



Especialización en Psicología Laboral

TÍTULO: La educación, ¿campo olvidado en la evaluación psicosocial? Un estudio sobre los factores psicosociales que inciden en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Quito.

CANDIDATO A ESPECIALISTA

Nombre: Pamela Elizabeth Terán Castillo
Correo: pamela.teran@uisek.edu.ec

DIRECTORA

Nombre: *María del Carmen Rodríguez*
Correo: *mcarmen.rodriguez@affor.es*

Fecha: septiembre del 2021

RESUMEN

Objetivos: Describir los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes de una institución educativa de la ciudad de Quito, así como definir las posibles consecuencias en la salud que estos riesgos provocan en el personal docente.

Método: El estudio se centró en una investigación descriptiva, de carácter exploratorio y de corte transversal, a través de métodos cualitativos y cuantitativos. La población del centro educativo investigado fue de 19 docentes, los cuales representaron toda la muestra del estudio. En cuanto a los instrumentos, se utilizó una entrevista semiestructurada con variables demográficas y ocupacionales, y el cuestionario de la metodología CoPsoQ PSQCAT, versión corta.

Resultados: El estudio mostró la incidencia de las variables en los niveles psicosocial bajo, medio y alto para la salud mental de los docentes, así como también los orígenes de dichas exposiciones en sus condiciones de trabajo. Es necesario recalcar que se encontró al cansancio y estrés laboral como las posibles consecuencias de estos riesgos psicosociales.

Conclusión: Este estudio demuestra que la docencia, como muchas otras profesiones, se ve afectada por los factores psicosociales y abre la inquietud sobre la realidad laboral del profesorado en las escuelas y colegios, con similares

características a la planteada. Es un primer impulso para que todos los centros educativos del país profundicen en la investigación de los riesgos psicosociales en su personal, realizando adecuados planes de intervención, para mejorar la calidad educativa del Ecuador.

Palabras clave: Enseñanza, salud laboral, impacto psicosocial, factores de riesgo, educación primaria y secundaria

A B S T R A C T

Objectives: Describe the psychosocial risk factors to which the teachers of an educational institution in the city of Quito are exposed, as well as define the possible health consequences that these risks cause in the teaching staff.

Method: The study focused on a descriptive, exploratory, cross-sectional investigation through qualitative and quantitative methods. The population of the investigated educational center was 19 teachers, who represented the entire study sample. Regarding the instruments, a semi-structured interview with demographic and occupational variables was used, and the CoPsoQ PSQCAT methodology questionnaire, short version.

Results: The study showed the incidence of the variables in the low, medium and high psychosocial levels for the mental health of teachers, as well as the origins of these exposures in their working conditions. It is necessary to emphasize that fatigue and work stress were found as the possible consequences of these psychosocial risks.

Conclusion: This study shows that teaching, like many other professions, is affected by psychosocial factors and raises concerns about the employment reality of teachers in schools and colleges, with similar characteristics to the one raised. This is a first impulse for all educational centers in the country to deepen their investigation of the psychosocial risks of their staff, carrying out adequate intervention plans to improve the educational quality of Ecuador.

Keywords: Teaching, occupational health, psychosocial impact, risk factors, primary and secondary education

Introducción

La seguridad laboral se destaca por su importancia en toda organización. Son varios los artículos y resoluciones del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo que se han constituido en un sustento legal para la política del Ecuador sobre estos temas (Reglamento Del Instrumento Andino de Seguridad y Salud En El Trabajo, 2021). El acuerdo ministerial MDT-2017-0082 de Ecuador se ha concentrado en la atención a la discriminación y el acoso laboral, nombrando vagamente a los riesgos psicosociales en su artículo 9; sin embargo, la profundización de los mismos es limitada. En el Código del Trabajo, en el artículo 32, se menciona que las condiciones de trabajo deben ser bien atendidas por los empleadores; pero tampoco se contempla directamente el término *psicosocial* en la legislación (Jaramillo Intriago, 2018). No obstante, poco a poco se han ido atendiendo estos temas en las diversas esferas de la producción y del quehacer de toda actividad humana.

Esto último se ha desarrollado como respuesta al artículo 9 de la resolución del IESS 513 que menciona “se consideran factores de riesgo específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial” (Reglamento Del Seguro General de Riesgos Del Trabajo, 2017). Los riesgos psicosociales pueden ser definidos como aquellas características que se presentan en la organización del trabajo, tanto dentro como fuera de la empresa y que, al ser deficientes, desembocan en problemas de adaptación, con situaciones de estrés y afectación de salud (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2019).

