



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y**  
**DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL**  
**TÍTULO DE PSICOLOGO(A)**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN**  
**LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA EDUARDO**  
**KINGMAN DE LA CIUDAD DE MILAGRO AÑO 2019**

**Autores:**

Sr. Alberto Vidal Palma Navarrete  
Sra. Flor María Barrera Cobos

**Tutor:**

Mgtr. Ruth Esther Calle Cabezas

**Milagro, Agosto 2019**  
**ECUADOR**

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejo, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

Presente.

Yo, Palma Navarrete Alberto Vidal en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Estudios biopsicosociales de grupos vulnerables de la población (área organizacional) de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 30 de septiembre de 2019

Alberto Palma N.

Palma Navarrete Alberto Vidal

Autor 1

C.I: 0941324923

**DERECHOS DE AUTOR**

Ingeniero.  
Fabricio Guevara Viejo, PhD.  
**RECTOR**  
**Universidad Estatal de Milagro**  
Presente.

Yo, Barrera Cobos Flor María en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la alternativa de Titulación – Proyecto de Investigación modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Proyecto de Investigación realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación Estudios biopsicosociales de grupos vulnerables de la población (área organizacional) de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 30 de septiembre de 2019



Barrera Cobos Flor María

Autor 2

C.I: 0942027798

**DERECHOS DE AUTOR**

Ingeniero.  
Fabricio Guevara Viejo, PhD.  
**RECTOR**  
**Universidad Estatal de Milagro**  
Presente.

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Yo, Calle Cabezas Ruth Esther en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación, elaborado por los estudiantes Palma Navarrete Alberto Vidal y Barrera Cobos Flor María cuyo tema de trabajo de Titulación es Riesgos psicosociales y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro año 2019 , que aporta a la Línea de Investigación Estudios biopsicosociales de grupos vulnerables de la población (área organizacional) previo a la obtención del Grado PSICOLOGO(A) ; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Proyecto de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

*Milagro, 30 de septiembre de 2019*



---

Calle Cabezas Ruth Esther  
Tutor  
C.I: 0969595914

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. Calle Cabezas Ruth Esther

Mgtr. Zambrano Villalba Carmen Graciela

Mgtr. Miranda Vera Washington Rafael

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGO(A) presentado por la estudiante Palma Navarrete Alberto Vidal

Con el tema de trabajo de Titulación: Riesgos Psicosociales y su influencia en la Satisfacción Laboral en los docentes de la unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro año 2019.

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:




Estructura	[ 60 ]
Defensa oral	[ 40 ]
Total	[ 100 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado)

Fecha: 30 de septiembre de 2019

Aprobado

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Calle Cabezas Ruth Esther	 _____
Secretario (a)	Zambrano Villalba Carmen Graciela	 _____
Integrante	Miranda Vera Washington Rafael	 _____

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Mgtr. Calle Cabezas Ruth Esther

Mgtr. Zambrano Villalba Carmen Graciela

Mgtr. Miranda Vera Washington Rafael

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGO(A) presentado por la estudiante Barrera Cobos Flor María

Con el tema de trabajo de Titulación: Riesgos Psicosociales y su influencia en la Satisfacción Laboral en los docentes de la unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro año 2019.

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:




Estructura	[ 60 ]
Defensa oral	[ 40 ]
Total	[ 100 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado)

Aprobado

Fecha: 30 de septiembre de 2019

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Calle Cabezas Ruth Esther	
Secretario(a)	Zambrano Villalba Carmen Graciela	
Integrante	Miranda Vera Washington Rafael	

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación se lo dedico en primer lugar a Dios por permitirme culminar mi carrera profesional.

A mi familia y amigos en especial a mis padres quienes me han formado como la persona que soy en la actualidad, muchos de los logros que he obtenido se los debo a ellos, ellos me han formado con reglas y ciertas libertades, pero siempre me motivaron a salir adelante.

A mis maestros por el tiempo y esfuerzo que dedicaron en mi formación profesional, sin ellos no habría llegado a este nivel, quienes dictaron su catedra de forma magistral y motivadora enfatizando la utilidad y la aplicación de dichos conocimientos a la vida cotidiana.

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos de corazón a nuestra tutora la Ps. Ruth Esther Calle Cabezas, por su paciencia, dedicación, criterio a lo largo del proceso de titulación haciendo más sencillo lo difícil ha sido un privilegio contar con su guía y apoyo.

Gracias a la Universidad Estatal de Milagro y a todas las personas que la conforman por su atención y amabilidad durante mi vida estudiantil como alumno de pregrado.

Gracias a los Docentes de la Unidad educativa Eduardo Kingman quienes se prestaron desinteresadamente para la aplicación de los instrumentos de evaluación, sin ellos la investigación no hubiera sido posible.

Gracias a todas las personas que de una u otra manera han sido claves en mi formación profesional, a todos ellos con los que he podido colaborar con ellos en actividades dentro de la institución.

Gracias a todos los amigos con los que he compartido innumerables horas, nombrarlos a todos sería muy extenso, por ello. ¡Gracias por estar allí!

Gracias por encima de todo a mis seres queridos por apoyarme incondicionalmente durante todos estos años, gracias por todo su apoyo, los quiero de corazón.



## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR .....	ii
DERECHOS DE AUTOR .....	iii
<b>DERECHOS DE AUTOR</b> .....	<b>iv</b>
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	vi
DEDICATORIA .....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
ÍNDICE GENERAL .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiii
RESUMEN .....	1
<b>PSYCHOSOCIAL RISKS AND THEIR INFLUENCE ON THE LABOR</b>	
<b>SATISFACTION OF EDUARDO KINGMAN EDUCATIONAL UNIT TEACHERS OF</b>	
<b>THE CITY OF MILAGRO YEAR 2019 .....</b>	
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>7</b>

1.Riesgos Psicosociales .....	7
1.1 Introducción .....	7
1.2 Concepto de riesgo psicosocial .....	8
1.3 Factores influyentes en los riesgos psicosociales.....	8
1.3.1 Factores organizacionales. ....	8
1.3.2 Factores laborales .....	9
1.3.3 Dimensiones de riesgos psicosociales .....	9
1.4 Clasificación de los riesgos psicosociales.....	10
1.4.1 La violencia laboral .....	11
1.4.2 Estrés laboral.....	12
1.4.3 Mobbing (Acoso laboral).....	15
1.4.4 Acoso sexual laboral.....	16
1.5 Normativa legal riesgos laborales en ecuador.....	17
1.6. Satisfacción laboral.....	18
1.6.1 Definición:.....	18
1.6.2 Teorías acerca de la satisfacción laboral .....	19
1.6.2.1 Teoría bifactorial de Frederick de Herzberg:.....	20
1.6.2.2 Teoria de las necesidades basica Abraham Maslow .....	21
1.6.2.3 Teoría De La Existencia, Relación Y Progreso De Alderfer (ERG) .....	22
1.6.2.4 Teoría de las tres necesidades de McClelland .....	23

1.6.2.5 Teoría de las expectativas de Vroom.....	24
1.6.2.6 Teoría de la equidad de Adams.....	25
1.6.2.7 Teoría “X” y “Y” de McGregor.....	26
1.6.3 Determinantes De la Satisfacción Laboral.....	27
METODOLOGIA.....	29
2.1 Tipo de investigación:.....	29
2.2 Diseño de la investigación.....	29
2.3 Método.....	29
2.4 Instrumentos:.....	30
2.5 Población y muestra.....	30
2.5 Hipótesis.....	31
RESULTADOS OBTENIDOS.....	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
Referencias.....	72
ANEXOS.....	78
Anexo 1: NTP 394 Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.....	78
Anexo 2: Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales.....	84
Anexo 3: solicitud para aplicar los instrumentos en los docentes de la unidad educativa Eduardo Kingman.....	88

Anexo 4: Aplicación del Instrumento .....	89
---	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Satisfacción laboral general: Docentes.....	36
Figura 2 Satisfacción laboral general: Género Masculino.....	37
Figura 3 Satisfacción laboral general: Género Femenino.....	38
Figura 4 Satisfacción laboral intrínseca: Docentes.....	39
Figura 5 Satisfacción laboral intrínseca género: Femenino.....	40
Figura 6 Satisfacción laboral intrínseca género: Masculino.....	41
Figura 7 Satisfacción laboral extrínseca: Docentes.....	42
Figura 8 Satisfacción laboral extrínseca género: Masculino.....	43
Figura 9 Satisfacción laboral extrínseca género: Femenino.....	44
Figura 10 Satisfacción laboral por edades: Docentes.....	45
Figura 11 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial.....	54
Figura 12 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: hombres .....	57
Figura 13 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: mujeres .....	59
Figura 14 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 25-34 años.....	62
Figura 15 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 35-43 años.....	64

Figura 16 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 44-52 años.....	66
--	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	32
Tabla 2 Satisfacción laboral general: Docentes .....	36
Tabla 3 Satisfacción laboral general: Género Masculino .....	37
Tabla 4 Satisfacción laboral general: Género Femenino .....	38
Tabla 5 Satisfacción laboral intrínseca: Docentes .....	39
Tabla 6 Satisfacción laboral intrínseca género: Femenino .....	40
Tabla 7 Satisfacción laboral intrínseca género: Masculino .....	41
Tabla 8 Satisfacción laboral extrínseca: Docentes .....	42
Tabla 9 Satisfacción laboral extrínseca género: Masculino.....	43
Tabla 10 Satisfacción laboral extrínseca género: Femenino .....	44
Tabla 11 Satisfacción laboral por edades: Docentes .....	45
Tabla 12 Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.....	46
Tabla 13 Dimensión 2. Desarrollo de competencias .....	47
Tabla 14 Dimensión 3. Liderazgo.....	47
Tabla 15 Dimensión 4. Margen de acción y control.....	48
Tabla 16 Dimensión 5. Organización del trabajo .....	48
Tabla 17 Dimensión 6. Recuperación.....	49
Tabla 18 Dimensión 7. Soporte y apoyo.....	49
Tabla 19 Dimensión 8. Otros puntos importantes .....	50

Tabla 20 Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio.....	50
Tabla 21 Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral.....	51
Tabla 22 Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual.....	51
Tabla 23 Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo.....	52
Tabla 24 Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo .....	52
Tabla 25 Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)...	53
Tabla 26 Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional .....	53
Tabla 27 Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida .....	54
Tabla 28 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial .....	54
Tabla 29 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: hombres .....	56
Tabla 30 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: mujeres .....	58
Tabla 31 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 25-34 años.....	61
Tabla 32 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 35-43 años.....	63
Tabla 33 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 44-52 años.....	65

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNIDAD EDUCATIVA EDUARDO KINGMAN  
DE LA CIUDAD DE MILAGRO AÑO 2019**

**RESUMEN**

Los riesgos laborales son condiciones inherentes al trabajo que pueden repercutir negativamente en la salud del trabajador pudiéndolos incapacitar de realizar sus actividades dentro de la organización temporal o permanentemente estos tienen relación con la satisfacción laboral que es el grado en el que las necesidades que se dan en el contexto laboral están cubiertas, es un estado emocional favorable como consecuencia al trabajo, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral del personal docente de la Unidad educativa Eduardo Kingman, se usó una metodología de tipo descriptiva, de campo y correlacional, entre los resultados están la existencia de riesgos psicosociales bajos en su mayoría pero forma de general siendo los más comunes los de las dimensiones: liderazgo y acoso discriminatorio y los riesgos alto más comunes en las dimensiones: carga y ritmo de trabajo, recuperación, acoso laboral y doble presencia, se concluyó que si existe una relación inversamente proporcional con respecto a los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, teniendo variaciones con respecto a los rangos de edad y sexo.

