto Cardich Loarte – Pachas y cubre un periodo de 2 meses, que corresponde al tercer bimestre del año escolar 2020.

1.2. Justificación del Problema

La exposición a factores de riesgo psicosocial, así como la monotonía y las relaciones interpersonales difíciles traen consecuencias que afectan la salud de cualquier persona; así que, los profesores no están libres de la exposición a dichos riesgos (Budez & Bula, 2017).

Al respecto, el estudio de Molinero y Cortez (2005) muestra que los principales factores a los que están expuestos los docentes son de índole psicosocial como por ejemplo alumnado con graves dificultades, sobrecarga de trabajo, falta de responsabilidad de algunos padres y exigencias horarias.

Partiendo de los diferentes factores de riesgo psicosocial mencionados que afectan a los docentes y así como menciona Budez y Bula (2017), existe la necesidad de actualizar y profundizar la información sobre las condiciones de trabajo de los docentes que se ha obtenido hasta hoy.

Además que, los resultados del estudio realizado por Dávila et al., (2018) donde señalan que los factores de riesgo psicosocial afecta la labor de los docentes y al funcionamiento de la institución; y como consecuencia de los cambios suscitados en el desarrollo habitual de las actividades que demanda la labor (trabajo remoto) en el marco de la emergencia sanitaria, como se menciona en la Guía para el Trabajo Remoto de los Profesores que aprobó el Minedu (2020), estudiar la exposición a factores de riesgos psicosociales en docentes es un tema relevante.

La importancia de esta investigación, al igual que los estudios de Alvites (2019), Dávila et al., (2018), Molinero y Cortès (2005) y Rabada y Artazcoz (2002), permitirá mostrar aquellos factores de riesgo psicosocial que están afectando a los docentes de acuerdo a los niveles de la Educación Básica Regular (EBR), de manera que se realicen recomendaciones válidas y se pueda crear conciencia sobre la prevención de factores de riesgos laborales, y en el mejor de los casos, se pueda prevenir los problemas relacionados a

estos factores de riesgo y mejorar el ambiente laboral en la que se desempeñan los docentes.

Asimismo, los aportes de esta investigación serán socializadas con las autoridades más próximas (como el directivo de la institución) y así poder causar un impacto positivo en el futuro, aunado a eso, también quedará como antecedente para las próximas investigaciones a realizar.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de los Niveles de Educación Básica Regular en la Institución Educativa Pública Augusto Cárdich Loarte – Pachas en el marco de la Emergencia Sanitaria por COVID-19 en el año 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes del Nivel Inicial.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes del Nivel Primaria.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes del Nivel Secundaria.

1.4. Marco Teórico

1.4.1. Antecedentes

Como se ha mencionado anteriormente, el presente estudio busca identificar los FRP en los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria; ya que la existencia de estos puede generar una influencia sobre la salud de los trabajadores y por ende en su desempeño laboral. Bajo esta premisa, se ha podido encontrar estudios que aborden el tema planteado.

1.4.1.1. Antecedentes Internacionales

Una primera fuente hallada es la de Guerrero et. al (2018), quienes realizaron la investigación sobre Factores de Riesgo Psicosocial, Estrés Percibido y Salud Mental en el Profesorado de la Comunidad de Extremadura en España, con el objetivo de determinar los posibles nexos entre los FRP, estrés percibido y salud mental. Fue un estudio transversal donde se encuestó a 550 profesores no universitarios con una edad promedio de 42 años y procedentes de 64 instituciones educativas. Se usó el Cuestionario de Salud General de Golberg y William y se hizo adaptaciones de cuestionarios de factores psicosociales. Los resultados, que se validaron a través de pruebas paramétricas (ANOVA de un factor y la t de student), mostraron que la indisciplina, la falta de interés de los alumnos y la escasa colaboración de las familias son las principales fuentes de estrés. Además, estos resultados coincidieron con el estudio realizado por Doménech y Gómez (2010) y con el de Kyriacou (2001).

En esa misma línea, Guillén y Valenzuela (2017) realizaron un estudio sobre Factores de Riesgo Psicosociales del Personal Docente de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Alfaro” de la zona 8 (Ecuador), cuyo objetivo era determinar el nivel de riesgo psicosocial de los docentes de dicha institución. La investigación fue cuantitativa, con una muestra de 85 docentes a quienes se aplicó el Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP) para hallar el nivel de riesgo y la incidencia de los

veinte factores que tiene el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que de los veinte factores que se analizaron, el de mayor impacto sobre los docentes fue el de exigencias sensoriales (78,6%), seguido por once factores correspondientes al nivel de riesgo psicosocial medio y ocho al nivel de riesgo psicosocial bajo. En cuanto al análisis de acuerdo con el género, se indicó que el género femenino es el más afectado y respecto a la jornada la más afectada fue la matutina. Finalmente se concluyó que la unidad educativa tiene un nivel de riesgo psicosocial medio con un solo factor de nivel alto tanto para el género y la jornada.

Otro estudio relacionado al tema fue el de Aristizabal et. al (2016), titulado Factores de Riesgos Psicosociales en Algunos Docentes del Sector Público de la Ciudad de Manizales (Colombia), cuyo objetivo fue identificar los factores protectores y de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes. La muestra estuvo compuesta por 140 docentes de 10 instituciones educativas escogidas de manera aleatoria y el instrumento que usaron fue la batería de riesgo psicosocial suministrada por el Ministerio de la Protección Social. En cuanto a los factores psicosociales intralaborales, los resultados mostraron que los factores de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y la recompensa se encuentran en un nivel de riesgo medio; la relación con los estudiantes, en un nivel de riesgo bajo y las demandas, en un nivel de riesgo alto. Mientras que los resultados de los factores psicosociales extralaborales muestran que la influencia del entorno sobre el trabajo se encuentra en un nivel de riesgo alto y el tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones personales, situación económica, características de la vivienda y desplazamiento de viviendas, en un nivel de riesgo medio. La investigación también evidenció que la demanda del trabajo es el principal generador de estrés.

A esto se suma la investigación realizada por Ratto et. al (2015), llamado El Síndrome de Quemarse por el Trabajo y Factores Psicosociales en Docentes de Primaria de la Ciudad de Montevideo (Uruguay), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y factores psicosociales laborales. La muestra del estudio

estuvo compuesta por 71 maestras de enseñanza privada y se consiguió que el 21,4% de las maestras presentaron un nivel crítico del SQT, pero lo más importante es que se hallaron correlaciones significativas y positivas entre los factores psicosociales (Estrés Rol, Condiciones Organizacionales, Supervisión y Falta de Reconocimiento Profesional) con el SQT. También abordaron los resultados relacionados a la salud laboral en docentes, limitaciones del trabajo y se plantean recomendaciones para estudios posteriores.

1.4.1.2. Antecedentes Nacionales

A nivel nacional se encontró este primer estudio de Michuy (2018) que trata sobre la Prevalencia de Riesgos Psicosociales en un grupo de Docentes del Nivel Secundario de una Institución Educativa del Distrito de Iquitos, 2017. El objetivo del estudio fue determinar la prevalencia de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes de dicha institución, para ello se aplicó el cuestionario SUCESO-ISTAS 21 a una muestra conformada por 50 docentes donde se mostró que el 48% de los docentes presentaron un nivel de riesgo alto frente a la dimensión psicológica; el 44%, un nivel de riesgo alto frente a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidad; el 26%, un nivel de riesgo alto frente a la dimensión apoyo social en la empresa y liderazgo; el 42%, un nivel de riesgo alto frente a la dimensión de compensaciones y el 38%, un nivel de riesgo alto frente a la dimensión doble presencia. De ese modo la investigación concluyó que existe una alta prevalencia de riesgo psicosocial en docentes del nivel secundario.

Otro estudio, no tan lejos del tema, fue el de Mimbela (2018) quien investigó sobre la Organización del Trabajo y Riesgos Psicosociales en el Colegio de Alto Rendimiento de La Libertad 2017, con el objetivo de determinar la relación entre la organización del trabajo y la aparición de riesgos psicosociales. Esta investigación fue de tipo descriptiva, correlacional y transversal. Se utilizó técnicas cuantitativas (Cuestionario CopSoQ istas 21) y cualitativas (entrevistas) a 43 trabajadores. Los resultados revelaron que la organización del trabajo del colegio influyó significativamente en la aparición de riesgos

psicosociales; así, las exigencias psicológicas y el conflicto trabajo familia (doble presencia) las dimensiones más afectadas.

Finalmente, Dávila y Díaz (2015) realizaron una investigación cuantitativa, descriptiva simple sobre Factores Asociados al Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, con la finalidad de establecer los niveles de estrés laboral y los factores asociados a este. La muestra fue un total de 40 docentes y se utilizó la escala de estrés laboral de Hernández Gonzales, donde los resultados revelaron que los factores más predominantes son desgaste emocional (30% en el nivel alto) e insatisfacción por retribución (35% en el nivel alto) y los factores con menor incidencia fueron insatisfacción del ejercicio profesional (32.5% en el nivel alto), desmotivación (25% en el nivel alto), exceso de demandas de trabajo (47.5% en un nivel medio) y deterioro profesional (37.5% en el nivel medio).

En conclusión, tanto a nivel internacional como nacional, se han realizado estudios que abordan el tema de investigación, de aquí se puede mencionar que existen factores de riesgo psicosocial en población docente y que varios de estos se encuentran en un nivel de riesgo medio o alto, lo que supone que en los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la IEP Augusto Cardich Loarte también se evidenciará la existencia de estos factores de riesgo. Sin embargo, cabe mencionar que a nivel nacional han sido escasos los estudios que se enfoquen en la identificación de factores de riesgo psicosocial en población docente de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria); y si consideramos a nivel local, no se han encontrado estudios que aborden el tema, es por esto por lo que se considera importante realizar el estudio.

1.4.2. Marco Conceptual

1.4.2.1. Aspectos Conceptuales de los Factores de Riesgo Psicosocial

A. Conceptualización de los Factores de Riesgo Psicosocial

Una primera definición que se puede citar es el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), donde sostiene que los factores de riesgo psicosociales son: “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” (p. 1).