La finalidad de este estudio se centró en la indagación de los factores psicosociales que inciden en la plantilla docente de una institución educativa de la ciudad de Quito. La institución, durante año y medio de pandemia, se vio obligada a una adaptación a la virtualidad y, con los nuevos lineamientos ministeriales, ahora se acoge a un retorno voluntario de los estudiantes, dentro de una modalidad semipresencial (Ministerio de Educación del Ecuador, 2021). Por ello, es relevante evaluar previamente los riesgos de carácter psicosocial a los que se enfrenta el personal docente, para atenderlos oportunamente, antes de iniciar el siguiente ciclo escolar. Un estudio anterior realizado en España, en la comunidad de Madrid, presentó las consecuencias negativas que la situación antes mencionada provoca en la realidad educativa de diversas instituciones (Hernández Rodríguez et al., 2021). La UNESCO también ha enfatizado en este tema (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura & Unesco, 2020).

El tema de los factores psicosociales no es mayormente conocido en el ámbito educativo. Aun cuando ya se han iniciado estudios sobre el tema, como se encuentra en investigaciones realizadas en la ciudad de Ambato, durante el presente año (Cevallos et al., 2021). En el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador se especifica que los docentes del país serán atendidos en su estabilidad, su profesionalización, una justa evaluación y reconocimiento salarial idóneo (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2015); siendo muchos de estos componentes parte de los factores psicosociales. Frente a ello, es imprescindible profundizar en la investigación de estos aspectos. Se debe partir de la reflexión de que son los docentes quienes deben tener un estado mental adecuado para recibir, atender y acompañar en el proceso de aprendizaje a sus estudiantes que, si bien no han detenido el avance en sus

estudios académicos, sí han sido afectados en su socialización y resiliencia frente a los efectos de la pandemia (Hernández Barraza, 2017).

Este estudio tuvo por alcance hacer una descripción de los factores psicosociales que afectaban a la plantilla docente de una unidad educativa en la ciudad de Quito, información que permitiría plantear acciones futuras de intervención en el entorno laboral educativo. Por tanto, su alcance fue mixto, iniciando de manera exploratoria ya que se partió de una indagación de problemas poco estudiados en los centros de enseñanza y, se convirtió luego, en un estudio descriptivo de dicha institución, con una perspectiva innovadora que abre nuevas posibilidades investigativas. El conocimiento de los factores psicosociales es primordial, pero mayor realce se encuentra en la especificación que debe darse de que éstos son aspectos descriptivos, por cuanto se refieren a las características del entorno laboral. Sin embargo, pueden convertirse en riesgo cuando surgen de una manera nociva o su intensidad provoca alteraciones en la salud (Enfermedades profesionales en la enseñanza, 2019).

Todos quienes pertenecen al equipo directivo de un centro de enseñanza, tienen la responsabilidad de prestar atención a una investigación de estos temas en su lugar de trabajo, para poder analizar la realidad a la que se enfrentan, inferir el posible origen de estos resultados y tomar los lineamientos necesarios en las vacaciones del verano, con la finalidad de implementar adecuados programas de prevención e intervención que deben tener el respectivo seguimiento y control, durante el siguiente año lectivo. Esto debe tomarse en cuenta, sobre todo, porque últimamente se percibe que la docencia es una profesión con alta exposición al estrés, por la fuerte demanda emocional que la pandemia ha provocado (Álvarez Senent et al., 2019; Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche, 2020).

El presente estudio es de gran utilidad para el magisterio ecuatoriano porque otorga pautas importantes para la organización de todos los centros de enseñanza y permite que el conocimiento de los factores psicosociales y los programas de prevención de los mismos, sean más conocidos y considerados en todas las planificaciones pedagógicas que el Ministerio de Educación propone. La presente investigación nació en un centro de enseñanza – aprendizaje específico, pero se pretende que sea el impulso para que se ratifique en otras instituciones similares y se extienda al ámbito educativo de todo el país.

El desarrollo e investigación respondió a la siguiente pregunta: ¿cuáles son los factores psicosociales que inciden en el personal docente de la institución educativa? Y, gracias al complemento en el análisis de los resultados con instrumentos cuantitativos y cualitativos, se pretendió comprender los efectos, a través de la siguiente sub-pregunta: ¿cuáles son las posibles consecuencias que los riesgos psicosociales provocan en el personal docente?

Objetivos

El objetivo general de la presente investigación fue describir los factores psicosociales que inciden en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Quito. Además, dentro de sus objetivos específicos, buscó definir las posibles consecuencias que los riesgos psicosociales provocan en el personal docente. Para lograrlo, se utilizaron dos herramientas,

una cuantitativa con el cuestionario CoPsoQ PSQCAT (versión corta) (Moliner Ruiz, 2015) y otra cualitativa, consistente en una entrevista semiestructurada.