**PALABRAS CLAVE:** Riesgos Psicosociales, Satisfacción Laboral, Motivación, Docentes.

**PSYCHOSOCIAL RISKS AND THEIR INFLUENCE ON THE LABOR SATISFACTION  
OF EDUARDO KINGMAN EDUCATIONAL UNIT TEACHERS OF THE CITY OF  
MILAGRO YEAR 2019**

**ABSTRACT**

Occupational risks are conditions inherent to work that can have a negative impact on the health of the worker, making them unable to carry out their activities within the organization temporarily or permanently, these are related to job satisfaction, which is the degree to which the needs that arise in The work context is covered, it is a favorable emotional state as a result of work, the objective of the research was to determine the relationship between psychosocial risks and job satisfaction of the teaching staff of the Eduardo Kingman Educational Unit, a descriptive methodology was used, field and correlational, among the results are the existence of mostly low psychosocial risks but general form being the most common ones of the dimensions: leadership and discriminatory harassment and the most common high risks in the dimensions: work load and pace , recovery, harassment and double labor presence, it was concluded that if there is an inversely proportional relationship with respect to psychosocial risks and job satisfaction, having variations with respect to age and sex ranges.

**KEY WORDS:** Psychosocial Risks, Job Satisfaction, Motivation, Teachers.



## INTRODUCCIÓN

Los riesgos laborales son condiciones inherentes al trabajo que pueden repercutir negativamente en la salud del trabajador pudiéndolos incapacitar de realizar sus actividades dentro de la organización temporal o permanentemente (García, 2015). Los riesgos laborales se subdividen en varios tipos riesgos: Estructurales, físicos, químicos, psicosociales, estos últimos están relacionados con la estructura, normas y relaciones interpersonales que se dan dentro de la organización (Díaz, 2015). Si estas se encuentran en un estado inadecuado estos pueden traer consecuencias negativas en la salud del trabajador afectado al colaborador en su esfera biopsicosocial (Gil, López, Llorca y Sánchez, 2016). La satisfacción laboral es el grado en el que las necesidades que se dan en el contexto laboral están cubiertas, es un estado emocional favorable como consecuencia al trabajo. Estos riesgos traen consecuencias negativas en la empresa como son el ausentismo, pérdida de compromiso con la organización, disminución la calidad del producto de la misma, así como gastos producto de enfermedades laborales. (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016)

De Patlán (2019) en su investigación “Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público”, el objetivo de su investigación fue determinar el efecto que tienen los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en colaboradores de empresas del sector público. Se usó una metodología de investigación empírica de tipo descriptiva y explicativa con una población de 153 colaboradores del sector público, los resultados mostraron una relación negativa entre el acoso y la satisfacción laboral (en las relaciones con altos mandos y con ascensos), el autor concluye que factores de riesgo psicosocial como el acoso y el burnout influyen negativamente en la percepción de satisfacción laboral por parte de los colaboradores y a su vez estos tienen un efecto positivo en la

surgimiento de trastornos psicosomáticos. Este trabajo se relaciona con la presente investigación debido a que aporta una visión clara acerca de la influencia de los riesgos psicosociales y como cada uno de estos afectan a los sujetos e influyen en su percepción de satisfacción laboral.

De Guamán , Bejarano y Gaibor (2017) en su investigación “Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador”, el objetivo de su investigación fue determinar la relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral del personal administrativo, la investigación fue de tipo descriptiva analítica de campo no experimental, como instrumentos se usaron los cuestionarios de CoPsoQ-istas21 y la escala general de satisfacción laboral. Concluyeron en su investigación que el apoyo social, liderazgo, estima y trabajo en equipo se encuentran en un estado desfavorable lo que origina una disminución de factores de higiene psicosocial. Este trabajo se relaciona con la presente investigación dado a que nos muestra la influencia de factores intrínsecos y extrínsecos en la satisfacción laboral y cuando hay falencias en estos constituyen riesgos psicosociales que afectan no solo a los colaboradores sino también a la organización.

De Cantón y Téllez (2016) en su investigación “La satisfacción laboral y profesional de los profesores”, el objetivo su trabajo fue realizar una revisión de la literatura existente acerca de la satisfacción laboral y profesional de los docentes partiendo de los conceptos plantados por diversos autores, la metodología se basó en la exploración de bases de datos referentes al tema de investigación a lo largo de los 10 últimos años , entre los resultados hubieron una variedad de enfoques pero se desataca el caso de la gran mayoría de las mujeres que laboran en niveles de primaria y secundaria poseen una satisfacción media-alta con respecto a su profesión pero en forma negativa con valoración-sueldo. Este trabajo se relaciona con la presente investigación debido a

que aporta datos teóricos de investigaciones realizadas en a lo largo de 10 años los cuales nos permiten percatarnos de los cambios que se han dado en esta problemática a lo largo del tiempo.

En estudios de esta problemática en otras universidades del país como por ejemplo la Universidad Técnica de Ambato se ha demostrado que varios docentes quienes trabajan a tiempo completo poseen síndrome de estrés, lo cual afecta a su desempeño laboral y a sus relaciones interpersonales, por ello se hace necesario un estudio de esta índole en los docentes de unidad educativa Eduardo Kingman, dado que una varios de sus docentes trabajan a tiempo completo y algunos de ellos viven fuera de la ciudad por lo cual pasan gran parte del día en la institución además que debido a la gran cantidad de alumnos estos poseen sobrecarga laboral.

La normativa legal ecuatoriana establece que la evaluación de los riesgos psicosociales es fundamental tanto por ello en la constitución de la república en los artículos 331 y 393, el código integral penal en la sección 5 y el artículo 177 se han establecido artículos en procura de la salud los docentes, en la unidad educativa Eduardo Kingman este tipo de evaluación es sin precedentes, por lo cual se amerita conocer cuáles son los riesgos psicosociales presentes en los docentes de la misma y su influencia en sus actividades dentro de la institución.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la influencia de los factores de riesgos laborales psicosociales en la satisfacción laboral de los docentes de unidad educativa Eduardo Kingman mediante la aplicación de cuestionario de evaluación psicosocial y el cuestionario general de satisfacción laboral NTP 394.

### **Objetivos específicos**

- Identificar los factores de riesgo psicosociales presentes en los docentes de unidad educativa Eduardo Kingman.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de unidad educativa Eduardo Kingman.
- Establecer la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los docentes de unidad educativa Eduardo Kingman.

La importancia de esta investigación radica en que aportará conocimientos sobre influencia de los factores de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los docentes de unidad educativa Eduardo Kingman, consecuencias negativas de estos nos solo a nivel micro sino macro puesto que la organización al ser una toda si una parte de este no está en óptimas condiciones pueden traer consecuencias como insatisfacción laboral y este a su vez pueden desencadenar en deserción laboral o una disminución en el rendimiento de los docentes.

La presente investigación aportará información fundamental sobre los riesgos psicosociales en los docentes de unidad educativa Eduardo Kingman esta información que se será de utilidad para tomar acciones correctivas que permitan disminuir la presencia de los mismos y con ellos sus consecuencias negativas en los docentes de la institución.

# CAPÍTULO 1

## MARCO TEÓRICO

### 1. Riesgos Psicosociales

#### 1.1 Introducción

El origen del término riesgo psicosocial viene de la mano con el de los riesgos laborales en general el cual ha ido cambiando a lo largo de la historia en sus orígenes el trabajador no tenía derechos el trabajo era vida y su finalidad, el objetivo del trabajo era general la mayor rentabilidad posibles omitiendo costos principalmente relacionados con la salud de los trabajadores, la primera noción de riesgos laborales apareció por primera vez en la edad media y el renacimiento apareció de forma implícita gracias al reconocimiento del derecho a la integridad física y salud. (Camacho y Mayorga, 2017)

Otro factor que influyó fue la formación de los gremios en especial los gremios de artesanos estos fueron un primer acercamiento a los sindicatos estos les hicieron frente a ciertas condiciones laborales desfavorables y el trato inadecuado a los docentes (Chancusi, Delgado y Ortega, 2017). La Revolución Francesa del año 1789, la aparición de los sindicatos de trabajadores en el siglo XIX, el reconocimiento formal de los Derechos Humanos por parte de la Organización de las Naciones Unidas en 1948, suponen grandes avances en cuanto a seguridad laboral puesto que se reconocen los derechos que poseen los trabajadores a la integridad física, mental y social.

El concepto de riesgos psicosocial se originó en el último cuarto del siglo XX, en el año 1974 se da inicio la historia de los riesgos psicosociales y la influencia que estos tienen en el trabajo a su vez en el año 1974 la asamblea mundial de la salud expresa la importancia de los factores psicosociales y como estos afecta la salud de los trabajadores, en la década de los 70 se realizaron investigaciones acerca del tema que permitieron ampliar los conocimientos acerca de los mismos,

encuestas sobre condiciones de trabajo y salud se convirtieron en herramientas para mejorar las condiciones de trabajo las mismas que tuvieron un efecto la salud de los colaboradores.

## **1.2 Concepto de riesgo psicosocial**

El término riesgo establece siempre la posibilidad de un daño a futuro, en la cual la producción del mismo estará determinada por factores como la amenaza y la vulnerabilidad ( Fajardo, González, Hernández, Torres y Hernández, 2019). El trabajo puede ser definido como el esfuerzo humano físico y mental con la finalidad de satisfacer las necesidades presentes en el ser humano contribuyendo a su desarrollo personal y puede darse de forma autónoma o por dependencia en la cual en la cual l individuo decide prestar sus servicios a otra persona u organización a cambio de una retribución. ( Agulló, 2015)

Los riesgos laborales son la posibilidad de que se produzca un daño derivado de las actividades propias del trabajo en los colaboradores, a vez estos daños se pueden traducir en los llamados daños derivados del trabajo como enfermedades o lesiones (Gómez, 2017).El concepto de riesgo psicosocial hace referencia a situaciones que se producen en el contexto del trabajo y poseen posibilidades de afectar la salud física y psicológica de los colaboradores, estos no solo pueden traen consecuencias a nivel personal sino también a nivel organizacional. (Díaz, 2015)

Entre las características de los riesgos psicosociales tenemos que estos afectan a los derechos del trabajador, presentan escasa cobertura legal, son de ardua intervención, y están regulados por otros factores.( Pinos, 2017)

## **1.3 Factores influyentes en los riesgos psicosociales**

Para el desarrollo de los riegos laborales influyen dos clases de factores:

**1.3.1 Factores organizacionales.** En ellos se encuentran las políticas y valores de la organización como son la responsabilidad corporativa, la relaciones familia-trabajo, las políticas

de seguridad laboral en procura de la salud de los colaboradores, la cultura de la organización y el clima laboral.

**1.3.2 Factores laborales.** En estos se encuentran las condiciones de empleo dadas por el tipo de contrato, diseño de puesto conformado por las funciones y las personas con la se interrelacionan al efectuarlo y la calidad del trabajo determinadas por las características estructurales, sociales y los horarios de trabajo. (Camacho y Mayorga, 2017)

### **1.3.3 Dimensiones de riesgos psicosociales**

Existen dimensiones riesgos psicosociales que repercuten negativamente en la salud de los trabajadores como son :

**Carga y ritmo de trabajo:** Estan relacionada al ritmo de trabajo ya sea de forma rapido a de manera irregular, el manejo de emociones en el trabajo como en el caso de esconder sentimientos o de tomar decisiones dificiles de forma rapida.

**Desarrollo de competencias :** Posibilidad de aplicar los conocimientos, habilidades y competencias de acuerdo a las necesidades que se presenten en la actividad laboral.

**Liderazgo:** capacidad de dirigir, coordinar, motivar y cambiar conductas del equipo de trabajo para la consecucion de objetivos.

**Organización del trabajo:** Está relacionado con la distribución y designación del trabajo así como los requerimientos cualitativos y cuantitativos q se presentan el trabajo.

**Margen de acción y control:** Tiene que ver con el margen de autonomía que manejan los trabajadores al momento de realizar sus funciones, aplicando en el desarrollo de las mismas sus habilidades y conocimientos, teniendo la posibilidad de manejar su ritmo de trabajo, cuando no existe lo anteriomenete mencionado se producen consecuencias negativas como son estrés laboral y fatiga especialmente mental.

**Soporte y Apoyo :** La inexistencia o carencia de apoyo social esta relacionado con los factores de estrés, el incremento de enfermedades laborales, la calidad de liderazgo esta relacionado con una buena salud mental y vitalidad.