Otra definición es el de Rivera (2019), quien define a los FRP como una condición y situación del trabajo determinada por la responsabilidad de la organización, la relación del perfil profesional y el perfil del puesto de trabajo, así como sus funciones, quienes influyen en la adaptación del trabajador con su cargo y con la organización.

También se puede mencionar la definición propuesta por Colmenares et al. (2019) que define a los factores de riesgo psicosocial como las condiciones del trabajo que pueden generar estrés en el trabajador.

Según Siegrist, como se citó en Unda et al. (2016), los factores de riesgo psicosocial son las características del medio de trabajo que crean una amenaza para la persona y generan trastornos psicológicos, fisiológicos y del comportamiento.

Mientras que Múnera et al. (2013) definen que estos factores no son un riesgo sino hasta el momento en que, por su frecuencia, tiempo de exposición o intensidad, se convierten en nocivos para la persona o cuando desequilibran su relación con el trabajo.

Para este estudio, se tomará en cuenta la definición propuesta por la OIT dado que es la de mayor relevancia.

B. Características de los Factores de Riesgo Psicosocial

Según Moreno y Báez (2010), los factores de riesgo psicosocial presentan ciertas características:

1. Se extienden en el espacio y tiempo: que se puede entender como la no localización (actividad o espacio concreto).
2. Dificultad de objetivación: no tienen unidades de medida objetiva.
3. Afectan a los otros riesgos: el incremento de los factores de riesgo psicosocial supone un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía.
4. Tienen escasa cobertura legal: suele plantearse una legislación de manera global y no específica.
5. Están moderados por otros factores: se ven afectadas por las características contextuales y personales.
6. Dificultad de intervención: requiere plazos más prolongados para su intervención.

C. Categorización de los Factores de Riesgo Psicosocial

La OIT en el año 2013 realizó una adaptación de la categorización de los factores de riesgo psicosociales como se muestra a continuación:

1. Factores del entorno y del puesto de trabajo
 - Excesiva carga de trabajo
 - Jornadas largas y horarios irregulares
 - Entorno mal diseñado y falta de adaptación ergonómica
 - Falta de autonomía y control en la realización de tareas
 - Ritmo de trabajo elevado
 - Falta de claridad en las funciones
2. Factores organizativos
 - Inadecuados estilos de dirección y supervisión

- Deficiente estructura organizativa y ausencia de trabajo en equipo
 - Falta de apoyo social
 - Clima y cultura organizativa
 - Ausencia de cultura de prevención de riesgos
 - Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo
 - Discriminación
3. Relaciones en el trabajo
- Acoso sexual
 - Acoso laboral o mobbing
 - Violencia laboral
4. Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional
- Inseguridad sobre el futuro en la empresa
 - Dificultad de promocionarse y desarrollar la carrera
5. Carga total de trabajo
- Doble jornada
 - Descanso insuficiente

D. Métodos para Evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial

A medida que va transcurriendo el tiempo, se ha venido desarrollando una serie de metodologías para evaluar los factores de riesgo psicosocial aplicados a diferentes sectores e industrias. En ese sentido, se dará un alcance sobre las metodologías más usadas a nivel internacional.

Método COPSQ III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

Se trata de un instrumento internacional desarrollado inicialmente por un grupo de investigadores liderados por Kristensen y Borg (1995). En el documento preparado por Llorens et al. (2019) sobre la tercera versión de este cuestionario, menciona que este instrumento se puede aplicar para todo tipo

de trabajo, en cualquier industria y de cualquier tamaño, con la finalidad de evaluar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y posteriormente impulsar medidas preventivas. Existen tres versiones: corta, media y larga. El propósito de la versión corta y media es la evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, mientras que la versión larga está destinada principalmente para realizar estudios de validación del cuestionario a nivel nacional dependiendo de lugar donde se realicen. La tercera versión de este cuestionario incluye elementos que están clasificados en: CORE, MIDDLE y LONG. Donde, para la versión corta se debe tener en cuenta todos los elementos que estén dentro del CORE combinados con algunos elementos etiquetados como MIDDLE o LONG, para la versión media se debe usar los elementos del CORE y la mayoría de los elementos etiquetados como MIDDLE junto con algunos elementos etiquetados como LONG y para la versión larga debe incluir los elementos de las tres clasificaciones. Finalmente, cabe mencionar que esta tercera versión del cuestionario contiene 45 dimensiones que evalúan los riesgos psicosociales.

Método CoPsoQ-istas21

Es un instrumento adaptado del método COPSOQ al estado español por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). En el Manual del método CoPsoQ-istas21(versión 2) realizado por Moncada et. al (2014) se menciona que este instrumento está destinado para aplicarse en cualquier tipo de empleo, sector económico y puesto de trabajo, con la finalidad de evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. Además, este instrumento desarrolló dos versiones: la versión corta que consta de 15 dimensiones psicosociales para evaluar a empresas con menos de 25 trabajadores y la versión media que incluye 20 dimensiones psicosociales para evaluar a empresas con 25 o más trabajadores.

Método SUCESO-ISTAS 21

En el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 realizado por Candia y Pérez (2018) se menciona que es el cuestionario adaptado y

validado del método CoPsoQ-istas21 en población chilena y que se usa para medir y modificar los riesgos psicosociales existentes en el trabajo mediante una metodología participativa. Al igual que los anteriores métodos mencionados, este también ha desarrollado dos versiones: la versión completa (para empresas con más de 25 personas) y breve (para empresas con 25 y menos personas). El cuestionario posee 5 dimensiones: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia. Ambas versiones incluyen las 5 dimensiones; sin embargo, la versión completa tiene 89 preguntas de riesgo psicosocial y la versión breve solo contiene 20 preguntas de riesgo psicosocial.

Método Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral)

Según el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010), se trata de un método que tiene como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y su nivel de riesgo de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país colombiano. Para ello se tiene el cuestionario de FRP intralaboral en sus dos formas: forma A que se aplica a trabajadores con cargo de jefatura, profesionales o técnicos (se evalúan 19 dimensiones psicosociales) y la forma B que se aplica a trabajadores auxiliares y operarios (se evalúa 16 dimensiones psicosociales) y el cuestionario de FRP extralaboral aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios (se evalúan 7 dimensiones).

Para fines de esta investigación se ha profundizado en la búsqueda de métodos que evalúen los factores de riesgo psicosocial aplicados directamente al sector educación, ya que se ha visto que los métodos antes mencionados tienen una cobertura amplia. En ese sentido se presentará el siguiente método.

Cuestionario de Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP)

Este cuestionario fue realizado por Gómez y generado desde la Federación de Trabajadores de la Enseñanza – Unión General de Trabajadores de España (FETE-UGT, s. f.) para valorar los factores de riesgo de origen psicosocial en la enseñanza (puesto de trabajo docente) así como para orientar la implementación de medidas preventivas de acuerdo con los niveles de riesgos detectados. Aquí se evalúan un total de 20 factores psicosociales: influencia en el trabajo, apoyo social en el trabajo, refuerzo, calidad de liderazgo, violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral, exigencias cuantitativas y control del tiempo, exigencias cognitivas, exigencias emocionales, exigencias sensoriales, previsibilidad, ambigüedad de rol, conflicto rol, sentido del trabajo, posibilidades de desarrollo en el trabajo, integración en el centro, competencia, satisfacción con el trabajo, doble presencia, salud e inseguridad en el trabajo; que es su conjunto hacen un total de 100 ítems a evaluar.

E. Marco Normativo

De acuerdo con el marco normativo peruano que rige sobre el tema que se está tratando, existe la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde señala que el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales presentes en el centro de trabajo no causen daños sobre la salud de los trabajadores, también se menciona que en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos se debe tener en cuenta todos los factores de riesgo que puedan influir en la salud de los trabajadores con el fin de que se adopten medidas de prevención.

En esa misma línea, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por D.S. N.º005-2012-TR, indica que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se detecte que estos perjudican la salud del trabajador, de manera que cause estrés, y a largo plazo, sintomatologías de otras enfermedades.

Como se ha mencionado anteriormente, una de las características de los factores de riesgo psicosocial es que tienen normas legales limitadas, lo cual se ha podido corroborar. La Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, si bien es cierto que aplica al sector público y privado, sus indicaciones son muy generales; sin embargo, se tomará en cuenta ya que, para prevenir cualquier tipo de enfermedad proveniente de la exposición a factores de riesgo psicosocial, es oportuno realizar primero la identificación de estas.

1.4.2.2. Aspectos Conceptuales de Riesgos Psicosociales

A. Conceptualización de Riesgos Psicosociales

De acuerdo con la Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo desarrollado por la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM, 2013), menciona que los riesgos psicosociales laborales son los hechos, acontecimientos, situaciones o estados que vienen como consecuencia de la organización del trabajo, además tiene la probabilidad de perjudicar la salud de los trabajadores y cuyas consecuencias, generalmente, son importantes.

B. Características y Principales Riesgos Psicosociales

Así como los factores de riesgo psicosocial tienen sus características, los riesgos psicosociales también tienen las propias. En la Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CEM, 2013, p. 18), se establecen las siguientes características:

1. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
2. Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador
3. Afectan a la salud mental de los trabajadores
4. Tienen formas de cobertura legal

Asimismo, en esta misma guía se mencionan los principales riesgos psicosociales:

1. El estrés
2. Violencia
3. Acoso Laboral
4. Acoso Sexual
5. Inseguridad Contractual
6. Burnout o Desgaste profesional
7. Conflicto familia-trabajo
8. Trabajo emocional (CEM, 2013, pp. 19-26).