Método

Tipo de estudio

El presente estudio fue descriptivo, de corte transversal y de carácter mixto (cualitativo-cuantitativo) por cuanto se recogieron datos subjetivos basados en técnicas cualitativas y datos objetivos, mediante procedimientos basados en la medición y la estadística.

Población

El universo de la investigación se centró en la plantilla de docentes de una institución educativa de la ciudad de Quito, la cual estaba conformada por un total de 19 profesores, tanto en el nivel preescolar, como en las secciones primaria y secundaria de la institución. Como se mencionó anteriormente, la población fue seleccionada dada la importancia de impulsar la evaluación de riesgos psicosociales en la educación de la República del Ecuador, por cuanto está documentada la exposición de los maestros, condiciones de trabajo estresantes y trabajo bajo presión.

Muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por un total de 19 profesores de una institución educativa, en la ciudad de Quito, quienes representaban el total de la población docente del centro. La evaluación y propuesta de control de riesgos se efectuó a todo el personal antes mencionado, pues el total de la población era finito y manejable.

Criterios de inclusión y exclusión de la población estudiada

Dentro de los criterios de inclusión se utilizaron los siguientes: (1) tener un contrato de servicios en docencia, (2) profesorado en activo, y (3) ejercer en la institución educativa de la ciudad de Quito, en investigación. En contraste, se presenta a continuación los criterios de exclusión: (1) no ejercer actualmente la docencia, (2) no pertenecer a la institución educativa de la ciudad de Quito, en cuestión y (3) pertenecer al personal administrativo o de servicios de la institución antes mencionada.

Descripción de las variables

Las variables cualitativas del presente estudio se dividieron en demográficas y ocupacionales, y factores de riesgo psicosociales, estos últimos centrados en las 15 dimensiones presentes en la metodología CoPsoQ PSQCAT (mencionadas en el apartado siguiente). Dentro de las variables demográficas se encontraban el sexo del participante y su edad, mientras que las variables ocupacionales incluían su título profesional (mención del mismo), y años de permanencia dentro de la institución. En referencia a las variables sobre los factores de riesgo psicosocial, se analizaron las exigencias psicológicas cuantitativas (derivadas de la cantidad de trabajo), el ritmo de trabajo, asociado a la intensidad de trabajo (cantidad y tiempo), las exigencias psicológicas emocionales (gestión de la transferencia de

sentimientos dentro de las relaciones interpersonales del trabajo), la doble presencia (exigencias sincrónicas del ámbito laboral y doméstico-familiar), y la influencia (margen de autonomía de cada docente).

Siguiendo con las dimensiones, se encontraban, las posibilidades de desarrollo (oportunidades de utilización de conocimientos, habilidades y experiencia), el sentido del trabajo (valores positivos de la labor), la calidad de liderazgo (gestión de equipos humanos de mandos superiores), la previsibilidad (disposición adecuada y suficiente de información sobre el contenido del trabajo), y la claridad de rol (conocimiento sobre la definición de las tareas, responsabilidad y obligaciones). Por último, dentro de las dimensiones de riesgo psicosocial se analizó el conflicto de rol (exigencias contradictorias de carácter profesional o ético), la inseguridad sobre el empleo (estabilidad laboral), la inseguridad sobre las condiciones de trabajo (cambios no deseados de trabajo), la justicia (trato con equidad), y la confianza vertical (confianza en el trabajo competente de los supervisores y directivos).

Instrumentos para la recolección de la información

La investigación tuvo un carácter mixto en cuanto al tipo de datos empleados, especificando el uso de herramientas cualitativas y cuantitativas, entre las que se destacó una entrevista semiestructurada y la Metodología CoPsoQ PSQCAT (versión corta), respectivamente, los cuales se presentan a continuación.

La herramienta cualitativa constó de dos partes principales, dentro de las cuales se identifica un cuestionario sociodemográfico y profesional, y un apartado centrado específicamente en la labor ejercida dentro de la institución. Por tanto, dentro de la primera sección, se recolectó información personal de cada participante, incluyendo su sexo, edad, título profesional, y años de permanencia dentro de la unidad educativa en que se realizó esta investigación. En relación al segundo apartado, y con el fin de facilitar el análisis e interpretación futura de los datos, se realizaron un total de ocho preguntas cuyas respuestas se encuentran estructuradas en una escala de Likert, de satisfacción. Dentro de esta sección se exploró el nivel subjetivo de satisfacción de los docentes con su trabajo dentro de la institución, su nivel de cansancio y estrés ocasionado por su carga laboral, el ambiente laboral existente entre colegas y con sus superiores, y su satisfacción en cuanto al reconocimiento salarial.