**Recuperación:** Es tiempo que se destina al descanso y recuperación luego de haber realizado un esfuerzo físico o mental también en global los aspectos extralaborales como es el tiempo en familia, recreación y distracción, etc.

**Condiciones de trabajo:** Abarca varios componentes que repercuten negativa en los trabajadores como es el caso de la inseguridad laboral, precarización laboral las cuales están relacionadas con el aumento de la probabilidad de tener accidentes en el trabajo.

**Doble presencia:** Muestra el nivel de participación que poseen los individuos en tareas extralaborales como son la tareas del hogar, tomando como referencia el caso de las mujeres que son las que con mayor frecuencia participan en las mismas ,la doble presencia esta asociada a sintomas cognitivos y conductuales del estrés.

**Adicción al trabajo:** Problemas que presentan los individuos para desconectarse de su trabajo, necesidad que esto tienen de asumir más y más tarea , siendo este un factor de riesgo cuando el trabajo es mas significativo que las relaciones consigo mismo y con otros.

**Estabilidad laboral y emocional:** Descontento o falta de motivación con respecto a su trabajo ya sea por precarización laboral o insertidumbre con respecto su continuidad en su trabajo.

**Salud autopercebida :** Percepción propia que tienen los individuos en cuanto a su salud física y mental en relación a su trabajo. (*Ministerio del Trabajo , 2018*)

#### **1.4 Clasificación de los riesgos psicosociales**

En la actualidad no existe un consenso total acerca de la clasificación de los riesgos psicosociales sin embargo la clasificación más común de estos se da en los que tienen mayores



efectos negativos en la salud de los colaboradores y los que presentan más probabilidad de que ocurran en el entorno laboral como son: la violencia laboral, estrés, el acoso sexual y el acoso laboral. (Rodríguez, 2016)

#### **1.4.1 La violencia laboral**

El término violencia hace referencia al uso del poder o la fuerza contra un individuo o grupo de individuos que poseen la capacidad de ocasionar daño psicológico, lesiones físicas e incluso la muerte. La organización internacional del trabajo define la violencia laboral como todas las acciones que se realicen dentro del contexto laboral y como resultado de estas una persona o grupo de personas es agredida, humillada, lesionada o amenazada. (Chagoyen, 2016)

La violencia laboral es una conducta de negativa hacia dos o más individuos, presenta características que la hacen diferenciarse de otros riesgos psicosociales como son la agresividad y las consecuencias negativas para la salud y bienestar de los trabajadores. Los procesos que se dan dentro de la violencia laboral se han dividido en 3 enfoques, el primero de ellos hablar de las variables individuales de las víctimas como de los victimarios, sosteniendo que lo que origina la violencia son los rasgos de personalidad de la víctima como de los victimarios, el segundo enfoque menciona que los conflictos interpersonales son propios de las relaciones sociales y por tanto son normales que sucedan y el tercer enfoque sostiene que la violencia es producto del entorno laboral con fallas de organización lo cual propicia el surgimiento de la violencia laboral. (Ansoleaga, Gómez-Rubio y Mauro, 2015)

##### ***1.4.1.1 Componentes de la violencia laboral***

La violencia laboral posee tres componentes o subcategorías que son el abuso de autoridad, vulneración de derechos y maltrato.

*Abuso de autoridad.* Esta se da en forma jerárquica vertical-descendente, está conformada por aspectos como la comunicación inadecuadas de las tareas en caso usando un lenguaje hostil, la intolerancia a los errores que puedan tener los trabajadores al momento de realizar la tarea y los maltratos.

*Vulneración de derechos.* En esta entra la omisión de derechos del trabajador establecidos en el código laboral o estatutos propios de la organización que beneficien al trabajador.

*Maltrato.* Este agrupa modalidades desde las físicas, verbales hasta las comportamentales, en las físicas sería el lanzamiento de objetos al trabajador con intención de hacerle daño, en la verbales entran el uso de palabras hirientes o denigrantes para referirse o comunicarse con ellos y en la comportamentales están el cambio de puesto de trabajo. (Cebey M, C Y Ferrari, 2016)

#### ***1.4.1.2 Consecuencias de la violencia laboral***

Entre las consecuencias de la violencia laboral tenemos que surgen dos tipos tanto a nivel personal y a nivel organizacional, las primeras se dan en el ámbito de la salud mental de los trabajadores generando en ellos cierto grado de estrés postraumático, depresión, el deterioro de la salud mental, angustia producto del trabajo, irritabilidad, impotencia, aislamiento y síntomas somáticos y en las consecuencias organizacionales están el incremento de permisos médicos, deserción laboral, decrecimiento del rendimiento laboral y disminución de la participación de toma de decisiones. (Palma , Ansoleaga y Ahumada, 2018)

#### **1.4.2 Estrés laboral**

El estrés es definido como un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al individuo para responder ante una determinada situación, si se da en cantidades adecuadas es positivo para el individuo y es conocido bajo el nombre de “eustrés” este lo lleva a realizar sus actividades laborales de forma más rápida y eficaz permitiendo al organismo responder a las necesidades de

forma adecuada , sin embargo la cantidad de estrés excesiva lleva el nombre de “distrés” este es negativo y provoca afecciones en la relaciones laborales y sociales además síntomas físicos y psíquicos. El estrés laboral es el conjunto de reacciones física y psicológicas como consecuencia a aspectos del contexto laboral como son las exigencias y presiones referentes al trabajo las mismas que no concuerdan con los conocimientos y competencias del trabajador que ponen a prueba su capacidad de respuesta ante la situación esto conlleva efectos negativos para salud mental y física del trabajador, así como efectos negativos en la productividad de las organizaciones. (García-Moran y Gil-Lacruz , 2016)

#### ***1.4.2.1 Factores desencadenantes del estrés laboral***

Existen factores que propician o de los cuales puede originarse el estrés laboral estos están divididos en factores físicos y factores dependientes del trabajo:

*Factores físicos.* Son los que se dan a nivel estructural en el entorno laboral como la iluminación, ruido y temperatura siendo los más conocidos, en caso de la iluminación puede provocar pérdida de percepción visual si es ineficiente, en el caso del ruido provoca desconcentración e irritabilidad si se da en exceso y la temperatura si es muy baja dificulta los trabajos que requieran de motricidad fina y su exceso somnolencia.

#### *Factores dependientes del trabajo*

**Carga mental.** Es capacidad mental que tiene la persona para realizar sus labores, está dada en un determina cantidad de energía, si esta carga es excesiva conlleva cansancio mental. La energía es directa mente proporcional al estado físico y la capacidad mental por los conocimientos que la persona adquirió durante su formación y que está relacionado con las funciones que realiza dentro de la organización

**Control sobre el trabajo.** El cual viene dado por la capacidad que tiene el colaborador para soportar las presiones y exigencias que conlleva el puesto de trabajo

*Factores dependientes de la organización de trabajo*

**Jornada laboral.** Se refiere al número de horas trabajadas por día y por semana, si las jornadas laborales son excesivas estas pueden provocar a corto y largo plazo un rechazo por el trabajo, disminución de la calidad de comunicación y pérdida de motivación.

**Productividad.** Hace referencia la cantidad de resultados que el individuo por insumo dado, en el mundo laboral está siempre se busca que sea lo más elevada posible.

**Salario.** Este debe corresponder a las normativas legales con la finalidad de que estos no sean insuficientes permitiendo al trabajador vivir de forma adecuada.

Horas extras. Son útiles para la organización como para el trabajador en el caso de este último le da mayores ingresos y a nivel de la organización mejora su productividad.

**Inestabilidad de empleo.** La inestabilidad laboral provoca incertidumbre en los colaboradores y disminuye su motivación.

**Promoción profesional.** Tiene que ver con los incentivos que posee el individuo dentro de la organización.

**Relaciones con compañeros y superiores.** Si estas son malas serán un estresor muy grande que va a traer consecuencias en el rendimiento. (Guerra y Jefferson , 2017)

**1.4.2.2 Burnout (estrés laboral crónico)**

El estrés laboral crónico o burnout producto de los factores estresores mencionados anteriormente, afecta tanto a su estilo de vida como a su trabajo, este síndrome es producto de la actividad laboral, término apareció por primera vez a mediados de los años setenta el primero en hablar de las consecuencias que tiene el mismo a nivel laboral fue el psiquiatra Herbert

Freudenberger en 1974 cuando él observó los profesionales de la clínica donde laboraban poseían signos de ansiedad, desmotivación, desgaste y hostilidad con sus pacientes. (Acosta y Burguillos, 2016)

El curso del síndrome no se da de la noche a la mañana, sino que da a través de años o incluso décadas y muchas veces los síntomas del mismo no son percibidos por las personas que lo padecen por lo cual estos no aceptan que está sucediendo algo negativo con su trabajo. Posee tres componentes el primero de ellos es un elevado agotamiento emocional, elevada despersonalización y el último es la baja relación profesional. (Dartagnan & Eron, 2016)

### **1.4.3 Mobbing (Acoso laboral)**

El mobbing o acoso laboral es un riesgo psicosocial que se caracteriza por conductas de acoso que afectan la dignidad, la salud tanto física como mental del trabajador que se da de manera recurrentes y por largos periodos de tiempo y se da en diferentes niveles de la organización, con la finalidad de que la víctima de mobbing salga de la organización, el mismo ocasiona daños físicos y psicológicos, estos están relacionados con el burnout. (Ibarra, Escalante y Mendizábal, 2015)

#### ***1.4.3.1 Fases del mobbing***

Este se da a través de tres fases la primera de estas es en la que las agresiones se dan en privado o frente a personas que no se pronuncian ni realizan acciones en contra de las mismas. La segunda fase hace referencia a los sentimientos de culpa y vergüenza que experimentan las víctimas de acoso y la última fase se da debido que no existen personas que impidan que se siga produciendo la agresión es decir los testigos son simples espectadores en la mayoría de los casos por miedo a ser ellos las siguientes víctimas de mobbing. (Fabiani y Guzmán, 2016)

### ***1.4.3.2 Clases de mobbing***

El mobbing ha sido clasificado de diferentes maneras en función de la posición de tanto la víctima como el acosador en la estructura de la organización en tres clases de mobbing:

Ascendente. Si la agresión se da de sujetos ubicados en niveles jerárquicos inferiores al de la víctima es decir se da de subordinados a jefes.

Horizontal. Si la agresión se da en sujetos que se encuentran en el mismo nivel jerárquico es decir se da entre colegas de trabajo.

Descendente. Esta es la que se da con mayor frecuencia, se da de sujetos que se encuentran en niveles superiores en la jerarquía de la organización a sujetos que están en niveles inferiores al agresor. (Hernández, 2018)

### **1.4.4 Acoso sexual laboral**

El acoso sexual laboral es un conjunto de conductas de tipo sexual dadas en el ambiente laboral que generen en el sujeto sobre el cual recaen estas conductas desagrado u ofensa, afecta el ambiente de trabajo estas conductas son indiferentes del sexo es decir se pueden dar en contra de hombres y mujeres, sin embargo las mujeres son más propensas a ser víctimas del mismo causando en las víctimas terror, angustia e intimidación a nivel de la organización es un generador de desmotivación y puede desembocar en la deserción laboral. (Causil , 2016)

#### ***1.4.4.1 Tipos de acoso sexual laboral***

Se han identificado dos tipos de acoso sexual que se dan en el contexto laboral los cuales son el chantaje sexual (quid pro quo) y el acoso sexual ambiental:

Chantaje sexual (quid pro quo). Es el más común y se da de mandos jerárquicos superiores a inferiores debido a que estos pueden incidir en el empleo y condiciones laborales de la víctima

Acoso sexual ambiental. Este tipo de acoso sexual engloba un conjunto de conductas de carácter intimidatorio, humillante u hostil que se da en el contexto de trabajo. (Cuenca, 2015)

### **1.5 Normativa legal riesgos laborales en Ecuador**

En la república del Ecuador se han creado leyes que permiten mejorar la calidad de vida del trabajador, leyes orientadas a la promoción, prevención y disminución de los riesgos laborales, todas estas normas rigen la actividad de las empresas públicas y privadas del país entre las que tenemos:

Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (resolución No. C.D. 513): describe los accidentes y enfermedades que se pueden producir en el trabajo y las consecuencias que estas tienen tanto en el trabajador, así como en la organización, así como los derechos y obligación que estos poseen ante los accidentes y enfermedades laborales.