C. Método de Intervención en riesgos psicosociales

La Confederación de Empresarios de Málaga en la página 34 de su guía mencionada en el párrafo anterior, también señala que los riesgos psicosociales necesitan de diferentes medidas de acuerdo con las características de estas, ya sea para su prevención, reducción o eliminación. En ese sentido se establecen los siguientes factores de éxito para una intervención en riesgos psicosociales:

1. Contenido de la intervención: Las intervenciones deben basarse en la teoría y en la práctica, deben ser aproximaciones para la solución de problemas, debe haber una adecuada evaluación de riesgos, debe ajustarse al sector, profesión y tamaño de la empresa, debe ser accesible y sencillo, debe contar con estrategias individuales y organizacionales y debe favorecer al desarrollo de competencias y habilidades.
2. Diseño de intervención: La evaluación debe ser planificada, debe usarse medidas objetivas y subjetivas, debe tenerse en cuenta las variables que pueden modificar los resultados y se debe realizar un análisis comparativo entre grupos y subgrupos.

3. Contexto de la intervención: Debe ser una herramienta para la toma de conciencia acerca de temas psicosociales, las herramientas, métodos y procedimientos deben ser accesibles para todos, debe usarse un enfoque bidireccional que facilite el diálogo y la comunicación entre todos los miembros de la organización.

1.4.2.3. Aspectos Conceptuales de los Docentes

A. Conceptualización de los Docentes

Según la Ley N.º 28044, Ley General de Educación, define al docente como un agente del proceso educativo quien debe contribuir en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

Otra definición es la que propone la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial, donde se menciona que el profesor es un profesional de la educación, con título de profesor que presta un servicio público para concretar el derecho de los estudiantes a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Asimismo, se señala que el profesor contribuye con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación del educando, siendo esta su razón de ser de su ejercicio profesional.

B. Características y Dimensiones de la Docencia en el Perú

De acuerdo con la Ley N.º 28044, Ley General de Educación, el docente en el Perú debe cumplir las siguientes características conforme a la naturaleza de su función para que se garantice la integridad de los estudiantes:

- Idoneidad profesional
- Solvencia moral
- Salud física y mental

En esa misma línea, un estudio realizado por Segovia et al. (2020), menciona que la educación en el Perú requiere de docentes con ciertas características

como autoestima, autonomía, creatividad, confianza y capacidad de adaptación, dado que existe una amplia diversidad de estudiantes, culturas y contextos. Además, señala algunas características de la educación rural en el Perú, como la falta de apoyo de los padres de familia, de la institución y de las autoridades del lugar, haciendo que los docentes se sientan apenados, frustrados y en general, provocando un desequilibrio emocional; así como la falta de contextualización de las estrategias pedagógicas, dado que no causan el mismo efecto sobre una educación urbana y rural, haciendo que los docentes tengan que crear y aplicar sus propias estrategias para poder llegar con facilidad a sus estudiantes. De este modo, llegan a la conclusión de que la educación rural está alejada de los estándares establecidos para ejercer un buen desempeño docente, pues los programas oficiales no se encuentran adecuados a la realidad rural.

En otra línea de ideas, en el documento del Marco de Buen Desempeño Docente del Minedu (2012), se establece tres dimensiones específicas que tiene que cumplir el docente en cuanto a su labor:

- Dimensión pedagógica

Es el núcleo de la profesión docente. El saber pedagógico permite que los docentes apelen a diversos saberes previos para desempeñar su rol.

- Dimensión cultural

El docente debe tener conocimientos amplios de su entorno para analizar la evolución, dilemas y retos que cada sociedad posee y propone a sus generaciones más jóvenes.

- Dimensión política

El docente debe crear un compromiso de sus estudiantes no solo como personas, sino como ciudadanos para construir sociedades más justas y libres.

C. Riesgos Derivados de las Características del Trabajo Docente

De acuerdo con la OIT (2012), señala a las demandas emocionales y la violencia como dos de los principales riesgos psicosociales derivados propiamente de la enseñanza.

En esa misma línea de ideas, el CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), señala que el trabajo docente tiene ciertas características que afectan a la salud y bienestar del profesional de la enseñanza. Entre ellas se menciona los siguientes:

- Las relaciones interpersonales son la causa más trascendental en cuanto al grado de satisfacción o insatisfacción del docente, además es el principal causante del estrés laboral. De ahí se deriva que los conflictos interpersonales son otra fuente de riesgo psicosocial, sobre todo cuando se trata de las relaciones con los estudiantes.
- La ambigüedad de rol y el conflicto de rol son otras de las principales fuentes de estrés en el sector docente, esto porque el contexto en el que se desarrollan como profesionales, viene acompañado de una amplia diversidad social, cultural, ideológica y hasta emocional con la que cada docente tiene que tratar.
- El cansancio que tienen los docentes derivado de las exigencias emocionales forma parte de los componentes del Síndrome de Burnout, dado que la interacción personal que hace frente el docente es de manera constante.
- En el sector educación, la participación en la toma de decisiones en el centro de trabajo y la autonomía no deseada generan sensaciones de insatisfacción en los docentes y a su vez una serie de conflictos.

1.4.2.4. Aspectos Conceptuales de la Educación Básica Regular en el Perú

Según el libro titulado Currículo Nacional de la Educación Básica, realizado por el Minedu (2017), se define a la Educación Básica como la primera etapa del sistema educativo con la finalidad de satisfacer las necesidades de aprendizaje de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, teniendo en cuenta las características personales y socioculturales de la población de estudiantes. Este sistema se organiza en tres modalidades: Educación Básica Especial (EBE), Educación Básica Regular (EBR) y Educación Básica Alternativa (EBA).

Para fines de esta investigación, se hará hincapié en la EBR. Esta modalidad del sistema educativo peruano está dirigida a los niños, niñas y adolescentes que pasan por el proceso educativo, y está organizada en tres niveles: Inicial, Primaria y Secundaria, los cuales abarcan periodos graduales y articulados que responden a las necesidades e intereses de los estudiantes.

1.4.3. Definiciones

1.4.3.1. Influencia en el trabajo

Para el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 realizado por Candia y Pérez (2018), la influencia es el “margen de decisión o autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo” (p. 7).

Por otra parte, de acuerdo con el cuestionario CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), se entiende como la capacidad del trabajador para tomar decisiones relacionadas con la forma en el que lleva a cabo su trabajo.

1.4.3.2. *Apoyo social en el trabajo*

Hace referencia a las relaciones sociales de la organización, ya sea entre profesores, entre docentes y las familias del alumnado, o con el personal directivo (FETE-UGT, s. f.).

1.4.3.3. *Refuerzo*

Es la retribución de esfuerzos laborales (no salarial) que aumenta la resiliencia y disminuye la vulnerabilidad de los docentes (FETE-UGT, s. f.).

1.4.3.4. *Calidad de liderazgo*

El CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), lo define como el modo en que se lleva a cabo la comunicación y la solución de conflictos entre el personal directivo y los trabajadores.

Mientras que el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 realizado por Candia y Pérez (2018) lo define como las “conductas y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder” (p. 9).

1.4.3.5. *Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral*

Se conceptualiza como las relaciones interpersonales (agresiones, insultos o la disrupción) que se dan entre los distintos componentes de la comunidad escolar (FETE-UGT, s. f.).

1.4.3.6. *Exigencias cuantitativas y de control del tiempo*

De acuerdo con el CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), es la duración y distribución de las horas de trabajo o el número y la importancia de las pausas durante el día, así como la capacidad que tiene el trabajador de controlar dicha circunstancia.

Otra definición es la establecida en el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 realizado por Candia y Pérez (2018), donde se señala que la exigencia cuantitativa es la “cantidad o volumen de trabajo exigido contrastado con el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido y sin pausa” (p. 7).

1.4.3.7. Exigencias cognitivas

La Nota Técnica de Prevención 926 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2012) define a las exigencias cognitivas como el grado de esfuerzo intelectual que realiza el trabajador en el desempeño de sus labores.

Según Candia y Pérez (2018), lo definen como aquellas exigencias que recaen sobre los procesos mentales tales como la atención, memoria y decisiones.

En esa misma línea, el cuestionario CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), lo define como el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea a realizar, que cuando sobrepasa la capacidad del profesional se convierte en un estresor.

1.4.3.8. Exigencias sensoriales

En el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 realizado por Candia y Pérez (2018), se define como aquellas exigencias donde se necesita usar los sentidos con una gran atención de todos los detalles.

Mientras que el CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), lo define como el grado de concentración que se requiere para realizar la tarea durante un periodo largo de tiempo que genera un desgaste emocional en el trabajador.

1.4.3.9. Exigencias emocionales

La Nota Técnica de Prevención 926 (INSST, 2012) define a las exigencias emocionales como el esfuerzo que afecta a las emociones del trabajador como consecuencia de las tareas propias que realiza.

En el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 realizado por Candia y Pérez (2018), está definida como el desgaste emocional que puede tener el trabajador como consecuencia de la interacción con otras personas que también muestran sus emociones.

Del mismo modo, el CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), menciona que es la carga emocional como consecuencia del trabajo con personas.

1.4.3.10. Previsibilidad

De acuerdo con el cuestionario CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), se define como la condición de que la tarea, cargas o cambios suscitados en el trabajo sean esperables, lo cual reducirían el estrés laboral.

1.4.3.11. Ambigüedad de rol

Es la falta de discernimiento sobre el trabajo, los objetivos y el alcance de las responsabilidades de dicho trabajo (FETE-UGT, s. f.).

1.4.3.12. Conflicto rol

Se refiere a la existencia de situaciones contrapuestas que aparecen de manera simultánea haciendo que el trabajador se vea limitado para tomar una decisión clara y rápida (FETE-UGT, s. f.).

Asimismo, la Nota Técnica de Prevención 926 (INSST, 2012) hace referencia que son las demandas contradictorias entre sí que pueden generar conflictos en el trabajador.

1.4.3.13. Sentido de trabajo

Según el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 realizado por Candia y Pérez (2018), son los valores trascendentales más allá de los propios del trabajo como la remuneración o el estar ocupado.

Otra definición es la que presenta el CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), ahí se menciona que el sentido de trabajo es la percepción del trabajador al momento de valorar su trabajo.

1.4.3.14. Satisfacción laboral

El CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), lo define como un factor que aumenta la resiliencia del docente cuando se encuentra en niveles altos de satisfacción.