Para evaluar los factores psicosociales se utilizó el cuestionario CoPsoQ PSQCAT (versión corta). Dicha herramienta cuantitativa, basada en la metodología internacional COP-SOQ fue desarrollada por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca, para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas, permitiendo su identificación y valoración, así como la planificación e implementación de medidas de prevención. Partiendo del número de participantes en el estudio, se utilizó la versión corta del cuestionario diseñado para empresas con una plantilla menor a 25 personas. El cuestionario constó de un total 30 preguntas, las cuales correspondían a las 15 dimensiones de exposición psicosocial. Dentro de éstas, se analizaron exigencias psicológicas cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias psicológicas emocionales, doble presencia, influencia, posibilidad de desarrollo, sentido del trabajo, calidad de liderazgo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, confianza vertical y justicia.

Con el fin de reducir los sesgos dentro del estudio, se siguió el protocolo de aplicación del cuestionario del método CoPsoQ PSQCAT. La entrevista estructurada, se realizó con todos los docentes, independientemente del nivel de educación en el que ejercían su profesión, su experiencia laboral o sus años de permanencia dentro de la institución. De esa manera, al realizar la aplicación completa de los instrumentos al total de la muestra, se garantizó el control de sesgos.

Estructura del trabajo de campo

Para proceder a la recolección de datos, se realizó una reunión informativa presencial con todos los participantes, con el fin de sensibilizar acerca de los riesgos psicosociales y sus posibles consecuencias. Además, se brindaron las instrucciones para responder al cuestionario, haciendo énfasis en la importancia de responderlo íntegramente. Posteriormente, se firmó el consentimiento informado, se aclaró que la participación de los docentes en el estudio era voluntaria y anónima, y se aplicó el cuestionario del método CoPsoQ PSQCAT para autoadministración de forma grupal, lo que permitió acompañamiento de la investigadora para resolver cualquier duda que surgiera durante el proceso. Una vez culminado el llenado del cuestionario, se procedió a realizar las entrevistas con cada persona de la plantilla de la institución, considerando un ambiente aislado para obtener información sin sesgos. Finalmente, se destaca que los participantes contaron con la posibilidad de acceder a mayor información sobre el estudio, con el fin de crear un escenario en el que más adelante se puedan plantear estrategias de prevención psicosocial en la institución.

Análisis estadístico utilizado

El plan de análisis consideró a los dos instrumentos antes expuestos. Por una parte, en cuanto al método CoPsoQ PSCAT, los datos se analizaron conforme al nivel de exposición, comparando con los baremos del instrumento. Una vez obtenido el puntaje se realizó el cálculo de la prevalencia para conocer el porcentaje total del personal docente que se encontraba en cada nivel de riesgo. Por otro lado, en relación a la información recabada en la entrevista semiestructurada, los datos tabulados se ingresaron al programa SPSS, para obtener los estadísticos descriptivos.

Consideraciones éticas

Para garantizar que los derechos de los participantes fueran preservados, se utilizó un consentimiento informado escrito. Con la finalidad de asegurar el anonimato, se diseñó un mecanismo de distribución de los consentimientos, separados del cuestionario, y en todo caso se enfatizó en la participación voluntaria. La información recopilada fue conocida únicamente por la investigadora, quien asumió el compromiso de mantener la reserva de la información individual.

Resultados

En primer lugar, se presentan los datos demográficos de la población, obtenidos a través de la aplicación de la primera parte de las entrevistas personales.

Tabla N° 1. Estadísticos descriptivos de los datos sociodemográficos y ocupacionales.

	Sexo	Edad	Título	Años de permanencia
Mean	---	32	---	4
Mode	2	29	2	2
Std. Deviation	,507	,692	,513	,562
Range	---	27	---	12
Minimum	---	24	---	1
Maximum	---	51	---	13

En la variable sexo se observó la prevalencia de mujeres, sobre hombres, dentro de la muestra de participantes (dato representado por el valor de la moda), destacando además que los docentes tenían mayoritariamente un título profesional en licenciatura, sobre tecnología. Por otro lado, se observó un promedio de edad de 32 años, con una moda de 29 y un rango de 27 años de diferencia entre los participantes (siendo 24 el valor mínimo y 51 el máximo). En cuanto a los años de permanencia dentro de la institución se presentó una media de 4 años, una moda de 2 y un rango de 12 años (siendo 1 el valor mínimo y 13 el máximo).