Decreto Ejecutivo No. 2393: Es probablemente la normativa legal más usada, establece un reglamento para la seguridad de los trabajadores y así como el mejoramiento del ambiente laboral teniendo como objetivos la prevención, disminución y erradicación de los accidentes de trabajo, así como la mejora del ambiente laboral.

Código del Trabajo (Título IV: de los riesgos del trabajo: Esta sección del código de trabajo describe los accidentes laborales, así como su clasificación y las enfermedades que se pueden producir en el trabajo o enfermedades profesionales asimismo menciona las indemnizaciones para cada caso que se presente.

Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082: Fue emitido en el año 2017 este busca eliminar la discriminación en el contexto laboral impulsando la igualdad en los procesos de selección de personal y también la descripción de un programa de riesgos psicosociales que deben tener las empresas de más de diez trabajadores ya sean estas públicas o privadas, establece penalizaciones

a las empresas que no cumplan luego de la entrada en vigor del mismo las sanciones van de tres a veinte salarios básicos unificados. (Chuquín, 2017)

## **1.6. Satisfacción laboral**

### **1.6.1 Definición:**

La conceptualización de satisfacción laboral se remonta a los primeros estudios de Hoppock, en 1935, en donde abarco el análisis de distintos grupos del sector organizacional; la idea de satisfacción nace de la comparación entre el trabajo real y las perspectivas que el trabajador tiene sobre su ambiente laboral; es decir que el trabajador estará insatisfecho si cree que se encuentra inferior con respecto a sus demás compañeros; llegando a la conclusión que a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del empleador en el desempeño de sus funciones; por el contrario, cuando no existe satisfacción o esta sea nula, el individuo no pondrá demasiado empeño en su actividad diaria. (Sánchez Sellero y Sánchez Sellero, 2016)

La satisfacción laboral se define según Bravo, Peiró, & Rodríguez, (1996) citado por (Manosalvas Vaca , Manosalvas Vaca y Nieves Quintero, 2015), como “un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (p.7); en otras palabras, la satisfacción laboral se establece como una concepción global, aludiendo a las actitudes del colaborador con respecto a su puesto de trabajo.

Asimismo, (Locke 1976, p.1304) citado por ( Díaz-Fúnez, Pecino, & Mañas, 2016), conceptualizó el término de satisfacción laboral como "estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona". Siguiendo esta definición se ha establecido que las satisfacciones laborales contienen respuestas psicológicas con



componentes cognitivo, emocional y conductual hacia el trabajo, es decir que son multidimensionales.

Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) citado por (Gamboa Ruiz, 2015), refiere que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”

Otra definición de la satisfacción laboral según (Marín Samanez y Dorila Placencia, 2017), es “un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña” (p.45). Como mencionan anteriormente las autoras, para el logro de dicha satisfacción el individuo debe percibir la realidad de su entorno laboral y tener en claro las funciones que ejercerá, es decir que el desempeño puede conllevar a recompensas gratificadoras produciéndose satisfacción en el colaborador; por otra parte, la percepción de igualdad se presenta como una variable importante, ya que el grado de satisfacción puede estar en función al nivel de recompensas dadas a los demás.

### **1.6.2 Teorías acerca de la satisfacción laboral**

Según Chiavenato, (2003) citado por (Sánchez Trujillo y García Vargas, 2017), una de las teorías con mayor influencia para la satisfacción laboral es la de motivación que se basa en las relaciones que tiene el colaborador con su trabajo, ya que el desarrollo de una adecuada función puede determinar el éxito o fracaso; esta teoría tiene como objetivo mejorar el conocimiento sobre el comportamiento de las personas en el trabajo y, en particular, sobre los factores higiénicos y motivacionales que determinan la satisfacción o insatisfacción en el mismo.

La motivación laboral se deriva del latín motus, que significa movido, o de motio, que significa movimiento, definiéndose como:

El señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida. (Huilcapi Masacon , Castro López y Jácome Lara, 2017, p. 316)

Asimismo, se han desarrollado otras teorías que han servido como sustento de investigaciones sobre la satisfacción laboral, entre las principales tenemos:

#### **1.6.2.1 Teoría bifactorial de Frederick de Herzberg:**

La teoría de los dos factores o llamada teoría de la motivación e higiene, fue creada por el psicólogo en los años sesenta; afirma que existen dos tipos de factores motivacionales relacionados a la satisfacción laboral: dentro de los cuales se encuentran los factores higiénicos o extrínsecos y los motivacionales; el primero plantea que la persona no sienta insatisfacción pero no implica que generen la motivación necesaria para la consecución de las metas organizacionales, dicho en otras palabras la satisfacción laboral encierra el grado de conformidad del empleado misma que desde esta perspectiva encierra aquellos beneficios que recibe el colaborador a cambio de la realización de su trabajo como el sueldo, salario, bonos, etc. Conviene subrayar que dentro de ellas el empleado tomara en cuenta la política de la empresa, supervisión, las relaciones humanas y las condiciones físicas del puesto de trabajo, a fin de determinar si el puesto trabajo cumple con sus necesidades; el segundo factor, es el motivacional que está representado como el impulso o voluntad para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de

alcanzar los resultados, en otras palabras dentro desde este punto de vista el colaborador es direccionado a realizar un trabajo de calidad, a través del reconocimiento de sus logros, enalteciendo su capacidad, conocimientos y experiencias dentro de su puesto de trabajo llevándolo a sentirse satisfecho con su trabajo, su puesto y la empresa donde labora, ejemplo el nivel de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, etc. En comparación los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores, mientras que los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial. (Orbe Silva, 2019)

#### **1.6.2.2 Teoría de las necesidades básicas Abraham Maslow**

Abraham Maslow en su obra “Una Teoría sobre la motivación humana” en 1943 postula que las personas se encuentran motivadas por una jerarquía de necesidades que deben ser satisfechas: en primer se establece las necesidades básicas o fisiológicas como son el alimento, agua y descanso, sexo, etc.; seguidas por el nivel de seguridad que abarca la protección, empleo, propiedad y estabilidad; en tercer lugar están las necesidades de afiliación que son el afecto, amistad, intimidad sexual; posteriormente se encuentra la necesidad de reconocimiento como la confianza, respeto, auto reconocimiento y por último la autorrealización, que es el nivel máximo que llega el individuo; para que puedan ser cumplidas a totalidad cada una de ellas, deben estar cubiertas las anteriores necesidades y así ascender al orden superior de la jerarquía de Maslow. Una perspectiva importante de esta teoría es que cuando la mayoría de las necesidades se encuentran satisfechas, estas dejan de funcionar como motivadores, por lo que el empleador tendrá que enfocarse únicamente en satisfacer las necesidades insatisfechas, esto es exactamente lo que sucede dentro de un puesto de trabajo, es decir, el empleado debe sentirse motivado a cumplir con las actividades dentro de su área de trabajo, mas no solo a ejecutarlas por recibir una remuneración,

sino con la finalidad de ascender, ser reconocido por sus aptitudes, actitudes y sobre todo conocimiento acerca de su puesto de trabajo, lográndose sentir satisfecho con sus logros alcanzados ya sea esto a corto o largo plazo. (ArayaCastillo y Pedreros Gajardo, 2015)

### **1.6.2.3 Teoría De La Existencia, Relación Y Progreso De Alderfer (ERG)**

Desarrollada por el psicólogo americano Clayton Alderfer, esta teoría surge a raíz de los planteamientos elaborados por Abraham Maslow en relación a la jerarquía de necesidades, aunque en esta teoría difiere en dos puntos. El primero hace referencia a las necesidades básicas de la motivación, las cuales subdivide en tres categorías:

- **Existenciales:** Se basa en proporcionar las necesidades materiales y fisiológicas del individuo como por ejemplo la satisfacción de las remuneraciones, las prestaciones y las condiciones de trabajo, es decir al igual que la satisfacción laboral esta comprende no solo la remuneración, el grado de reconocimiento y el puesto de trabajo, sino, más bien comprende la estructura, las condiciones con las que cuenta trabajar, la utilización de materiales idóneas para un correcto desempeño dentro de su área de trabajo y sobre todo el reconocimiento que tenga la empresa y como este pueda colaborar a su crecimiento.
- **De relación:** Se refiere a las relaciones interpersonales que mantiene el individuo con su entorno y estos se manejan por los estatus y deseos sociales, esto es determinante para lograr que el colaborador logre sentirse satisfecho con el nivel de interacción que exista tanto con sus pares, como con sus jefes.
- **De crecimiento:** Se relaciona con la creatividad personal a través del desarrollo intrínseco que incluye el componente intrínseco de la estima y las características incluidas en la autorrealización, con el fin de lograr que el empleado tenga la oportunidad y la facilidad

de alcanzar las metas planteadas por el mismo, sintiéndose capaz de desarrollar todo su potencial.

El segundo punto hace mención que cuando hay un fracaso en las necesidades superiores las necesidades inferiores regresarán, a pesar de que ya estaban satisfechas. Alderfer difería con este postulado, puesto que planteaba que al satisfacer la necesidad perdía su potencial para motivar una conducta, según este autor las personas pueden subir y bajar de la pirámide de necesidades acorde a la circunstancia y el tiempo que se le presente. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2002) citado por ( Monroy Antón, 2016).

#### **1.6.2.4 Teoría de las tres necesidades de McClelland**

La teoría de las necesidades de McClelland o también llamada teoría de las necesidades adquiridas, es un modelo motivacional que pretende indicar cómo las necesidades de logro, poder y afiliación afectan las acciones de las personas en el contexto organizacional, denota la importancia que existe entre el planteamiento de objetivos personales por parte del colaborador y la facilidad que le de la empresa para alcanzarlo, de este forma logrará sentirse satisfecho tanto con su lugar de trabajo como con su rendimiento y capacidad, llevándolo a ejecutar sus actividades con mayor eficacia y precisión.

McClelland planteó que los impulsos motivadores que determinan las conductas individuales son tres:

Logro es el impulso por alcanzar metas y objetivos y seguir adelante. Trabajan más duro cuando percibirán el crédito personal por sus esfuerzos (...); la afiliación: impulso para relacionarse bien con la gente, trabajan cuando se los elogia por sus actitudes favorables al equipo y su cooperación (...); el poder es el impulso por

influir en la gente, asumir el control y cambiar las situaciones. Pueden usar el poder para fines positivos o negativos. (Bastidas Bastidas, 2017, p. 28)

Esto quiere decir, que según el contexto o medio en el que se desenvuelve cada persona, tendrá un tipo de impulso, estos determinarán la manera en que realizan su labor en la empresa y cómo manejan sus vidas, esta relación contribuye a que el empleado logre cumplir con sus actividades, es decir, que la existencia de posibilidades va hacer predeterminante para una satisfacción laboral alta en los colaboradores.

#### **1.6.2.5 Teoría de las expectativas de Vroom**

Víctor Vroom, desarrolló una teoría que estudia la influencia de las expectativas en la motivación, según lo que plantea es que la satisfacción laboral surge en función de las diferencias percibidas por el individuo entre lo que él cree que debe obtener y lo que realmente recibe como gratificación, así mismo la satisfacción asocia estos dos elementos llevando al trabajador a mejorar su rendimiento con la finalidad de alcanzar sus metas, obtener reconocimiento y contribuir con más empresa, dentro de la misma va hacer primordial la percepción que tenga el colaborador de los resultados que está obteniendo gracias a su trabajo.

Según lo que manifiesta Judge y Robbins, (2009) citado por (Bastidas Bastidas, 2017) la teoría centra tres relaciones como:

**Relación esfuerzo–desempeño:** La probabilidad que percibe el individuo de que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño

**Relación desempeño–recompensa.** Grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevará a la obtención del resultado que se desea.