1.4.3.15. Posibilidad de desarrollo en el trabajo

En el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 realizado por Candia y Pérez (2018) se entiende como las oportunidades que existen en el trabajo para el desarrollo de habilidades y conocimientos de los trabajadores.

Mientras que el CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), hace referencia al conjunto de posibilidades que buscan promocionar el desarrollo del docente, lo cual aumenta el grado de satisfacción laboral.

1.4.3.16. Integración en el centro

De acuerdo con el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 hecho por Candia y Pérez (2018), es la “identificación de cada persona con el empresa o institución en general” (p. 8).

Mientras que para el CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), es la sensación de pertenencia al centro de trabajo donde se labora.

1.4.3.17. Competencia

Son el conjunto de competencias personales directamente relacionados al docente (FETE-UGT, s. f.).

1.4.3.18. Salud

Es un indicador de factor de riesgo que puede influenciar directamente a la organización cuando sus trabajadores se encuentran fuertemente afectados (FETE-UGT, s. f.).

1.4.3.19. Doble presencia

La Guía para la Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2018) lo define como aquellas demandas que ocasionan conflictos entre el trabajo y la vida personal.

Para la OIT (2013), la doble presencia está definida como las demandas del trabajo remunerado y el trabajo familiar a las que deben responder los trabajadores.

También, el cuestionario CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), define la doble presencia como la incompatibilidad entre las tareas del trabajo y las tareas del entorno familiar que son capaces de generar estrés.

1.4.3.20. Inseguridad en el trabajo

En el Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 realizado por Candia y Pérez (2018) se entiende como la sensación de inseguridad de las condiciones propias del trabajo (cambios de tareas, cambios de jornada, condiciones geográficas).

Por otra parte, el CV-FRP (FETE-UGT, s. f.), lo refiere como la sensación recurrente y consciente que tienen los trabajadores frente a ambientes laborales peligrosos.

1.4.3.21. COVID-19

Según la OMS (2020), la COVID-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, el cual pertenece a una amplia familia de virus que se encuentran en humanos y animales.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental, transversal, descriptivo dado que no se realizan cambios ni se manipula la variable de investigación y los datos se recolectan en un único momento con la finalidad de describir la variable estudiada (Hernández et al., 2014, p. 155).



Figura 1. **Diseño de Investigación.** Fuente. Hernández et al. (2014)

$X_1 = \text{Factores de Riesgo Psicosocial}$

2.2. Población y Muestra

El universo comprende un total de 48 personas, entre varones y mujeres y entre contratados y nombrados, que laboran en la Institución Educativa Pública Augusto Cardich Loarte ubicado en el distrito de Pachas, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: director, sub director, un administrador, una secretaria, una psicóloga, un personal de soporte técnico, dos personales de apoyo educativo, tres personales de mantenimiento, tres vigilantes, tres docentes del nivel inicial, once docentes del nivel primaria y veinte docentes del nivel secundaria.

La población está conformada por 34 docentes de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria), 17 mujeres y 17 varones, cuyas edades oscilan entre 22 y 66 años. Para fines de esta investigación se tomó en cuenta toda la población docente.

2.2.1. Criterios de Inclusión

- Todo el personal docente de la IEP Augusto Cárdich Loarte.

2.2.2. Criterios de Exclusión

- Que se encuentre imposibilitado de realizar la encuesta a causa de alguna enfermedad o similar.
- Que no desee colaborar con la investigación.

2.3. Métodos

Para la identificación y evaluación de los FRP, se utilizó el Cuestionario de Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP), realizado por Gómez y generado desde la Federación de Trabajadores de la Enseñanza – Unión General de Trabajadores de España (FETE-UGT, s. f.) para valorar los factores de riesgo de origen psicosocial en la enseñanza.

Este se aplicó de manera virtual mediante el formulario de Google que estuvo habilitado durante cinco días. A su vez, se obtuvo, principalmente, datos referentes al nivel en que labora cada docente (inicial, primaria o secundaria), a través de una ficha sociodemográfica aplicada de manera virtual.

Una vez recopilado los datos brindados por los docentes, se vació la información a una hoja de cálculo (Microsoft Excel) y a partir de ello se hallaron los niveles de riesgo psicosocial de acuerdo con el procedimiento que establece el CV-FRP.

2.3.1. Procedimiento de la Valoración de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Enseñanza

El CV-FRP comprende 20 factores: influencia en el trabajo (5 ítems), apoyo social en el trabajo (5 ítems), refuerzo (5 ítems), calidad de liderazgo (5 ítems), violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral (6 ítems), exigencias cuantitativas y control del tiempo (6 ítems), exigencias cognitivas (5 ítems), exigencias emocionales (4 ítems), exigencias sensoriales (4 ítems), previsibilidad (3 ítems), ambigüedad de rol (6 ítems), conflicto rol (5 ítems), sentido del trabajo (4 ítems), posibilidades de desarrollo en el trabajo (6 ítems), integración en el centro (4 ítems), competencia (6 ítems), satisfacción con el trabajo (5 ítems), doble presencia (4 ítems), salud (8 ítems) e inseguridad en el trabajo (4 ítems); y un total de 100 ítems los cuales responden a una escala de frecuencia, tipo Likert, donde:

- 1 significa “Nunca”
- 2 significa “Alguna vez”
- 3 significa “Bastantes veces”
- 4 significa “Siempre”

Conforme al procedimiento que establece dicho cuestionario, para hallar el índice de riesgo se calcula mediante el sumatorio de los valores puntuados en los ítems de cada factor (del 1 al 4), tomando en cuenta al sumar (Σ), los valores positivos (+) o negativos (-) de cada ítem, los cuales se encuentran a la derecha de la escala de puntuación de cada ítem (ver Anexo 1). Una vez hallado el índice de riesgo de cada factor, se ubica en la tabla de valoración el cual clasifica los valores en nivel de riesgo bajo, medio y alto.

2.3.2. Procedimiento del Análisis Estadístico

A partir de los niveles de riesgo psicosocial y los niveles de educación en los que laboran los docentes (inicial, primaria y secundaria), se realizó aplicaciones estadísticas para el procesamiento y análisis de los datos, como las tablas de frecuencias y medidas de tendencia central (la moda), de los cuales se obtuvo porcentajes generales y porcentajes específicos para cada nivel de educación.

Además de ello, se realizó la fiabilidad del cuestionario aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach (α) de acuerdo con la fórmula de las líneas siguientes, de donde se obtuvo un valor de 0.9 (ver Tabla 1) lo que nos indica que la fiabilidad es muy buena.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

K: Número de ítems del cuestionario

$\sum Vi$: Sumatoria de varianzas

Vt: Varianza de la suma de los ítems

Tabla 1. Coeficiente Alfa de Cronbach

Sumatoria de varianzas ($\sum vi$)	58.70
Varianza de las sumas de los ítems (vt)	527.25
K	100
Alfa (α)	0.90

Fuente. Elaboración propia

III. RESULTADOS

Después de aplicar el cuestionario CV-FRP, del total de la población docente (34 docentes), no se pudo recolectar los datos de 2 de ellos, ambos del sexo masculino: uno de ellos se encontraba enfermo debido al contagio por la COVID-19 y el otro, no accedió a colaborar con la investigación.

Tabla 2. Docentes según el sexo y nivel de EBR

Sexo	Nivel		
	Inicial	Primaria	Secundaria
Mujeres	3	3	11
Varones	0	7	8
Total	3	10	19

Fuente. Elaboración propia

De los datos sociodemográficos brindados por los docentes, en cuanto al sexo se sabe que: el nivel inicial cuenta solo con docentes mujeres; el nivel primario, con 3 docentes mujeres y 7 docentes varones y el nivel secundario, con 11 docentes mujeres y 8 varones. Y en general, se registró 17 mujeres y 15 varones (ver Tabla 2).

Tabla 3. Factores por cada nivel de EBR

Nivel que labora	Factores de acuerdo con el nivel de riesgo							Total	%
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%			
Inicial	14	70%	5	25%	1	5%	20	100%	
Primaria	14	70%	5	25%	1	5%	20	100%	
Secundaria	13	65%	6	30%	1	5%	20	100%	
Todos los niveles	13	65%	6	30%	1	5%	20	100%	

Fuente. Elaboración propia

En la Tabla 3 se observa que, del total del personal docente de la IEP Augusto Cardich Loarte que realizaron el cuestionario: 13 factores corresponden al nivel de riesgo psicosocial bajo (65%); 6 factores, al nivel de riesgo psicosocial medio (30%) y 1 factor; al nivel de riesgo psicosocial alto (5%). Asimismo, en cuanto al nivel inicial se cuenta con: 14 factores que corresponden al nivel de riesgo psicosocial bajo (70%); 5 factores, al nivel de riesgo psicosocial medio (25%) y 1 factor; al nivel de riesgo psicosocial alto (5%). En el nivel primaria se cuenta con: 14 factores que corresponden al nivel de riesgo psicosocial bajo (70%); 5 factores, al nivel de riesgo psicosocial medio (25%) y 1 factor, al nivel de riesgo psicosocial alto (5%). Y, por último, para el nivel secundaria se tiene: 13 factores corresponden al nivel de riesgo psicosocial bajo (65%); 6 factores, al nivel de riesgo psicosocial medio (30%) y 1 factor; al nivel de riesgo psicosocial alto (5%).