En la siguiente tabla se encuentran los datos resultantes de la aplicación de la Metodología CoPsoQ PSQCAT (versión corta), y el manejo estadístico que el mismo instrumento indica en su manual. Los datos observados permitieron cumplir el objetivo general de la presente investigación (describir los factores psicosociales que inciden en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Quito).

Tabla N° 2. Resumen de las exposiciones a las 15 dimensiones de riesgos psicosociales.

Tabla resumen de exposiciones			
	Número de cuestionarios en cada situación de exposición		
Dimensiones	Verde	Amarillo	Rojo
	(situación más favorable para la salud)	(intermedia)	(situación más desfavorable para la salud)
1. Exigencias cuantitativas	3 (15.8%)	7 (36.8%)	9 (47.4%)
2. Doble presencia	7 (36.8%)	8 (42.1%)	4 (21.1%)
3. Exigencias emocionales	6 (31.6%)	8 (42.1%)	5 (26.3%)
4. Ritmo de trabajo	2 (10.5%)	3 (15.8%)	14 (73.7%)
5. Influencia	3 (15.8%)	9 (47.4%)	7 (36.8%)

6. Posibilidades de desarrollo	16 (84.2%)	3 (15.8%)	0 (0%)
7. Sentido del trabajo	14 (73.7%)	1 (5.3%)	4 (21.1%)
8. Claridad de rol	7 (36.8%)	9 (47.4%)	3 (15.8%)
9. Conflicto de rol	3 (15.8%)	6 (31.6%)	10 (52.6%)
10. Previsibilidad	3 (15.8%)	7 (36.8%)	9 (47.4%)
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	3 (15.8%)	6 (31.6%)	10 (52.6%)
12. Inseguridad sobre el trabajo	3 (15.8%)	5 (26.3%)	11 (57.9%)
13. Confianza vertical	9 (47.4%)	7 (36.8%)	3 (15.8%)
14. Justicia	4 (21.1%)	9 (47.4%)	6 (31.6%)
15. Calidad de liderazgo	8 (42.1%)	5 (26.3%)	6 (31.6%)

Se puede observar que las dimensiones que presentaron una situación más favorable para la salud fueron las siguientes: posibilidades de desarrollo (84,2% de la muestra), sentido del trabajo (73,7%), confianza vertical (47,4%) y calidad del liderazgo (42,1%). Por otro lado, las dimensiones que presentaron una exposición intermedia a la salud fueron: doble presencia (42,1%), exigencias emocionales (42,1%), influencia (47,4%), claridad de rol (47,4%), y justicia (47,4%). Por último, las dimensiones que presentaron una situación más desfavorable para la salud fueron: exigencias cuantitativas (47,4%), ritmo de trabajo (73,7%), conflicto de rol (52,6%), previsibilidad (47,4%), inseguridad sobre las condiciones de trabajo (52,6%), e inseguridad sobre el trabajo (57,9%).

Por otro lado, las categorías que contribuyeron a peores condiciones de trabajo pertenecían a las dimensiones de exigencias emocionales (52,6% en cuanto a problemas personas de otros individuos), ritmo de trabajo (42,1% por trabajar muy rápido y 68,8% por alto ritmo de trabajo), influencia (47,% por poca o nula influencia sobre decisiones que afectan al trabajo), inseguridad sobre las condiciones de trabajo (42,1% por preocupación sobre variación del salario) e inseguridad sobre el empleo (57,9% por preocupación sobre despido o no renovación del contrato, y 73,7% por preocupación sobre dificultad en encontrar otro trabajo).

Con la finalidad de corroborar y complementar los resultados del cuestionario anterior, se presentan, a continuación, los datos obtenidos de la segunda parte de la entrevista semiestructurada, los que, a su vez, permitieron alcanzar el objetivo específico de la investigación (definir las posibles consecuencias que los riesgos psicosociales provocan en el personal docente).

Tabla N° 3. Estadísticos descriptivos de los datos sobre factores psicosociales.