**Relación recompensas–metas personales.** Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para el individuo

#### **1.6.2.6 Teoría de la equidad de Adams**

John Stacey Adams desarrolla una teoría denominada “La teoría de Equidad” en donde plantea que los individuos actuarán según lo percibido para eliminar cualquier inequidad sentida en las recompensas recibidas por su trabajo en comparación con los demás” (p. 115).

Según la teoría de la equidad manifiesta que, la mayor parte de empleados se muestran influenciados significativamente cuando se aprecian recompensa por la contribución de su trabajo de manera desigualitaria, cuando existe este estado de inequidad el individuo caerá en un estado mental motivante, esto le permitirá que se elimine la incomodidad y se repare la inequidad sentida, esto le otorgaría a los empleados una sensación de insatisfacción dentro de su área de trabajo ya que este no se mostraría motivada a realizar las actividades de forma correcta y eficaz, sino, más bien solo a limitarse a cumplir con su trabajo olvidándose tanto de sus metas personales como las de la empresa.

Los aspectos más importantes dentro de la teoría son:

- **Personas:** Se refiere a la persona encargada de percibir la equidad o la falta de equidad, es decir, el nivel de satisfacción va a depender de aquella percepción.
- **Otros con quien comparar:** Grupos de individuos que son representados como referentes en base a sus logros, si solo se reconoce el trabajo de una determinada persona o grupo generará en la demás insatisfacción.
- **Input:** Características individuales aportadas por las personas en el trabajo. Estas pueden ser adquiridas como las habilidades, experiencias.

- **Resultados:** Son los beneficios adicionales, reconocimientos, bonos que la persona recibe.

Bastidas Bastidas, (2017) cita a Adams diciendo que cuando los empleados perciben una desigualdad tienden a tomar una de las siguientes seis actitudes:

- Cambian sus aportes, por ejemplo, no esforzarse en las metas del trabajador.
- Cambiar sus resultados un modelo sería que aquellos a quienes se paga por fragmento incrementen su salario con la producción de una cantidad mayor de unidades de menor calidad.
- Distorsión sobre las percepciones de sí mismo
- Distorsiones en base a las percepciones de los demás

#### **1.6.2.7 Teoría “X” y “Y” de McGregor**

El estudio de la motivación cuenta como el estudio principal por la estrecha relación que tiene el crecimiento y el desarrollo de los trabajadores puesto que un empleado satisfecho y motivado va a presentar mejores resultados, comportamientos y conductas a favor de la organización (Madero-Gomez y Rodriguez Delgado , 2018, p. 96)

Las teorías” X” e” Y” está orientada por varios aspectos como la gestión de recursos humanos, las empresas organizacionales y estrechamente ligado al comportamiento dentro de estos sectores. De igual McGregor establece que en sus teorías se pueden observar que, en la gestión del ámbito corporativo, existen dos estilos de comportamientos y su vez dos estilos de directivos, como es, el participativo y autoritario.

La primera postura de la teoría X afirma que, la persona percibe el trabajo como una obligación por lo cual intentará huir de sus objetivos, como secuencias estos individuos, necesitan ser castigados, forzados o amenazados para el cumplimiento de sus funciones. Es fundamental que el colaborador tenga una figura a quien obedecer y respetar ya que por lo general se siente incapaz



de asumir responsabilidades por ende opta por obedecer órdenes, aunque la satisfacción laboral muestra una perspectiva diferente ya que este resalta la importancia que tiene la motivación del empleado, la percepción que tenga de su trabajo, el reconocimiento de sus capacidades y conocimientos, la estructura física de su puesto de trabajo y el prestigio de la empresa donde labora.

La segunda postura establece que el trabajador no considera como carga su puesto de trabajo ni tampoco como una obligación, es decir que el colaborador puede expresar sus ideas con su superior porque tienen objetivos en común, teniendo un mayor rendimiento laboral; en otras palabras, se superpone la creatividad y el poder de la imaginación en la mayoría de los empleados ya que la labor organizacional, es considerada como motivadora e inherente a su vida, por lo que está más asociada a la satisfacción laboral ya que permite el desarrollo personal y laboral del colaborador, brindándole oportunidades para alcanzar sus objetivos, volviéndolo parte esencial de los logros de la empresa y enaltecendo su buen rendimiento dentro de su área de trabajo. (Martín, 2017)

### **1.6.3 Determinantes De la Satisfacción Laboral**

El modelo de los determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler en 1973 influye en la relación “expectativas-recompensas”, desde diversos aspectos del trabajo. La satisfacción o la insatisfacción laboral es producto de la correlación entre la expectativa y recompensa; enfatizando que el término “recompensa” no solo pertenece a la remuneración económica, sino que contiene diversos resultados como el reconocimiento, ascensos, valoración de superiores, etc. Por otra parte, Petrescu y Simmons (2008) desarrollaron una investigación sobre la relación entre la gestión de talentos humanos y la satisfacción con los colaboradores, centrándose en el impacto general de la remuneración.

Los resultados del estudio investigativo de Tremblay et al. (2012) citado por (Sánchez Sellero y Sánchez Sellero, 2018), demostraron que “las motivaciones familiares y aquellas vinculadas al desarrollo profesional tienen un efecto positivo sobre la satisfacción; ya que solamente las buenas condiciones económicas no resultan suficientes” (p.1199). Por otra parte, Gamero (2005) afirma que la satisfacción laboral está vinculada al impacto entre la estabilidad y las posibilidades de promoción.

En base a las diversas investigaciones desarrolladas, se considera que los factores que determinan la satisfacción del empleador son:

**Reto Del Trabajo:** Los trabajadores tienden a buscar empleos que les brinden la oportunidad de desarrollar sus habilidades mediante la libertad al realizar sus tareas y retroalimentación causando un reto moderado a través de placer y satisfacción.

**Sistema De Recompensas:** hace referencia al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, haciendo sentir al colaborador satisfechos con sus expectativas.

**Condiciones Óptimas De Trabajo:** Lo que prevalece en el trabajador es el ambiente laboral, es decir que le interesa que haya un bienestar personal y así le facilite sus funciones en el trabajo; en otras palabras, un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. La insatisfacción produce una baja en la eficiencia de la empresa, puede reflejarse a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. ( Muñoz, 2016)

## **CAPÍTULO 2**

### **METODOLOGIA**

#### **2.1 Tipo de investigación:**

El tipo de investigación realizada en este proyecto se eligió en base al problema de investigación, los objetivos e hipótesis propuestas, por este motivo nuestra investigación es de tipo correlacional debido a que parte de la puesta en práctica de las teorías establecidas en nuestro marco teórico en cuanto a riesgos psicosociales (variable independiente), analizaremos el efecto que esta tiene sobre la satisfacción laboral (variable dependiente) de los docentes de Unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro, la investigación también se consideró descriptiva debido a que través de la información obtenida de fuentes como son los libros, artículos de revistas científicas indexadas entre otros se realizó una descripción de la teoría sobre el cual se fundamenta la investigación también tuvo una modalidad de campo dado que se tuvo que recurrir al sitio donde se presenta la problemática y se aplicó los instrumentos para el levantamiento de información.

#### **2.2 Diseño de la investigación**

La investigación tiene un diseño no experimental debido a que las variables de la misma tanto la independiente como la dependiente no fueron manipuladas solo analizadas, la investigación uso un diseño transeccional correlacional ya que se trabajó con la interrelación de las variables y se realizó en un solo periodo de tiempo el levantamiento de información.

#### **2.3 Método**

Para el desarrollo de la presente investigación se usaron métodos empíricos mediante la aplicación de instrumentos como fueron el Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial y la Escala general de Satisfacción General NPT 394 al personal docente de la Unidad educativa

Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro en un principio el número de cuestionarios aplicar era mayor ascendiendo a 32 pero debido a causas que estuvieron fuera de nuestras manos la muestra se redujo a 23 personas.

## **2.4 Instrumentos:**

### **Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial**

Elaborado por el ministerio de trabajo del ecuador en el año 2018 para aplicarse tanto a empresas públicas y privadas consta de 58 ítems en 8 escalas que comprenden: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo y Otros puntos importantes (Acoso laboral y discriminatorio, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad emocional y laboral y salud auto percibida) mediante escala de Likert con puntajes de 1-4 por pregunta.

### **Escala General de Satisfacción Laboral NTP 394**

La escala general de Satisfacción Laboral fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979 consta de 15 ítems es usado para medir la satisfacción laboral en su evaluación consta de una escala de Likert con valores de 1 a 7 para valorar cada ítem, evalúa:

- Satisfacción general: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
- Factores intrínsecos: 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14.
- Factores extrínsecos: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15.

## **2.5 Población y muestra**

La población usada en nuestra investigación fue el total de colaboradores de Unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro la misma que es un total de 32 sujetos entre hombres y mujeres que está conformada por docentes, personal administrativo y de servicio, en un principio se planeó usar toda la población como muestra, pero en base a las circunstancias no fue posible

usarlos todos, quedando finalmente la muestra de 23 individuos entre hombres y mujeres(7 hombre y 20 mujeres) que estuvo conformada por el personal docente. El tipo de muestreo usado fue el estratificado dividido a que para su posterior análisis se dividió la población en estratos para establecer correlaciones.

## **2.5 Hipótesis**

**Hipótesis 1:** Existirán riesgos psicosociales en los docentes de Unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro.

**Hipótesis 2:** Existe insatisfacción laboral en los docentes de Unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro.

**Hipótesis 3:** La presencia de riesgos psicosociales influye negativamente en la satisfacción de los docentes de Unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro.

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variables	Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems o preguntas	Técnica o instrumento
<b>Variable independiente:</b> Riesgos Psicosociales	El concepto de riesgo psicosocial hace referencia a situaciones que se producen en el contexto del trabajo y poseen posibilidades de afectar la salud física y psicológica de los colaboradores, estos no solo pueden traer consecuencias a nivel personal sino también a nivel organizacional. (Díaz, 2015)	Apartado 1: Carga y ritmo de trabajo  Apartado 2: Desarrollo de competencias.  Apartado 3: Liderazgo	Cantidad y tiempo disponible para realizar trabajo  Oportunidad de poner en práctica competencias  Capacidad de influenciar a los demás y reconocer logros.	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.  En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo  En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, consta de 58 ítems es usado para medir riesgos psicosociales en su evaluación consta de una escala de Likert con valores de 1 a 4 para valorar cada ítem.  Apartado 1: preguntas del 1-4. Apartado 2: preguntas del 5-8. Apartado 3: preguntas del 9-14. Apartado 4: preguntas del 15-18.