Tabla 4. Resultados generales

FACTOR	NIVEL DE RIESGO	RECUESTO	PORCENTAJE	MODA
I. Influencia en el trabajo	Bajo	19	59.38%	BAJO
	Medio	13	40.63%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
II. Apoyo social	Bajo	26	81.25%	BAJO
	Medio	6	18.75%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
III. Refuerzo	Bajo	23	71.88%	BAJO
	Medio	9	28.13%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
IV. Calidad de liderazgo	Bajo	18	56.25%	BAJO
	Medio	14	43.75%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
V. Violencia y conflicto interpersonal	Bajo	30	93.75%	BAJO
	Medio	2	6.25%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
VI. Exigencias cuantitativas y control del tiempo	Bajo	22	68.75%	BAJO
	Medio	10	31.25%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
VII. Exigencias cognitivas	Bajo	3	9.38%	MEDIO
	Medio	24	75.00%	
	Alto	5	15.63%	
	Total	32	100.00%	

VIII. Exigencias emocionales	Bajo	6	18.75%	MEDIO
	Medio	23	71.88%	
	Alto	3	9.38%	
	Total	32	100.00%	
IX. Exigencias sensoriales	Bajo	1	3.13%	ALTO
	Medio	6	18.75%	
	Alto	25	78.13%	
	Total	32	100.00%	
X. Previsibilidad	Bajo	20	62.50%	BAJO
	Medio	12	37.50%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
XI. Ambigüedad de rol	Bajo	25	78.13%	BAJO
	Medio	7	21.88%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
XII. Conflicto rol	Bajo	3	9.38%	MEDIO
	Medio	27	84.38%	
	Alto	2	6.25%	
	Total	32	100.00%	
XIII. Sentido del trabajo	Bajo	31	96.88%	BAJO
	Medio	1	3.13%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
XIV. Posibilidades de desarrollo en el trabajo	Bajo	25	78.13%	BAJO
	Medio	7	21.88%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
XV. Integración en el centro	Bajo	21	65.63%	BAJO
	Medio	11	34.38%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	

XVI. Competencia y eficacia	Bajo	21	65.63%	BAJO
	Medio	11	34.38%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
XVII. Satisfacción con el trabajo	Bajo	31	96.88%	BAJO
	Medio	1	3.13%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
XVIII. Doble presencia	Bajo	13	40.63%	MEDIO
	Medio	18	56.25%	
	Alto	1	3.13%	
	Total	32	100.00%	
XIX. Salud	Bajo	8	25.00%	MEDIO
	Medio	24	75.00%	
	Alto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	
XX. Inseguridad en el trabajo	Bajo	10	31.25%	MEDIO
	Medio	21	65.63%	
	Alto	1	3.13%	
	Total	32	100.00%	

Fuente. Elaboración propia

Desde la Tabla 4 se pueden identificar cuáles son aquellos factores que tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, medio y alto a nivel de todo el personal docente. De los cuales se mencionará los de riesgo medio y alto. 6 factores con nivel de riesgo medio: Exigencias cognitivas (75%), Exigencias emocionales (71,88%), Conflicto rol (84,38%), Doble presencia (56,25%), Salud (75%) e Inseguridad en el trabajo (65,63%); y 1 factor con nivel de riesgo alto: Exigencias sensoriales (78,13%).

De los porcentajes descritos en el párrafo anterior, se puede evidenciar que corresponden a todos los factores que influyen sobre la mayoría (mayor al 50%) de la población total del personal docente de la institución.

Tabla 5. Resultados de acuerdo con el nivel de EBR

FACTOR	Nivel de riesgo	NIVEL QUE LABORA								
		INICIAL			PRIMARIA			SECUNDARIA		
		Recuento	%	Moda	Recuento	%	Moda	Recuento	%	Moda
I. Influencia en el trabajo	Bajo	3	100.00%		6	60.00%		10	52.63%	
	Medio	0	0.00%		4	40.00%		9	47.37%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
II. Apoyo social	Bajo	2	66.67%		7	70.00%		17	89.47%	
	Medio	1	33.33%		3	30.00%		2	10.53%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
III. Refuerzo	Bajo	3	100.00%		8	80.00%		12	63.16%	
	Medio	0	0.00%		2	20.00%		7	36.84%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
IV. Calidad de liderazgo	Bajo	2	66.67%		6	60.00%		10	52.63%	
	Medio	1	33.33%		4	40.00%		9	47.37%	

	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
V. Violencia y conflicto interpersonal	Bajo	3	100.00%		10	100.00%		17	89.47%	
	Medio	0	0.00%		0	0.00%		2	10.53%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
VI. Exigencias cuantitativas y control del tiempo	Bajo	2	66.67%		6	60.00%		14	73.68%	
	Medio	1	33.33%		4	40.00%		5	26.32%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
VII. Exigencias cognitivas	Bajo	1	33.33%		2	20.00%		0	0.00%	
	Medio	2	66.67%		7	70.00%		15	78.95%	
	Alto	0	0.00%		1	10.00%		4	21.05%	
	Total	3	100.00%	MEDIO	10	100.00%	MEDIO	19	100.00%	MEDIO
VIII. Exigencias emocionales	Bajo	0	0.00%		1	10.00%		4	21.05%	
	Medio	2	66.67%		9	90.00%		13	68.42%	
	Alto	1	33.33%		0	0.00%		2	10.53%	
	Total	3	100.00%	MEDIO	10	100.00%	MEDIO	19	100.00%	MEDIO

IX. Exigencias sensoriales	Bajo	0	0.00%		1	10.00%		0	0.00%	
	Medio	0	0.00%		4	40.00%		2	10.53%	
	Alto	3	100.00%		5	50.00%		17	89.47%	
	Total	3	100.00%	ALTO	10	100.00%	ALTO	19	100.00%	ALTO
X. Previsibilidad	Bajo	3	100.00%		7	70.00%		10	52.63%	
	Medio	0	0.00%		3	30.00%		9	47.37%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
XI. Ambigüedad de rol	Bajo	3	100.00%		8	80.00%		14	73.68%	
	Medio	0	0.00%		2	20.00%		5	26.32%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
XII. Conflicto rol	Bajo	0	0.00%		1	10.00%		2	10.53%	
	Medio	3	100.00%		8	80.00%		16	84.21%	
	Alto	0	0.00%		1	10.00%		1	5.26%	
	Total	3	100.00%	MEDIO	10	100.00%	MEDIO	19	100.00%	MEDIO
XIII. Sentido del trabajo	Bajo	2	66.67%		10	100.00%		19	100.00%	
	Medio	1	33.33%		0	0.00%		0	0.00%	

	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
XIV. Posibilidades de desarrollo en el trabajo	Bajo	2	66.67%		8	80.00%		15	78.95%	
	Medio	1	33.33%		2	20.00%		4	21.05%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
XV. Integración en el centro	Bajo	2	66.67%		8	80.00%		11	57.89%	
	Medio	1	33.33%		2	20.00%		8	42.11%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
XVI. Competencia y eficacia	Bajo	3	100.00%		6	60.00%		13	68.42%	
	Medio	0	0.00%		4	40.00%		6	31.58%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO
XVII. Satisfacción con el trabajo	Bajo	3	100.00%		10	100.00%		18	94.74%	
	Medio	0	0.00%		0	0.00%		1	5.26%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	BAJO

XVIII. Doble presencia	Bajo	2	66.67%		5	50.00%		6	31.58%	
	Medio	1	33.33%		4	40.00%		13	68.42%	
	Alto	0	0.00%		1	10.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	BAJO	10	100.00%	BAJO	19	100.00%	MEDIO
XIX. Salud	Bajo	1	33.33%		3	30.00%		4	21.05%	
	Medio	2	66.67%		7	70.00%		15	78.95%	
	Alto	0	0.00%		0	0.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	MEDIO	10	100.00%	MEDIO	19	100.00%	MEDIO
XX. Inseguridad en el trabajo	Bajo	0	0.00%		3	30.00%		7	36.84%	
	Medio	3	100.00%		6	60.00%		12	63.16%	
	Alto	0	0.00%		1	10.00%		0	0.00%	
	Total	3	100.00%	MEDIO	10	100.00%	MEDIO	19	100.00%	MEDIO

Fuente. Elaboración propia

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial por cada nivel de educación (inicial, primaria y secundaria) que se muestra en la Tabla 5, se mencionará aquellos que tienen un nivel de riesgo medio y alto.

Para en nivel inicial existen 5 factores con nivel de riesgo medio: exigencias cognitivas (66,67%), exigencias emocionales (66,67%), conflicto rol (100%), salud (66,67%) e inseguridad en el trabajo (100%); y 1 factor con nivel de riesgo alto: exigencias sensoriales (100%).

Para en nivel primaria existen 5 factores con nivel de riesgo medio: exigencias cognitivas (70%), exigencias emocionales (90%), conflicto rol (80%), salud (70%) e inseguridad en el trabajo (60%); y 1 factor con nivel de riesgo alto: exigencias sensoriales (50%).

Finalmente, para el nivel secundaria existen 6 factores con nivel de riesgo medio: exigencias cognitivas (78,95%), exigencias emocionales (68,42%), conflicto rol (84,21%), doble presencia (68,42%), salud (78,95%) e inseguridad en el trabajo (63,16%); y 1 factor con nivel de riesgo alto: exigencias sensoriales (89,47%).

De la Tabla 5, se puede evidenciar también que para los tres niveles de educación se registran un mismo factor con nivel de riesgo alto.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de los niveles de Educación Básica Regular en la IEP Augusto Cardich Loarte – Pachas.

En concordancia con los resultados obtenidos, para el factor “Influencia en el trabajo”, entendiéndolo como la capacidad de los docentes que tienen para influir respecto a la actividad que realizan a nivel de aula e institución, se obtuvo que el 59,38% de la población docente se encuentra en un nivel de riesgo bajo. Este resultado se puede comparar con los estudios realizados por Mimbela (2018) y Aristizabal et. al (2016), donde señalan que para el 48,8% y el 46,5% de sus poblaciones estudiadas, respectivamente, este factor no es desfavorable, es decir, se tiene un nivel de riesgo psicosocial bajo. Sin embargo, se hallaron resultados diferentes como el estudio de Guillén y Valenzuela (2017), donde se muestra que el 51,4% registra un nivel de riesgo psicosocial medio, y para Dávila et al. (2018), más del 40% de su población estudiada tiene un nivel de riesgo alto.

En el estudio de Guillén y Valenzuela (2017), el 40% de su población docente pertenecía al nivel de riesgo psicosocial bajo frente al factor “Apoyo social”, resultado que fue similar al que se obtuvo en esta investigación, pues el 81,25% se encuentran en un nivel de riesgo bajo, lo que significa que los docentes sienten que existe apoyo entre pares y superiores, lo que les permite trabajar con mayor satisfacción. Mientras que comparando con el resultado de Mimbela (2018), se observa que más del 40% de su población estudiada tiene un nivel de riesgo medio.