	Satisfacción laboral	Cansancio laboral	Estrés laboral	Ambiente entre colegas	Ambiente con supervisores	Reconocimiento salarial
Media	4,37	3,42	3,42	3,84	3,63	2,68
Moda	5	4	5	4	4	3
Desviación Es.	,684	1,216	1,539	,958	1,065	1,157

En la tabla se destaca que la variable satisfacción laboral tiene una media de 4,37 y una moda de 5, lo que indica que las respuestas demostraban una tendencia positiva de satisfacción. En cuanto al cansancio y estrés laboral, se puede observar una media de 3,42 en ambas y una moda de 4 y 5 respectivamente, con tendencia de los participantes a presentar altos niveles de dichas condiciones emocionales. Por otro lado, respecto al ambiente entre colegas y con supervisores, se puede observar una media de 3,84 y 3,63 respectivamente, y una moda de 4 en ambas, mostrando un alto nivel de satisfacción en cuanto a dichas relaciones. Por último, se presenta una media de 2,68 y una moda de 3 con respecto al reconocimiento salarial, mostrando indecisión en cuanto a dicha variable, por parte de la muestra.

Respecto del nivel de satisfacción con el trabajo, se halló que el 47,4% de la muestra describió como totalmente satisfactoria su permanencia en la institución, el 42,1% la describió como satisfactoria, y el 10,5% como moderadamente satisfactoria. No se presentaron respuestas en los niveles de insatisfacción. De otra parte, el 42,1% de la muestra estuvo de acuerdo en la afirmación de la existencia de cansancio laboral por la carga del trabajo. Así mismo, el 21,1% se encontraba moderadamente de acuerdo, el 15,8% totalmente de acuerdo, y el 10,5% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En cuanto a la existencia de estrés el 31,6% estuvo totalmente de acuerdo con la afirmación de su existencia por la carga de trabajo. Por otra parte, el 26,3% se encontraba de acuerdo, el 21,1% totalmente en desacuerdo, el 15,8% moderadamente de acuerdo y el 5,3% en desacuerdo. El 42,1% de la muestra consideró satisfactorio el ambiente entre colegas, el 26,3% lo consideró totalmente satisfactorio, el 21,1% moderadamente satisfactorio y el 10,5% insatisfactorio. Es necesario recalcar que ningún participante consideró el ambiente entre colegas como totalmente insatisfactorio.

El 36,8% de la muestra consideró satisfactorio el ambiente con los supervisores, el 31,6% lo consideró moderadamente satisfactorio, y el 21,1% totalmente satisfactorio. El 5,3% de la muestra describió dicho ambiente como insatisfactorio y totalmente insatisfactorio. En cuanto al reconocimiento salarial, el 42,1% de la muestra definió como moderadamente satisfactorio. El 21,1% lo describió como totalmente insatisfactorio, y el 15,8% lo definió como satisfactorio e insatisfactorio de manera equitativa. Por último, el 5,3% lo describió como totalmente satisfactorio.

Discusión

En esta investigación se exploraron los factores psicosociales que inciden en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Quito. Concretamente, la muestra se conformó de 11 mujeres (57.89%) y 8 hombres (42.11%), los cuales contaron con edades comprendidas entre los 24 y 51 años (edad promedio de 32 años). A raíz de esto, se destacó que la formación profesional de los participantes era diversa dentro del ámbito educativo, siendo más recurrentes las personas con licenciaturas en Ciencias de la Educación. Igualmente, se presentó un rango de experiencia como docentes de la institución entre 1 y 13 años (media de 4 años). Estos datos facilitaron la comprensión de las percepciones de los docentes, no solo por la permanencia que han tenido en la institución sino también por las prioridades que cada uno, desde su propia realidad, brindaba a ciertas facetas de sus condiciones laborales. La aplicación de un instrumento cualitativo permitió abordar estos aspectos y conocer, de manera personal, a cada uno de los profesores.

Dentro de la metodología del cuestionario aplicado, se observó que las variables que presentaron una exposición favorable para la salud fueron: posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, confianza vertical y calidad de liderazgo. Esto demostró que los docentes encontraban en sus labores una oportunidad para poner en práctica sus conocimientos y experiencia, con la finalidad de aportar para el desarrollo social y humano de quienes los rodean; todo ello gracias al apoyo de sus superiores, quienes los coordinaban de manera adecuada y competente (Moliner Ruiz, 2015).

Las variables que presentaron un nivel psicosocial intermedio para la salud fueron: doble presencia, exigencias emocionales, influencia, claridad de rol y justicia. El sistema de educación virtual ha provocado que los docentes deban afrontar exigencias simultáneas, tanto en sus sesiones de clase como en sus hogares; con el control emocional adecuado para evitar involucrarse demasiado o afectar en sus grupos de estudiantes. Estos resultados coincidieron con los obtenidos en estudios anteriores, de docentes del área de Educación Física (Fraile-García et al., 2018). Además, se evidenció que la función de los profesores obedece a disposiciones que deben cumplirse, las mismas que no siempre son explicadas o justificadas y que pueden percibirse como no equitativas para todo el personal (Moliner Ruiz, 2015).