		<p>Apartado 4: Margen de acción y control</p> <p>Apartado 5: Organización del trabajo</p> <p>Apartado 6: Recuperación</p>	<p>Métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.</p> <p>Distribución y designación del trabajo.</p> <p>Tiempo designado para descansar luego de realizar trabajo físico o mental.</p>	<p>Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas</p> <p>En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores</p> <p>En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía</p>	<p>Apartado 5: preguntas del 19-24</p> <p>Apartado 6: preguntas del 25-29.</p> <p>Apartado 7: preguntas del 30-34.</p> <p>Apartado 8: preguntas del 35-58.</p>
--	--	---	--	--	--

		<p>Apartado 7: Soporte y apoyo</p> <p>Apartado 8: Otros puntos importantes</p>	<p>Acciones y recursos formales e informales para solucionar problemas laborales y extra laborales</p> <p>Acoso laboral y discriminatorio, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad emocional y laboral y salud auto percibida</p>	<p>En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad</p> <p>Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental</p>	
<p><b>Variable dependiente:</b> Satisfacción laboral</p>	<p>La satisfacción laboral se define según Bravo, Peiró, &amp; Rodríguez, (1996) citado por (Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca y Nieves Quintero, 2015), como “un conjunto de</p>	<p>Factores intrínsecos</p>	<p>Reconocimiento del éxito obtenido por parte de compañeros y mandos superiores</p> <p>Ascenso dentro de la empresa</p>	<p>reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho</p>	<p>La escala general de Satisfacción Laboral consta de 15 ítems es usado para medir la satisfacción laboral en su evaluación consta de una escala de Likert</p>



	actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (p.7)	Factores extrínsecos	Seguridad en el trabajo  Estatus elevado	posibilidades de promocionar  estabilidad en el empleo  tus compañeros de trabajo	con valores de 1 a 7 para valorar cada ítem, Factores intrínsecos preguntas 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14. Factores extrínsecos preguntas 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15.
--	--	----------------------	--	---	---

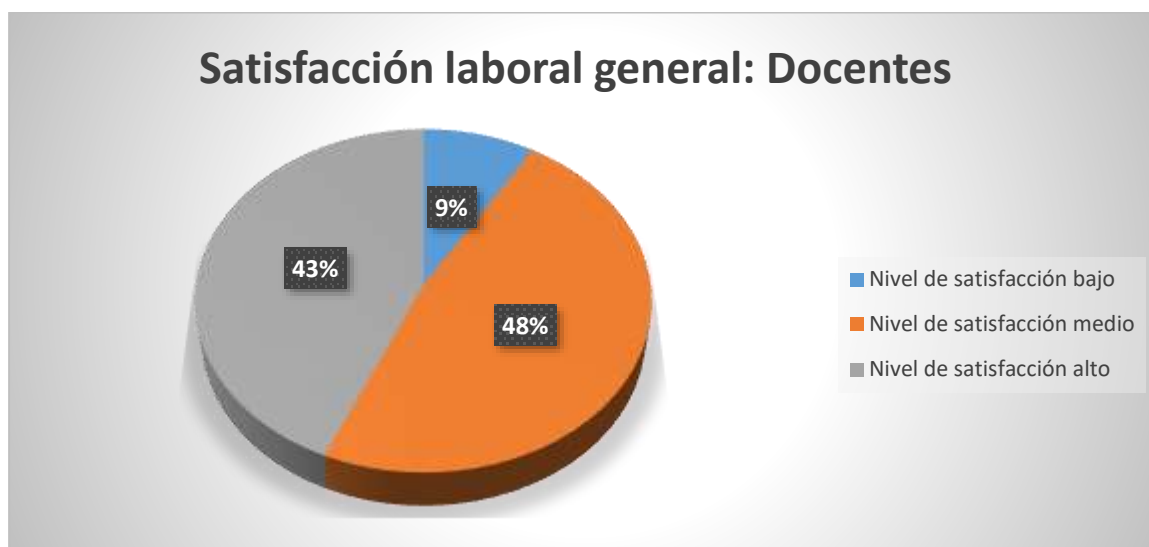
### CAPÍTULO 3

#### RESULTADOS OBTENIDOS

#### Escala General de Satisfacción Laboral NTP 394

*Tabla 2 Satisfacción laboral general: Docentes*

<b>Satisfacción laboral general: Docentes</b>	
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	8,70%
Medio	47,83%
Alto	43,48%
Total	100%



*Figura 1 Satisfacción laboral general: Docentes*

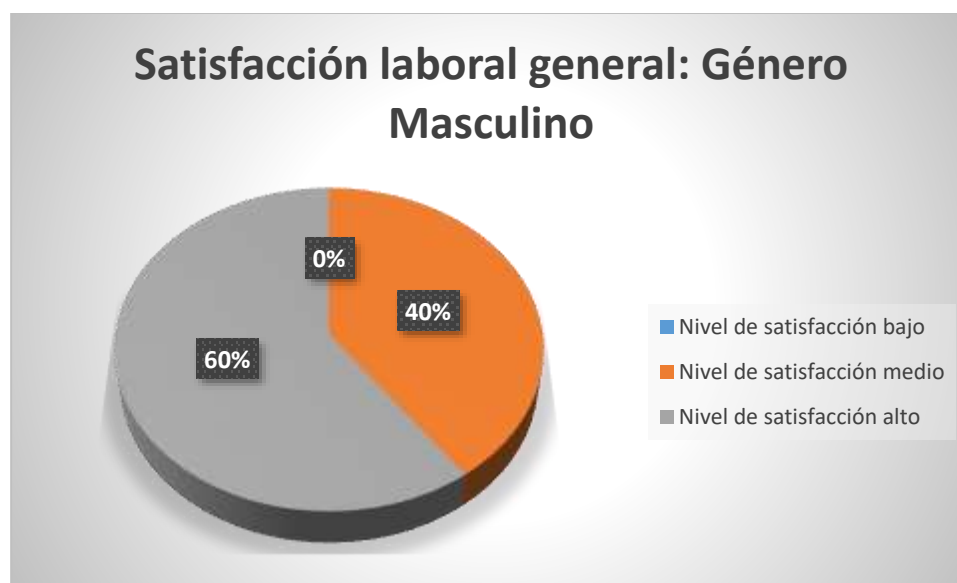
#### **Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a de una muestra de 23 docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que el 48% posee un nivel medio de satisfacción

general, mientras que el 43% comprende un nivel alto de satisfacción laboral general y el 9 % un nivel bajo de satisfacción laboral general.

*Tabla 3 Satisfacción laboral general: Género Masculino*

<b>Satisfacción laboral general: Género Masculino</b>	
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	0%
Medio	40%
Alto	60%
Total	100%



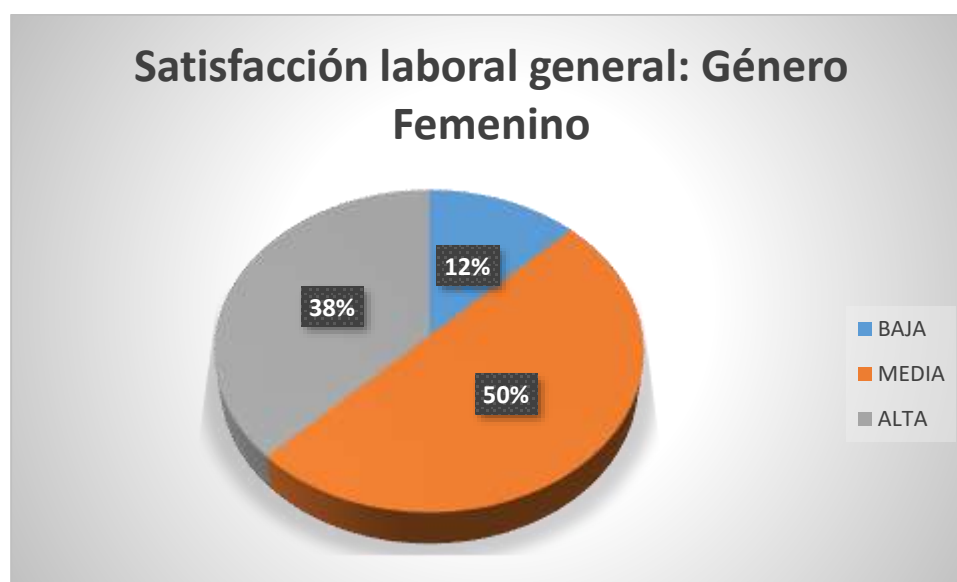
*Figura 2 Satisfacción laboral general: Género Masculino*

### **Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a 7 docentes hombres de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que el 60 % posee un nivel alto de satisfacción laboral general, mientras que el 40 % comprende un nivel medio de satisfacción laboral general y el 0 % un nivel bajo de satisfacción laboral general.

*Tabla 4 Satisfacción laboral general: Género Femenino*

<b>Satisfacción laboral general: Género Femenino</b>	
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	12,5%
Medio	50%
Alto	37,5%
Total	100%



*Figura 3 Satisfacción laboral general: Género Femenino*

**Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a de una muestra de 16 mujeres docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que el 50% posee un nivel medio de satisfacción laboral general, mientras que el 38% comprende un nivel alto de satisfacción laboral general y el 12 % un nivel bajo de satisfacción laboral general.

*Tabla 5 Satisfacción laboral intrínseca: Docentes*

<b>Satisfacción laboral intrínseca: Docentes</b>	
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	26,09%
Medio	30,43%
Alto	43,48%
Total	100%



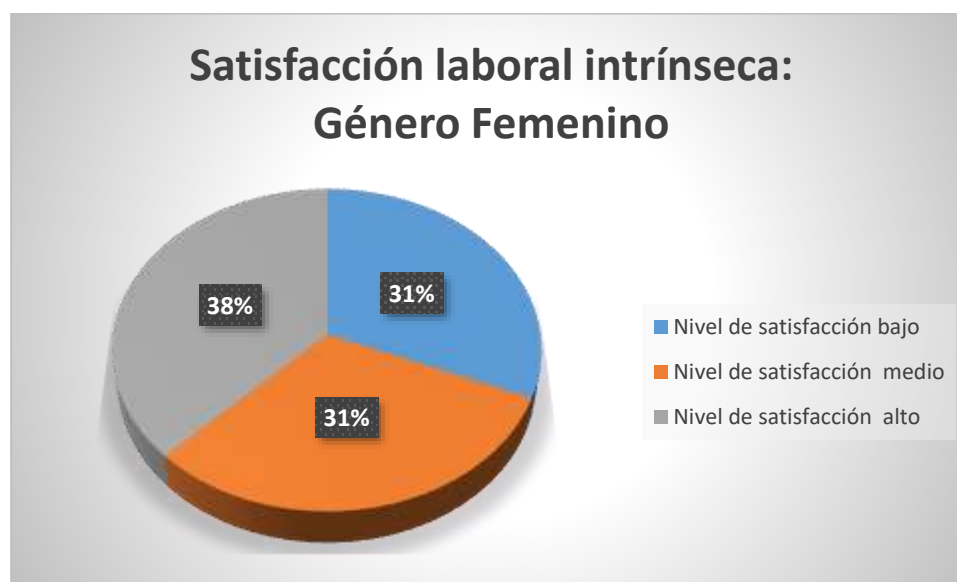
*Figura 4 Satisfacción laboral intrínseca: Docentes*

**Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a de una muestra de 23 docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que el 44% posee un nivel alto de satisfacción laboral intrínseca, mientras que el 30% comprende un nivel medio de satisfacción laboral intrínseca y el 26% un nivel bajo de satisfacción laboral intrínseca.

*Tabla 6 Satisfacción laboral intrínseca género: Femenino*

<b>Satisfacción laboral intrínseca género: Femenino</b>	
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	31,25%
Medio	31,25%
Alto	37,5%
Total	100%



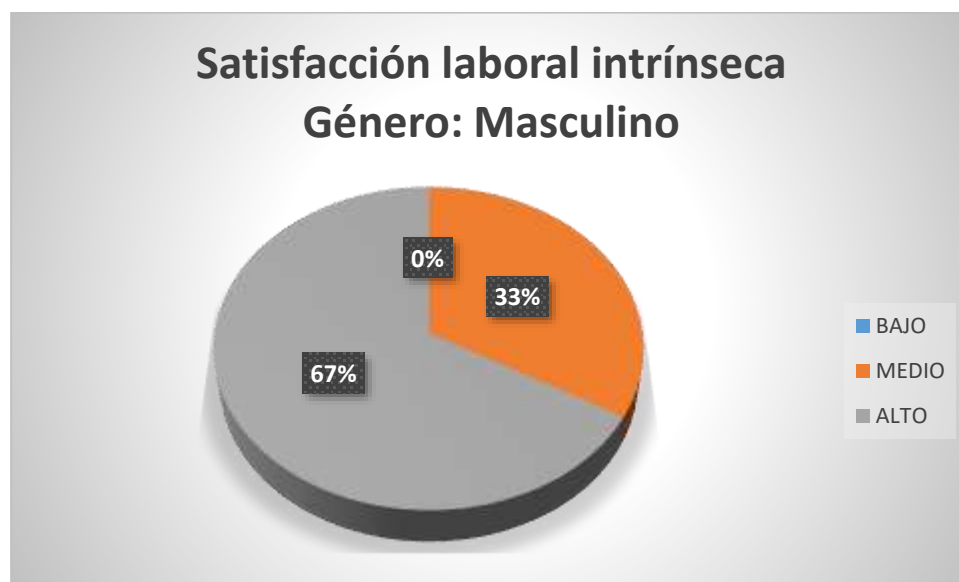
*Figura 5 Satisfacción laboral intrínseca género: Femenino*

**Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a 16 mujeres docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que el 38% posee un nivel alto de satisfacción laboral intrínseca, mientras que el 31% comprende un nivel medio de satisfacción laboral intrínseca y el 31 % un nivel bajo de satisfacción laboral intrínseca.