En cuanto al factor “Refuerzo”, el 97,7% de la población docente estudiada por Mimbela (2018), pertenecieron a un nivel de riesgo psicosocial bajo, al igual que los resultados de Dávila y Díaz (2015) y Aristizabal et. al (2016),

donde el 50% y el 47% de los docentes, respectivamente, presentaron un nivel de riesgo bajo; la similitud de lo que se obtuvo no está alejada, pues el 71,88% de los docentes presentan un nivel bajo de riesgo, esto indica que el reconocimiento por el trabajo que realizan los docentes, entendido como la compensación de estas, está influyendo de manera positiva, haciendo que la capacidad de resiliencia de los docentes aumente. Sin embargo, no ha sucedido lo mismo con el estudio de Guillén y Valenzuela (2017), aquí prevaleció el nivel de riesgo medio con un porcentaje del 60%. En esa misma línea, de acuerdo con Dávila et al. (2018), más del 40% de los docentes registraron un nivel de riesgo psicosocial alto.

Respecto al factor "Liderazgo", se obtuvo que el 56,25% de los docentes estudiados tienen un nivel de riesgo psicosocial bajo, esto se puede comparar con el resultado de Aristizabal et al. (2016), quien obtuvo un porcentaje del 52% para el mismo nivel de riesgo, de este modo se explica que la calidad de liderazgo, la organización y la comunicación son percibidas de manera positiva por los docentes. No se puede decir lo mismo de los estudios de Mimbela (2018) y Guillén y Valenzuela (2017), pues el 46,5% y el 68,6%, respectivamente, pertenecen al nivel de riesgo medio; y según Dávila et al. (2018), más del 40% de los docentes tienen un nivel de riesgo alto.

En otra línea de ideas, el factor "Violencia y conflicto interpersonal" tiene un nivel de riesgo psicosocial bajo, con un total de 93,75% de los docentes. Esto coincide con el resultado de Guillén y Valenzuela (2017), el cual obtuvo un porcentaje de 71,4% para el nivel de riesgo bajo. Esto nos indica que dentro de la institución casi no existen agresiones u otras formas de violencia, más por el contrario, de acuerdo con las respuestas señaladas por los docentes, existen protocolos, como el Plan de convivencia, lo cual significa que hasta el momento está siendo eficaz.

De los resultados obtenidos para el factor "Exigencias cuantitativas", se sabe que el 68,78% de los docentes registraron un nivel de riesgo psicosocial bajo, el cual difiere de los resultados de Mimbela (2018) y Guillén y Valenzuela

(2017), dado que el 44,2% y 64,3%, respectivamente, registraron niveles de riesgo medio; siguiendo la misma línea, Aristizabal et. al (2016) y Dávila et al. (2018), obtuvieron niveles de riesgo alto, con un total de 42,1% y 78,2% respectivamente. Estos autores mencionan que sus niveles de riesgo que obtuvieron se deben a que los docentes tienen poca disponibilidad de tiempo para poder hacer todas las actividades que exigen dentro de la institución.

Según Guillén y Valenzuela (2017), la población docente estudiada mostró un nivel de riesgo psicosocial medio para el factor “Exigencias cognitivas”, con un 72,9%, este nivel de riesgo coincide con el que se obtuvo en este estudio, pues se sabe que el 75% de los docentes se encuentran dentro del nivel de riesgo medio. Mientras que para Dávila et al. (2018), su población se encontraba dentro del nivel de riesgo alto con un total de 48,5%. Los autores mencionan que esto se debe a que los docentes tienden a realizar esfuerzos intelectuales para poder cumplir su rol. Asimismo, los docentes encuestados en este estudio respondieron que tienen que manejar muchos conocimientos y a la vez memorizar datos respecto a su trabajo, por ende, estas podrían ser las causas del nivel de riesgo que se obtuvo.

Con respecto al factor “Exigencias emocionales”, el 71,88% de los docentes registraron un nivel de riesgo medio, el cual coincide con los resultados de Guillén y Valenzuela (2017) y Dávila y Díaz (2015), quienes hallaron porcentajes de 67,1% y 50%, respectivamente, para el nivel de riesgo medio. En esa misma línea, Mimbela (2018), Aristizabal et. al (2016) y Dávila et al. (2018) registraron niveles de riesgo alto con porcentajes mayores al 65% del total de sus poblaciones. Esto se debe a que el trabajo docente es netamente con personas, lo que trae consigo una carga emocional fuerte, como consecuencia de la interacción con los mismos, y de las veces que sienten que deben esconder sus emociones durante su trabajo.

De los resultados que se obtuvo para el factor “Exigencias sensoriales”, que se entiende como el uso de los sentidos para poder desarrollar actividades que requieren atención a los detalles y/o precisión, se obtuvo un nivel de riesgo alto con un porcentaje de 78,13% de la población, esto se corrobora con el estudio de Guillén y Valenzuela (2017), quien registró un 78,6% para el mismo nivel de riesgo; esto se debió a que la mayoría de docentes señalaron que bastantes veces o siempre la exigencia de atención en su trabajo es alta y la causa puede estar en la atención que se requiere para trabajar con los alumnos que tienen problemas de aprendizaje, tal como lo señalan Rabadà y Artazcoz (2002).

En cuanto al factor “Previsibilidad”, el 62,50% de los docentes registraron un nivel de riesgo psicosocial bajo, esto nos indica que los cambios que suscitan dentro de la institución pueden ser planificadas de manera oportuna sin afectar las actividades que diariamente realizan los profesionales de educación; sin embargo, los estudios de Mimbela (2018) y Guillén y Valenzuela (2017), nos revelan resultados distintos, pues el 44,2% y el 54,3% de sus poblaciones, respectivamente, respondieron a un nivel de riesgo alto para este factor.

Siguiendo con la lista, el factor “Ambigüedad de rol”, se tiene un nivel de riesgo psicosocial bajo con un 78,13%, el que coincide con los resultados de Guillén y Valenzuela (2017) y Aristizabal et. al (2016), quienes registraron 54,3% y 50% de sus poblaciones, respectivamente, para el nivel de riesgo bajo; esto explica que la claridad de funciones, objetivos y responsabilidades que tienen que cumplir los docentes, se encuentran muy bien definidas. Sin embargo, el resultado que se obtuvo no se encuentra en concordancia con el estudio de Dávila et al. (2018), pues aquí se registró un nivel de riesgo alto con un total de 77,5% de su población docente.

Para el factor “Conflicto rol”, que se entiende como aquellas situaciones que afectan a los trabajadores al momento de tomar decisiones, se registró que el

84,38% de los docentes encuestados están en el nivel de riesgo medio, esto es similar al que obtuvo Guillén y Valenzuela (2017), con un 81,4% para este mismo nivel; y sin ir muy lejos, Mimbela (2018), obtuvo un nivel de riesgo alto con un total de 53,5%. De aquí se concluye que, más de la mitad de las poblaciones estudiadas se ven afectadas negativamente por este factor.

Según Guillén y Valenzuela (2017) y Mimbela (2018), el factor “Sentido de trabajo” no es un factor negativo potencial, pues sus estudios establecen que el 71,4% y el 83,7% de los docentes, respectivamente, registraron niveles de riesgo psicosocial bajo, el mismo que se obtuvo en este estudio, es decir, el 96,8% de los docentes tienen un nivel de riesgo bajo; lo que significa que cerca del total se sienten comprometidos con su profesión y esto hace que influyan de manera positiva a otras personas, sobre todo, a los estudiantes.

En cuanto al factor “Desarrollo en el trabajo”, el que se entiende como el hecho de potenciar y desarrollar habilidades y conocimientos dentro del centro de trabajo, del total de docentes, el 78,13% respondieron que se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial bajo, resultado que se compara con los obtenidos por Dávila et al. (2018), Aristizabal et. al (2016), Guillén y Valenzuela (2017) y Mimbela (2018), ellos obtuvieron valores del 47,8%, 67%, 58,6% y 81,4%, respectivamente.

Respecto al factor “Integración con el centro”, se halló que el 65,63% de los docentes respondieron a un nivel de riesgo psicosocial bajo, el mismo que se evidencia en el estudio de Guillén y Valenzuela (2017), el cual obtuvo un 51,4% de riesgo bajo, lo que supone que en más de la mitad de la población estudiada existe la sensación de pertenencia con el centro de labores. Mientras que para Mimbela (2018), el nivel de riesgo para este factor es medio, pues su estudio obtuvo un porcentaje de 44,2% para riesgo medio.

El resultado que se obtuvo para el factor “Competencia” están acorde con el que obtuvo Guillén y Valenzuela (2017), en este se registró un porcentaje de 57,1% de nivel de riesgo bajo, mientras que el presente estudio registró 65,63% para el mismo riesgo. De aquí se puede evidenciar que en ambos casos la mayoría de los docentes desarrollan habilidades para el control de sus emociones al momento de enfrentar situaciones difíciles y tienen métodos pedagógicos que les ayuda a lograr que sus alumnos obtengan niveles buenos de aprendizaje.

Para el factor “Satisfacción con el trabajo”, el resultado obtenido (96,88%) concuerda con los estudios de Dávila y Díaz (2015) y Guillén y Valenzuela (2017), ambos registraron niveles de riesgo psicosocial bajo para este factor, con valores de 40% y 58,6%, respectivamente. Esto explica que cerca del total de los docentes se sienten satisfechos con su trabajo y con las condiciones ambientales en las que laboran.

De acuerdo con Guillén y Valenzuela (2017), el 54,3% de su población docente se vio afectada por el factor “Doble presencia”, registrando un nivel de riesgo psicosocial medio, el mismo que coincide con los resultados de este estudio, pues el 56,25% de los docentes perciben un nivel de riesgo medio, de aquí se concluye que los docentes se ven expuestos a una incompatibilidad entre la carga de trabajo y las cargas que están asociadas al entorno familiar, muchos de ellos mencionaron que sufren interferencias entre su trabajo y sus responsabilidades domésticas. Mientras que el resultado de Mimbela (2018), estableció niveles de riesgo alto para este factor, con un porcentaje de 72,1%.