Por último, las variables que presentaron una condición desfavorable para la salud fueron: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, conflicto de rol, previsibilidad, inseguridad sobre condiciones de trabajo e inseguridad sobre el trabajo. Los docentes consideraron que las demandas de su trabajo excedieron al tiempo designado e implicaron una alta exigencia en la velocidad de todo lo que debían realizar; esto afectado además por las órdenes contradictorias, cambios continuos en la información recibida o poca claridad de la misma. Debido al momento en que se realizó la evaluación (finalización del año escolar) se evidenció preocupación de los docentes por la expectativa de su continuidad en la institución, como también la modalidad de enseñanza que se manejaría con la semipresencialidad, sugerida para el siguiente año escolar (Moliner Ruiz, 2015).

Con la finalidad de establecer cuáles fueron los orígenes de las exposiciones, se observó que las categorías que contribuyeron a peores condiciones de trabajo fueron la necesidad de atender a los problemas personales de sus estudiantes, la rapidez con que debían realizar sus tareas docentes, el alto ritmo de trabajo durante la jornada, la poca influencia sobre decisiones que afectaban a su trabajo, la preocupación por el salario, por un posible despido y la dificultad actual de conseguir otro empleo. Varios de estos estresores fueron mencionados en estudios anteriores, en donde se evidenció la exposición que los docentes tienen en su desempeño profesional (Guevara Manrique et al., 2014; Richards et al., 2014; Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche, 2020).

Los resultados obtenidos adquirieron mayor claridad y profundidad con la aplicación de la entrevista semiestructurada, en donde se observó que la mayoría de la muestra definió como totalmente satisfactorio el hecho de trabajar en la institución, sin presentarse ningún comentario negativo al respecto. Así como también, se evidenció como positivo el ambiente entre colegas y superiores. Estos datos ratificaron las afirmaciones presentadas en publicaciones de otros países sobre el campo educativo, en donde se destacó que la buena relación entre las personas y supervisores, de un mismo equipo, disminuye el estrés de los profesores y favorece a un saludable clima laboral (Mohammadi & Youzbashi, 2012).

El 42.1% afirmó que presenta cansancio laboral y el 31.6% indicó sentir estrés frente a la carga de trabajo; lo cual nos permitió definir que éstas podrían ser las consecuencias de los riesgos psicosociales descritos anteriormente. Si bien, estos datos deberían corroborarse con un estudio más profundo sobre temas específicos de estrés y fatiga, fueron un primer llamado de atención para las autoridades de la Institución, sobre todo al relacionarlos con estudios de resultados similares, realizados en docentes de la comunidad de Madrid (Hernández Rodríguez et al., 2021). Por último, se destacó que gran parte de la plantilla docente se encontraba con un nivel de satisfacción moderada en el tema de reconocimiento salarial. Este dato pudo ser reflejo de una inconformidad con la remuneración recibida, pero a la vez la tranquilidad de que contaban con un sueldo fijo que, además, se recibía puntualmente.

Finalmente, cabe mencionar que el presente estudio tuvo limitaciones en cuanto a que se refirió a una investigación cualitativa, de carácter exploratorio; y por tanto no presentó resultados que pudieran generalizarse. Sin embargo, la investigación realizada puede convertirse en una invitación para que varios centros educativos también la apliquen, con la finalidad de comprobar si sus resultados son parecidos, sobre todo en aquellas instituciones que también son parte de una red educativa similar y que comparten características en cuanto al sistema administrativo, los recursos económicos, el modelo pedagógico que se oferta, la organización laboral y el tamaño y manejo de la plantilla docente.

Adicionalmente, debe resaltarse que aunque se utilizaron dos instrumentos para realizar la investigación tanto de manera cuantitativa como cualitativa; sería conveniente que se profundice el estudio con la aplicación de otro instrumento adicional, de manera que se logre triangulizar la información en esta línea investigativa y se estructure un adecuado plan de intervención que atienda, prioritariamente, a las condiciones de trabajo y no se enfoque,

solamente, a la atención del personal afectado; como se ha mostrado en varias de las intervenciones realizadas en algunas empresas (Álvarez Senent et al., 2019).