El factor “Salud” obtuvo un nivel de riesgo medio con un porcentaje de 75% de los docentes, esto se corrobora con los obtenidos por Guillén y Valenzuela (2017), quien halló que el 81,4% de su población estudiada registraron niveles de riesgo medio para este factor. Esto se explica dado que los docentes bastantes veces atraviesan por situaciones de estrés o desánimo, además

que perciben que compañeros de trabajo algunas veces se encuentran irritados.

Finalmente, en cuanto al factor “Inseguridad en el trabajo”, entendiéndose como la percepción estabilidad laboral, se determinó que el 65,63% de los docentes registraron niveles de riesgo psicosocial medio, esto se puede comparar con el estudio de Guillén y Valenzuela (2017), quién halló que el 54,3% de su población presenta el mismo nivel de riesgo. Esto se puede explicar dado que la mayoría de los docentes son contratados, por ende, existe una mayor sensación de inestabilidad laboral. Sin embargo, los estudios de Mimbela (2018), Aristizabal et. al (2016) y Dávila et al. (2018) obtuvieron resultados distintos, pues el 39,5%, 64,2% y el 46,9% de sus poblaciones estudiadas, registraron niveles de riesgo bajo frente a este factor.

Para responder a otro de los objetivos planteados en la presente investigación, los resultados que se obtuvieron para el nivel secundaria se pueden comparar con los obtenidos por Michuy (2018), los cuales se mencionan a continuación:

El factor “Apoyo social” muestra un porcentaje de 89,47% para el nivel de riesgo psicosocial bajo, este se corrobora con el obtenido por Michuy (2018), quién obtuvo una cifra del 40% para el mismo nivel de riesgo. Sin embargo, en cuanto a los factores “Influencia en el trabajo”, “Refuerzo” y “Doble presencia”, los resultados fueron distintos; los tres factores registraron niveles de riesgo psicosocial alto, con porcentajes de 44%, 42% y 38%, respectivamente, mientras que nuestros resultados obtuvieron porcentajes de 52,63% y 63,16%, para el nivel de riesgo bajo, y 68,42% para el nivel de riesgo medio, respectivamente.

De la Tabla 3, se puede evidenciar que, en general, los docentes de cada nivel de educación no presentaron niveles de riesgo psicosocial alarmantes, es

decir, los niveles de riesgos registrados fueron bajos. Sin embargo, los docentes del nivel secundaria se vieron ligeramente más afectados (factor “Doble presencia”), esto se puede explicar, dado que hay una mayor cantidad de docentes mujeres que varones (ver Tabla 2) y, sabiendo que son las mujeres las que generalmente están encargadas de realizar las tareas del hogar, la sensación de doble presencia durante las horas de trabajo es mayor debido a la presión por querer cumplir tanto las tareas del hogar y las del trabajo.

Por último, se puede decir que los docentes de la Institución Educativa Pública Augusto Cardich Loarte – Pachas, registran una mayor cantidad de factores para el nivel de riesgo bajo; sin embargo, existen algunos factores que pertenecen a niveles de riesgo medio y alto.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

1. Se identificó que el 65%, 30% y 5% de los factores evaluados pertenecen a niveles de riesgo psicosocial bajo, medio y alto, respectivamente, determinando así que en la institución predomina el nivel de riesgo psicosocial bajo. Además, el factor que estuvo presente en el total de los docentes y en cada nivel de educación fue el factor “Exigencias sensoriales”, el mismo que registró un nivel de riesgo psicosocial alto.
2. Los docentes del nivel inicial registraron 70%, 25% y 5% de los factores para los niveles de riesgo psicosocial bajo, medio y alto, respectivamente.
3. Los docentes del nivel primaria registraron 70%, 25% y 5% de los factores para los niveles de riesgo psicosocial bajo, medio y alto, respectivamente.
4. Los docentes del nivel secundaria registraron 65%, 30% y 5% de los factores para los niveles de riesgo psicosocial bajo, medio y alto, respectivamente.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda trabajar e implementar medidas sobre los factores que registraron niveles de riesgo medio y alto, ya que podrían ser síntomas de que, si no se trabaja en ellos, pueden influir en el desempeño de las tareas que demanda la profesión docente y, por ende, afectar a la institución; además de que se podrían registrar niveles de riesgo psicosocial más altos a medida que transcurre el tiempo.
2. Asimismo, se deben realizar estudios considerando una mayor población docente, tanto a nivel de distrito como a nivel de provincia, con la finalidad de obtener una información más amplia del tema abordado en este estudio.

REFERENCIAS

- Alvites, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Journal of Educational Psychology*, 7(3), 141-178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Aristizabal, A. L., Valencia, C. L., & Velez, N. (2016). *Factores de riesgos psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales* [trabajo de posgrado, Universidad de Manizales]. Repositorio Institucional de la Universidad de Manizales. <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2963/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20ALGUNOS%20DOCENTES%20DE%20INSTITUCIONES%20PUB%20LICAS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MANIZALES%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A. & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
- Budez, L. & Bula, V. M. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa Escuela Normal Superior La Hacienda del distrito de Barranquilla* [tesis de maestría, Universidad Libre]. Repositorio Institucional de la Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1>
- Candia, M. & Pérez, J. M. (2018). *Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 Versiones completa y breve*. https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Colmenares, J., Guzmán, O. B., Cordero, I. & Lara, R. (2019). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitera de Jalisco. *Revista Salud Jalisco*, 6(1), 64-69.

https://ssj.jalisco.gob.mx/sites/ssj.jalisco.gob.mx/files/revista_saludjalisco_no_16.pdf

Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. http://cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

Consejo de ministros del Perú. (2020, 11 de marzo). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>

Dávila, H. D., Lombana, L. D., Matabanchoy, S. M. & Zambrano, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138-160. <https://doi.org/10.22267/rtend.181902.101>

Dávila, J. I. & Díaz, M. (2015). *Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2015* [tesis de pregrado, Universidad Privada Juan Mejía Baca]. Repositorio Institucional UMB. http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrino%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf

Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Decreto que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (25 de abril de 2012). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-de-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-decreto-supremo-n-005-2012-tr-781249-1/>

Dómenech, F. & Gómez, A. (2010). Barriers Perceived by Teachers at Work, Coping Strategies, Self-efficacy and Burnout. *The Spanish Journal of*

Psychology, 13(2), 637-654.
<https://doi.org/10.1017/S1138741600002316>

Federación de Trabajadores de la Enseñanza. (2012). *Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza*.
https://prl-sectoreducativo.saludlaboral.org/documentos/explic_metodologica_riesgo_psicosocial.pdf

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M. & Romay, J. (2016). Riesgos en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 173-182.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20180730124829.pdf>

Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J.M., & Guerrero, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista Clínica Contemporánea*, 9(2), 1-12.
<https://doi.org/10.5093/cc2018a2>

Guillén, A. B. & Valenzuela, R. O. (2017). *Factores de riesgo psicosociales del personal docente de la unidad educativa fiscal "Eloy Alfaro" de la zona 8* [tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25125/1/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIALES%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20DE%20LA%20UNIDAD%20EDUCATIVA%20FISCAL%20ELOY%20ALFARO%20DE%20LA%20ZONA%208%20-%20GUILLEN%20y%20VALENZUELA.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6. Ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.
<https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

- Kyriacou, C. (2001). Teachers Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>.
- Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial. (25 de noviembre de 2012). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-magisterial-ley-n-29944-870810-1/>
- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (20 de agosto de 2011). <https://busquedas.elperuano.pe/download/full/5-nMP6JvqhyBA8Uc2jBF0I>
- Ley N.º 28044, Ley General de Educación. (29 de julio de 2003). <https://busquedas.elperuano.pe/download/full/5nadz0KO4GTASaRAXsfYTI>
- Llorens, C., Pérez, J., Oudyk, J., Berthelsen, H., Dupret, E., Nübling, M., Burr, H & Moncada, S. (2019). *COPSOQ III. Guidelines and questionnaire* [COPSOQ III. Directrices y cuestionario]. <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-an-questionnaire-COPSOQ-III-131119-signed.pdf>
- Michuy, E. J. (2018). *Prevalencia de riesgos psicosociales en un grupo de docentes de nivel secundario de una institución educativa del distrito de Iquitos, 2017* [tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional Digital. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/512/MICHUY-1-Trabajo-Prevalencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mimbela, R. M. (2018). *Organización del trabajo y riesgos psicosociales en el colegio de alto rendimiento de La Libertad 2017* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital de tesis PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14221>
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Ministerio de Educación.

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

Ministerio de Educación del Perú. (2020). *Guía para el trabajo remoto de los profesores.*

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/745324/Guía_para_el_trabajo_remoto_de_los_docentes.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente.*

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.*

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial.* <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Molinero, E. & Cortes, I., (2005). Identificación de factores de riesgo del entorno de trabajo en un instituto de enseñanza secundaria. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(1), 38-45. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1358

Moncada, S., Llorens, C., R, A., Moreno, N. & Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.*

[http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Moreno, B. & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psi>

cosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buena
s+prácticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf

Múnera, M. M., Sáenz, M. L. & Cardona, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *Revista CES Medicina*, 27(2), 163-175. <http://revistas.ces.edu.co/index.php/medicina/article/view/1826>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2020, 11 de marzo). *Alocución de apertura del director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Rabadà, I. & Artazcoz, L. (2002). Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 5(2), 53-61. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1291

Ratto, A., García, R. C., Silva, M. I. & González, M. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273-281. <https://doi.org/10.22235/cp.v9i2.614>

Rivera, D. (2019). Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 68-72. <https://doi.org/10.15649/2346030X.545>

Segovia, S., Fuster, D. & Ocaña, Y. (2020). Resilience of the teacher in the learning in rural schools in Peru. *Revisa Electrónica Educare*, 24(2), 1-26. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.20>

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Horacio, T. & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo

psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 67-74.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>

Zevallos, L. (2019). *El síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa 41037 José Gálvez del distrito de Miraflores, Arequipa-2018* [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional Digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8646/EDMzemaI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1



Federación de Profesores
de la Enseñanza

Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP).