En conclusión, los resultados obtenidos describieron los factores psicosociales que inciden en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Quito y definieron las posibles consecuencias que éstos provocan; demostrando así que esta profesión, como todas, está expuesta a determinadas fuentes de estrés laboral (Kroupis et al., 2017). Todo lo obtenido con esta investigación tuvo la finalidad de comprender de mejor manera la realidad del profesorado en los niveles de preparatoria, educación básica y el bachillerato; para mejorar sus condiciones laborales en el siguiente año escolar, afrontar de una manera eficaz el sistema educativo que la realidad pandémica ha provocado, prevenir los riesgos psicosociales y; por ende, elevar la calidad educativa de la Institución. Nuestro país necesita impulsar investigaciones sobre estos temas y con mayor realce en el campo educativo, en donde se acompaña el desarrollo bio-psico-social de niños y jóvenes. Es primordial que las autoridades respectivas den la prioridad necesaria a estos temas y que todos los resultados sean publicados, de manera que sirvan de orientación, motivación y refuerzo a otros centros de enseñanza de la misma ciudad y, porque no, de todo el país.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Senent, F., Najar Moreno, A., Porras Franco, M. G., & Ramírez Romero, F. (2019). *Estrés en el sector de la enseñanza secundaria* (C. E. F. de F.-U. y S. de S. L. y M. Ambiente (Ed.)). https://saludlaboral.org/wp-content/uploads/2019/04/estres_cast.pdf
- Cevallos, A., Mena, P., & Reyes, E. (2021). Salud mental docente en tiempos de pandemia por COVID-19 - Teacher mental health in times of COVID-19 pandemic. *Investigación & Desarrollo*, 14(1), 182–200. <https://doi.org/10.31243/ID.V14.2021.1334>
- Enfermedades profesionales en la enseñanza. (2019). *Dolencias y Patologías*. <https://saludlaboral.org/wp-content/uploads/2019/04/PSICOSOCIALES.pdf>
- Fraile-García, J., Tejero-González, C., & López-Rodríguez, M. Á. (2018). El estrés laboral en el profesorado de educación física. Un estudio cualitativo. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 13.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2019). *Herramientas de gestión del estrés en centros escolares* (Comisión Ejecutiva Federal de FETE-UGT y Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente (Ed.)). https://saludlaboral.org/wp-content/uploads/2019/04/gestion_estres.pdf
- Guevara Manrique, A. C., Sánchez, C., & Parra Osorio, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, ISSN-e 2322-634X, Vol. 4, N.º. 4, 2014 (Ejemplar Dedicado a: Revista Colombiana de Salud Ocupacional), Págs. 30-32, 4(4), 30–32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890229&info=resumen&idioma=ENG>
- Hernández Barraza, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Asociación Mexicana de Alternativas En Psicología*. <https://www.alternativas.me/26-numero-37-febrero-julio-2017/147-las-competencias-emocionales-del-docente-y-su-desempeno-profesional>
- Hernández Rodríguez, M. Á., Labanda Díaz, A., & Prado Piña, A. (2021). *Estudio: Consecuencias psicoeducativas y emocionales de la pandemia en el profesorado, alumnado y familias en la Comunidad de Madrid*. Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.
- Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo, Pub. L. No. Resolución del IESS 513 (2017).
- Jaramillo Intriago, F. E. (2018). *Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿una figura aplicable en el Derecho Ecuatoriano?* Universidad San Francisco de Quito.
- Kroupis, I., Kourtessis, T., Kouli, O., Tzetzis, G., Derri, V., & Mavrommatis, G. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek physical education teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 12, 5–14. <https://doi.org/10.12800/ccd.v12i34.827>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2021). *Lineamientos para el inicio del año lectivo régimen Sierra-Amazonía 2021-2022*. <https://educacion.gob.ec/comunicado-oficial-lineamientos-para-el-inicio-del-ano-lectivo-regimen-sierra-amazonia-2021-2022/>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, (2015).
- Mohammadi, A., & Youzbashi, A. (2012). Investigation Relationship of schools organization climate with job stress among physical education teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 138–140. <https://doi.org/10-1016/j.sbspro.2012.06.627>
- Moliner Ruiz, E. (2015). *Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2): Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y*

trabajadoras (versión corta) (Generalita).

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, & Unesco. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.

<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>

Richards, K. A. R., Levesque, C., Templin, T. J., & Blankenship, B. T. (2014). Understanding differences in role stressors, resilience, and burnout in teacher/coaches and non-coaching teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 33, 383–402.

<https://doi.org/10.1123/jtpe.20130159>

Robinet-Serrano, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo Del Conocimiento*, 5(12), 637–653.

<https://doi.org/10.23857/PC.V5I12.2111>

Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Pub. L. No. Resolución 957 (2021). [https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/R_Nro-957 REGLAMENTO INSTRUMENTO ANDINO DE SST.pdf](https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/R_Nro-957_REGLAMENTO_INSTRUMENTO_ANDINO_DE_SST.pdf)