I Factor: Influencia en el trabajo					
1	Puedo influir en la organización de mi puesto de trabajo en mi aula y centro.	1	2	3	4 -
2	En mi trabajo actual me impiden tomar decisiones respecto a mi actividad docente.	1	2	3	4 +
3	Puedo trabajar con estilo y ritmo relativamente diferente al de mis compañeros.	1	2	3	4 -
4	Puedo tomar decisiones para disminuir las dificultades de mi trabajo.	1	2	3	4 -
5	Me impiden participar en decisiones organizativas de mi centro, aula o clases...	1	2	3	4 +
II Factor: Apoyo social en el trabajo					
6	Me falta apoyo o ayuda de mis compañeros/as cuando lo necesito.	1	2	3	4 +
7	No encuentro compañeros dispuestos a atender mis dificultades.	1	2	3	4 +
8	Mis superiores inmediatos están dispuestos a escuchar y ayudar.	1	2	3	4 -
9	En mi centro se ayuda a quien lo necesita.	1	2	3	4 -
10	No se puede contar con el apoyo de las familias de los alumnos.	1	2	3	4 +
III Factor: Refuerzo					
11	En mi centro no se reconoce bien el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan.	1	2	3	4 +
12	Con frecuencia hablo con otros docentes acerca de mi trabajo.	1	2	3	4 -
13	Estoy bien considerado como profesional.	1	2	3	4 -
14	Hay mal ambiente laboral entre compañeros.	1	2	3	4 +
15	Puedo conocer el resultado de mi trabajo con los alumnos y mi nivel de eficacia...	1	2	3	4 -
IV Factor: Calidad de liderazgo. Autonomía, Participación...					
16	La organización del centro favorece oportunidades para mi desarrollo profesional.	1	2	3	4 -
17	La planificación del trabajo que corresponde a mis jefes está mal realizada.	1	2	3	4 +
18	Mi Equipo Directivo resuelve bien los conflictos que les corresponden.	1	2	3	4 -
19	La comunicación con los miembros del E. Directivo es deficiente.	1	2	3	4 +
20	En mi centro hay directivos que motivan o animan al trabajo, a la participación...	1	2	3	4 -
V Factor: Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral					
21	En mi centro se sufren agresiones, maltrato, vejaciones...	1	2	3	4 +
22	Estoy afectado/a por los conflictos con compañeros/as de trabajo.	1	2	3	4 +
23	Estoy sometido/a a hostigamiento o acoso (mobbing).	1	2	3	4 +
24	Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud.	1	2	3	4 +
25	Las quejas sobre el comportamiento del alumnado son frecuentes.	1	2	3	4 +
26	Disponemos de recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos: Plan de convivencia eficaz, mediadores, etc.	1	2	3	4 -
VI Factor: Exigencias cuantitativas y control del tiempo					
27	Dispongo de tiempo para llevar el trabajo al día.	1	2	3	4 -
28	Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga.	1	2	3	4 +
29	La sustitución de docentes que están de baja me genera problemas.	1	2	3	4 +
30	Debo trabajar sin posibilidad de interrupción ni descanso.	1	2	3	4 +
31	Preparo bien mi plan de trabajo con antelación suficiente.	1	2	3	4 -
32	Debo realizar demasiadas tareas al mismo tiempo.	1	2	3	4 +
VII Factor: Exigencias cognitivas					
34	He de memorizar muchos datos en mi trabajo.	1	2	3	4 +
35	Puedo tomar las decisiones sin apresurarme, con tiempo.	1	2	3	4 -
36	Debo manejar muchos conocimientos para realizar mi trabajo.	1	2	3	4 +
37	El trabajo es muy monótono, repetitivo...	1	2	3	4 +
38	La exigencia de atención o de concentración es muy elevada.	1	2	3	4 +
VIII Factor: Exigencias emocionales					
39	En mi trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante.	1	2	3	4 +
40	Olvido fácilmente los problemas del trabajo.	1	2	3	4 -
41	Es necesario que oculte mis emociones en mi trabajo.	1	2	3	4 +
42	Debo tomar decisiones muy difíciles en mi trabajo.	1	2	3	4 +
IX Factor: Exigencias sensoriales					
43	En el trabajo he de estar muy concentrado en detalles.	1	2	3	4 +
44	En mi trabajo la exigencia de atención es elevada.	1	2	3	4 +



45	Mi trabajo exige alto nivel de precisión.	1	2	3	4	+
X Factor: Previsibilidad						
46	Con frecuencia se producen cambios laborales sin mi conocimiento.	1	2	3	4	+
47	Recibo la información que necesito para realizar bien mi trabajo.	1	2	3	4	-
48	La mayoría de tareas y dificultades de mi trabajo son previsibles.	1	2	3	4	-
XI Factor: Ambigüedad de rol						
49	Conozco el margen de autonomía que tengo en mi trabajo.	1	2	3	4	-
50	En mi trabajo tengo objetivos y funciones claros.	1	2	3	4	-
51	No sé cuáles son mis responsabilidades y tareas.	1	2	3	4	+
52	No puedo realizar consultas para tomar decisiones en mi trabajo.	1	2	3	4	+
53	La aplicación de Reglamento de Régimen Interno genera protestas.	1	2	3	4	+
54	Las funciones y procedimientos que debemos aplicar en mi centro están bien definidas en las instrucciones o en la normativa.	1	2	3	4	-
XII Factor: Conflicto de rol						
55	Mi desempeño como docente es valorado por unos y despreciado por otros.	1	2	3	4	+
56	No se me exigen cosas contradictorias en el trabajo.	1	2	3	4	-
57	Tengo que realizar tareas que creo que deberían hacerse de otra manera.	1	2	3	4	+
58	No acostumbro a recibir órdenes o instrucciones contradictorias.	1	2	3	4	-
59	Se espera de mí que yo haga aquello que no puedo o no deseo hacer.	1	2	3	4	+
XIII Factor: Sentido del trabajo						
60	Pienso que mi trabajo como docente es poco importante.	1	2	3	4	+
61	Las tareas educativas que debo realizar no tienen sentido.	1	2	3	4	+
62	Me siento comprometido con mi profesión.	1	2	3	4	-
63	Con mi trabajo influyo en otras personas.	1	2	3	4	-
XIV Factor: Posibilidades de desarrollo en el trabajo						
64	Mi trabajo me impide que tome iniciativas y retos profesionales.	1	2	3	4	+
65	Mi trabajo me permite que aprenda cosas nuevas.	1	2	3	4	-
66	Puedo continuar formándome para mejorar en mi trabajo docente.	1	2	3	4	-
67	Las carencias materiales y de recursos me generan problemas.	1	2	3	4	+
68	No puedo tomar decisiones propias ni iniciativas en mi trabajo.	1	2	3	4	+
69	Decido la forma de trabajar mi asignatura, de organizar mis clases...	1	2	3	4	-
XV Factor: Integración en el centro.						
70	No me gustaría quedarme más cursos en este centro.	1	2	3	4	+
71	Hablo en positivo de mi trabajo, de sus ventajas, de aspectos gratos...	1	2	3	4	-
72	Siento que los problemas de mi centro son también míos.	1	2	3	4	-
73	No estoy de acuerdo con los objetivos ni los principios educativos de mi centro.	1	2	3	4	+
XVI Factor: Competencia, eficacia, formación...						
74	En situaciones difíciles encuentro alternativas de solución que dependen de mí.	1	2	3	4	-
75	En mi trabajo sé controlar mis emociones cuando es preciso.	1	2	3	4	-
76	Me faltan habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales.	1	2	3	4	+
77	Consigo buenos niveles de aprendizaje en la mayoría de mis alumnos.	1	2	3	4	-
78	En mi centro nos organizamos y planificamos para prevenir y resolver los problemas frecuentes.	1	2	3	4	-
79	Nos falta eficacia pedagógica o para la resolución de los conflictos.	1	2	3	4	+
XVII Factor: Satisfacción con el trabajo.						
80	Estoy satisfecho/a con las condiciones ambientales (espacios, ruido, ventilación, temperatura, iluminación...) en las que suelo trabajar.	1	2	3	4	-
81	Espero la jubilación con impaciencia.	1	2	3	4	+
82	Estoy satisfecho/a con mi trabajo en la enseñanza.	1	2	3	4	-
83	Estoy satisfecho/a porque me siento desarrollado en mi trabajo.	1	2	3	4	-
84	En general, estoy insatisfecho/a con mi trabajo como docente.	1	2	3	4	+

XVIII Factor: Doble presencia						
85	Sufro interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan riesgos para mi salud.	1	2	3	4	+
86	Tengo horarios compatibles con mi vida familiar.	1	2	3	4	-
87	Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar.	1	2	3	4	+
88	Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular.	1	2	3	4	-
XIX Factor: Salud						
89	Tengo problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás.	1	2	3	4	+
90	Algún/ compañero/a tiene problemas de salud que dificultan mi trabajo.	1	2	3	4	+
91	No tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo.	1	2	3	4	-
92	Me siento alterado/a, irritable.	1	2	3	4	+
93	Mis compañeros/as están alterados/as, irritables	1	2	3	4	+
94	Este curso no me siento agobiado.	1	2	3	4	-
95	En general, mis compañeros no se sienten agobiados.	1	2	3	4	-
96	Las bajas laborales en este centro son más frecuentes que en otros.	1	2	3	4	+
XX Factor: Inseguridad en el trabajo						
97	Me preocupa quedarme en el paro o tener que encontrar otro trabajo.	1	2	3	4	+
98	Me preocupa que me cambien de destino, de horario, de curso... en contra de mi voluntad.	1	2	3	4	+
99	Mi estabilidad en el empleo es algo positivo.	1	2	3	4	-
100	Es difícil perder mi empleo.	1	2	3	4	-
 FETE Enseñanza Federación de Trabajadores de la Enseñanza						
			CUESTIONARIO CV-FRP		Formato para auto aplicación	