*Tabla 7 Satisfacción laboral intrínseca género: Masculino*

<b>Satisfacción laboral intrínseca género: Masculino</b>	
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	0,00%
Medio	33,33%
Alto	66,67%
Total	100%



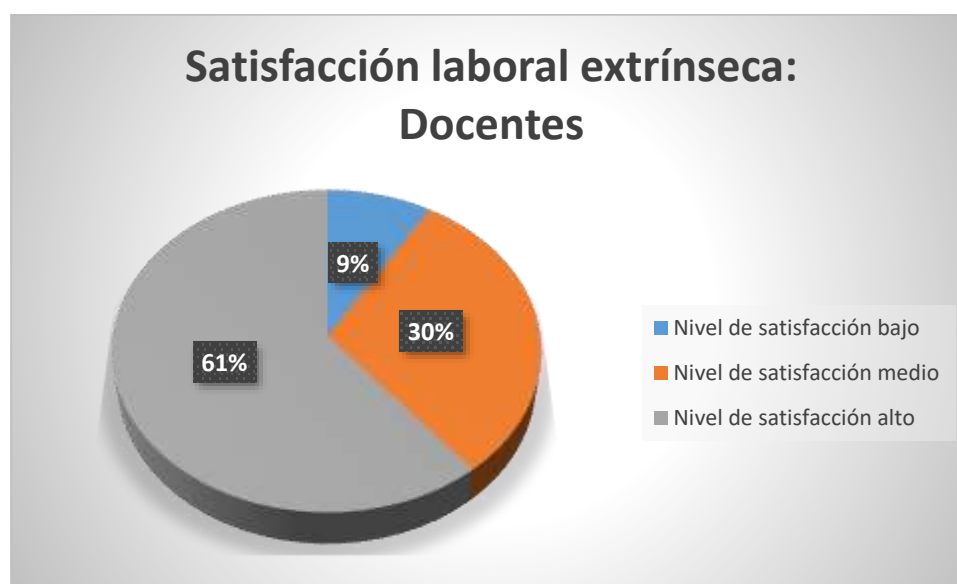
*Figura 6 Satisfacción laboral intrínseca género: Masculino*

**Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a 7 hombres docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que el 67% posee un nivel alto de satisfacción laboral intrínseca, mientras que el 33% comprende un nivel medio de satisfacción laboral intrínseca y el 0 % un nivel bajo de satisfacción laboral intrínseca.

*Tabla 8 Satisfacción laboral extrínseca: Docentes*

<b>Satisfacción laboral extrínseca: Docentes</b>	
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	8,70%
Medio	30,43%
Alto	60,87%
Total	100%



*Figura 7 Satisfacción laboral extrínseca: Docentes*

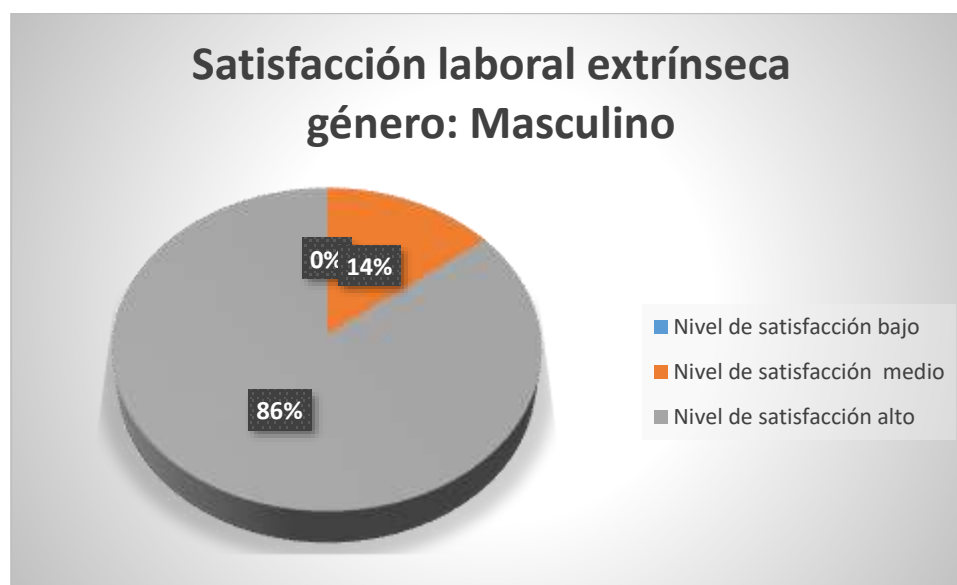
**Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a una muestra de 23 docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que el 61% posee un nivel alto de satisfacción laboral extrínseca, mientras que el 31% comprende un nivel medio de satisfacción laboral extrínseca y el 31 % un nivel bajo de satisfacción laboral extrínseca.



*Tabla 9 Satisfacción laboral extrínseca género: Masculino*

<b>Satisfacción laboral extrínseca género: Masculino</b>	
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	0%
Medio	14%
Alto	86%
Total	100%



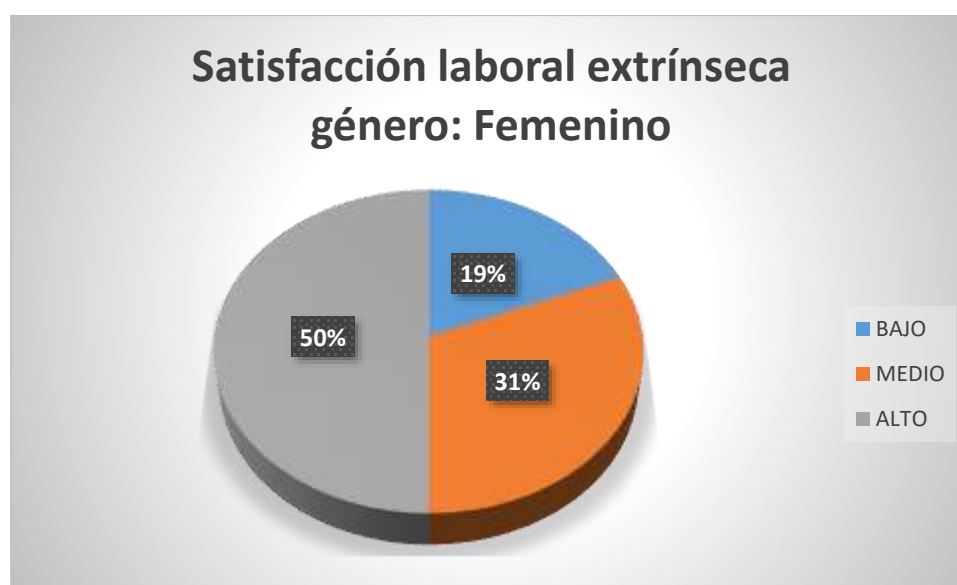
*Figura 8 Satisfacción laboral extrínseca género: Masculino*

**Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a 7 hombres docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que el 86 % posee un nivel alto de satisfacción laboral extrínseca, mientras que el 14% comprende un nivel medio de satisfacción laboral extrínseca y el 0 % un nivel bajo de satisfacción laboral extrínseca.

*Tabla 10 Satisfacción laboral extrínseca género: Femenino*

<b>Satisfacción laboral extrínseca género: Femenino</b>	
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	18,75%
Medio	31,25%
Alto	50%
Total	100%



*Figura 9 Satisfacción laboral extrínseca género: Femenino*

**Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a 16 mujeres docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que el 50% posee un nivel alto de satisfacción laboral extrínseca, mientras que el 31% comprende un nivel medio de satisfacción laboral extrínseca y el 19% un nivel bajo de satisfacción laboral extrínseca.

Tabla 11 Satisfacción laboral por edades: Docentes

<b>Satisfacción laboral por edades: Docentes</b>			
<u>Nivel de satisfacción</u>	<u>Porcentaje de edades</u>		
	25-34 Años	35-43 Años	44-52 Años
Bajo	7,69%	0%	25%
Medio	61,54%	50%	0%
Alto	30,77%	50%	75%
Total	100%	100%	100%

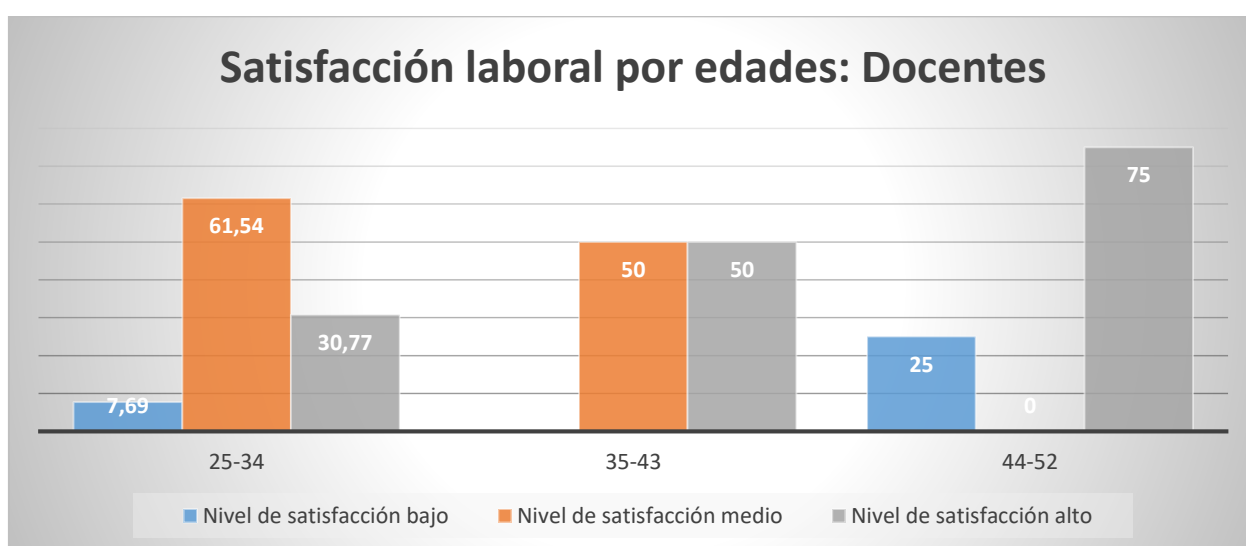


Figura 10 Satisfacción laboral por edades: Docentes

### **Interpretación:**

Mediante la utilización de nuestra herramienta denominada NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, aplicada a una muestra de 23 docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, se obtuvo como resultado que dentro del rango de 25 a 34 años de edad el 61% posee un nivel medio de satisfacción laboral general, mientras que el 30% posee un nivel alto de satisfacción laboral general y el 7,69 posee un nivel bajo de satisfacción laboral general, mientras que dentro del rango de 35 a 43 años de edad el 50% posee un nivel alto de satisfacción laboral general, mientras que el 50% posee un nivel alto de satisfacción laboral general y el 0%

posee un nivel bajo de satisfacción laboral general y dentro del rango de 44 a 52 años de edad el 75% posee un nivel alto de satisfacción laboral general, mientras que el 25% posee un nivel medio de satisfacción laboral general y el 0% posee un nivel bajo de satisfacción laboral general.

## RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 12 Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

<b>Carga y ritmo de trabajo</b>			
<b>Ítem 1</b>	<b>Ítem 2</b>	<b>Ítem 3</b>	<b>Ítem 4</b>
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.
<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Carga y ritmo de trabajo	44%	52%	4%

Tabla 13 Dimensión 2. Desarrollo de competencias

<b>Desarrollo de competencias</b>			
<b>Ítem 5</b>	<b>Ítem 6</b>	<b>Ítem</b>	<b>Ítem 8.</b>
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.
<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Desarrollo de competencias	78%	22%	0%

Tabla 14 Dimensión 3. Liderazgo

<b>Liderazgo</b>					
<b>Ítem 9</b>	<b>Ítem 10</b>	<b>Ítem 11</b>	<b>Ítem 12</b>	<b>Ítem 13</b>	<b>Ítem 14</b>
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.

<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Liderazgo	96%	4%	0%

*Tabla 15 Dimensión 4. Margen de acción y control*

<b>Margen de acción y control</b>			
<b>Ítem 15</b>	<b>Ítem 16</b>	<b>Ítem17</b>	<b>Ítem 18</b>
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.

<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Margen de acción y control	83%	17%	0%

*Tabla 16 Dimensión 5. Organización del trabajo*

<b>Organización del trabajo</b>					
<b>Ítem 19</b>	<b>Ítem 20</b>	<b>Ítem 21</b>	<b>Ítem 22</b>	<b>Ítem 23</b>	<b>Ítem 24</b>
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.

<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Organización del trabajo	83%	17%	0%

*Tabla 17 Dimensión 6. Recuperación*

<b>Recuperación</b>				
<b>Ítem 25</b>	<b>Ítem 26</b>	<b>Ítem 27</b>	<b>Ítem 28</b>	<b>Ítem 29</b>
Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo..	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.

<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Recuperación	65%	26%	9%

*Tabla 18 Dimensión 7. Soporte y apoyo*

<b>Soporte y apoyo</b>				
<b>Ítem 30</b>	<b>Ítem 31</b>	<b>Ítem 32</b>	<b>Ítem 33</b>	<b>Ítem 34</b>
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores o sustitutos con algún grado de discapacidad y enfermedad.	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. En situaciones de crisis y/o rehabilitación.

<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Soporte y apoyo	74%	26%	0%

*Tabla 19 Dimensión 8. Otros puntos importantes*

<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Otros puntos importantes	87%	13%	0%

*Tabla 20 Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio*

<b>Otros puntos importantes: acoso discriminatorio</b>			
<b>Ítem 35</b>	<b>Ítem 38</b>	<b>Ítem 53</b>	<b>Ítem 56</b>
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.”	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.”	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.”	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral.”

<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	96%	4%	0%



Tabla 21 Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral

<b>Otros puntos importantes: acoso laboral</b>			
<b>Ítem 41</b>	<b>Ítem 50</b>		
Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño."	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona."		
<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Otros puntos importantes: acoso laboral	61%	26%	13%

Tabla 22 Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual

<b>Otros puntos importantes: acoso sexual</b>			
<b>Ítem 43</b>	<b>Ítem 48</b>		
"En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral"	"Mi trabajo está libre de acoso sexual."		
<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Otros puntos importantes: acoso sexual	83%	13%	4%

Tabla 23 Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo

<b>Otros puntos importantes: adicción al trabajo</b>				
<b>Ítem 36</b>	<b>Ítem 45</b>	<b>Ítem 51</b>	<b>Ítem 55</b>	<b>Ítem 57</b>
Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo."	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando. "	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal."	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo. "	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros) "
<b>Resultado de dimensión</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>	
Otros puntos importantes: adicción al trabajo	83%	17%	0%	

Tabla 24 Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo

<b>Otros puntos importantes: condiciones del trabajo</b>			
<b>Ítem 40</b>	<b>Ítem 47</b>		
Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad.	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.		
<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	79%	17%	4%

Tabla 25 Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)

<b>Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)</b>			
	<b>Ítem 46</b>		<b>Ítem 49</b>
	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo"		En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales"
<b>Resultado de dimensión</b>			
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	65%	26%	9%

Tabla 26 Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional

<b>Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional</b>				
<b>Ítem 37</b>	<b>Ítem 39</b>	<b>Ítem 42</b>	<b>Ítem 52</b>	<b>Ítem 54</b>
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.	En mi trabajo me siento aceptado y valorado.	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución"	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.
<b>Resultado de dimensión</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>	
Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	87%	13%	0%	

Tabla 27 Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida

Otros puntos importantes: salud auto percibida			
	Ítem 44	Ítem 58	
	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable.	
Resultado de dimensión			
Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Otros puntos importantes: salud auto percibida	83%	17%	0%

Tabla 28 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	91%	9%	0%

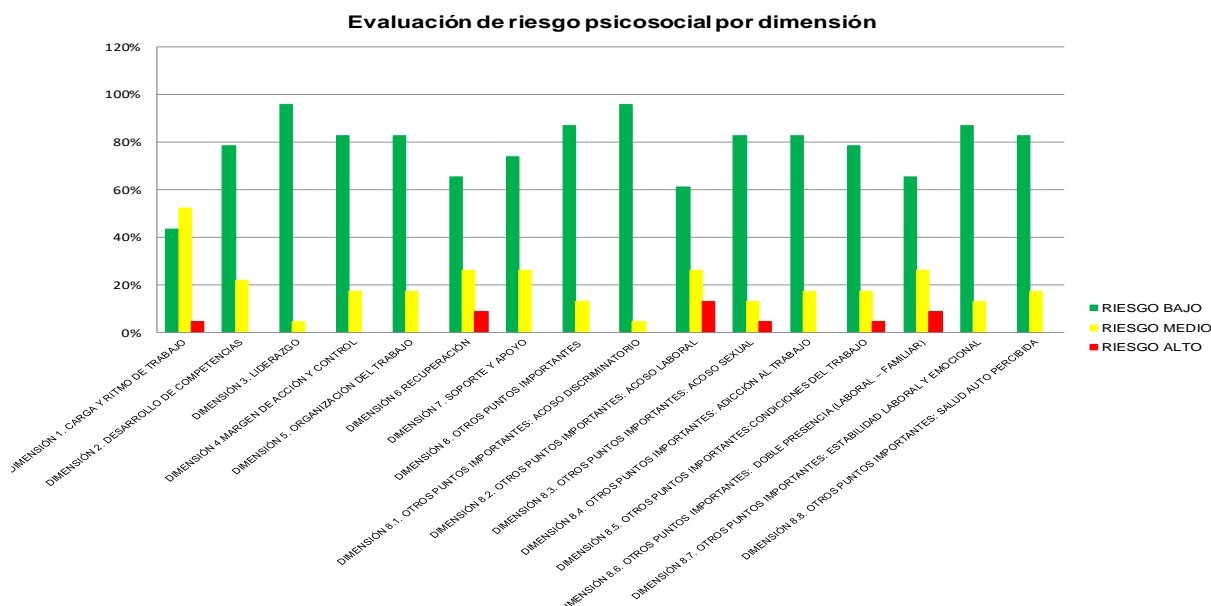


Figura 11 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

**Interpretación:**

El 91% del total los evaluados mostró riesgo psicosocial bajo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos, el 9% del total de evaluados mostró riesgo psicosocial de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. Las dimensiones donde se presentaron riesgos psicosociales más altos fueron: acoso laboral 13%, recuperación y doble presencia 9%, carga y ritmo de trabajo, acoso sexual y condiciones de trabajo 4% y las dimensiones con un riesgo psicosocial más bajo fueron: liderazgo y acoso discriminatorio 96%, margen de acción y control, organización del trabajo, acoso sexual, adicción al trabajo, salud auto percibida 83%, estabilidad laboral y emocional 87% , las dimensiones con riesgos psicosociales medios más altos fueron: carga y ritmo de trabajo 52%, recuperación, soporte y apoyo, doble presencia 26%.

## RIESGOS PSICOSOCIALES POR SEXO

Tabla 29 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: hombres

<b>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: hombres</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	43%	57%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	86%	14%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	100%	0%	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	100%	0%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	86%	14%	0%
Dimensión 6. recuperación	71%	29%	0%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	86%	14%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	86%	14%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%	0%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	43%	57%	0%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	86%	14%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	86%	14%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	57%	43%	0%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	71%	29%	0%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	86%	14%	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	71%	29%	0%

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	100%	0%	0%

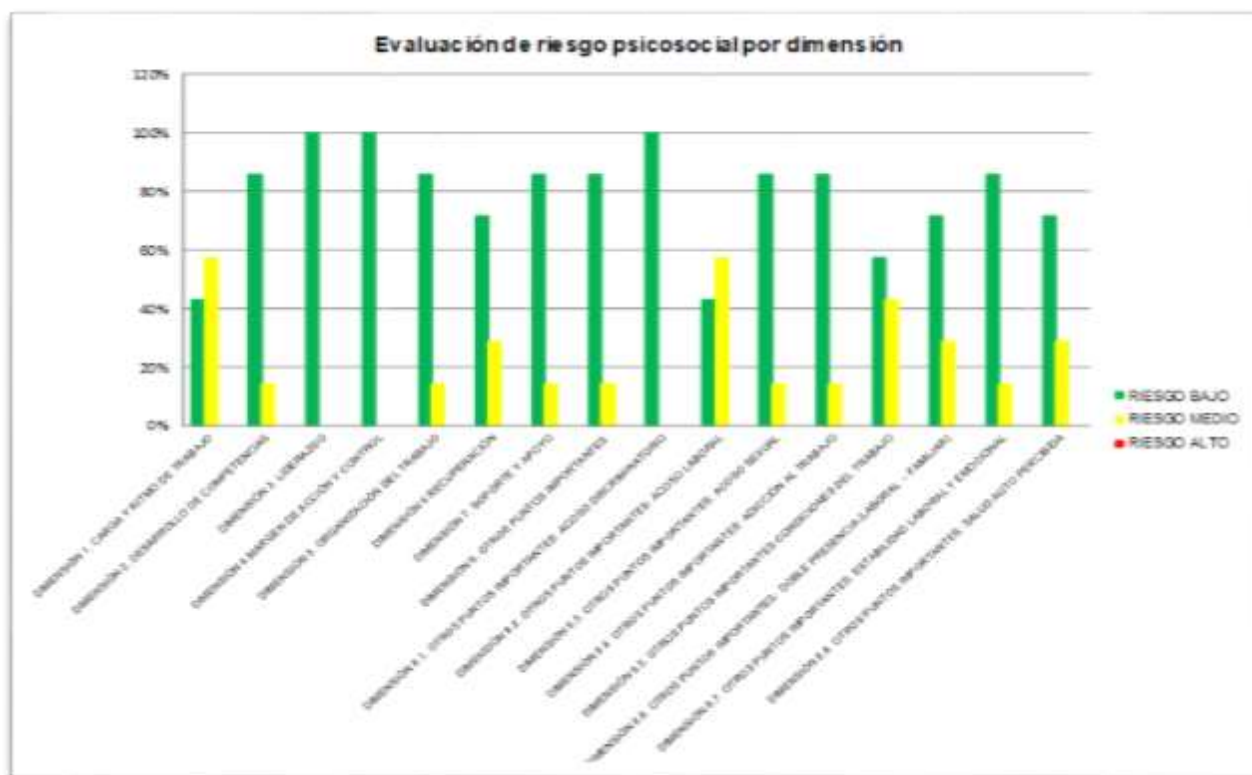


Figura 12 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: hombres

### Interpretación:

El 100% del total los evaluados mostró riesgo psicosocial bajo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. No se presentaron riesgos altos, las dimensiones con un riesgo psicosocial más bajo fueron: liderazgo, margen de acción y control y acoso discriminatorio 100%, desarrollo de competencias, organización del trabajo, soporte y apoyo, acoso sexual, adicción al trabajo, estabilidad laboral y emocional 86%, las dimensiones con riesgos medios más altos fueron: carga y ritmo de trabajo, acoso laboral con un 57%, condiciones de trabajo 43%, recuperación 29%.

*Tabla 30 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: mujeres*

<b>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: mujeres</b>			
<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	38%	56%	6%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	75%	25%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	94%	6%	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	81%	19%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	81%	19%	0%
Dimensión 6. recuperación	69%	19%	13%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	69%	31%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	87%	13%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	94%	6%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	62%	19%	19%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	81%	13%	6%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	88%	13%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	88%	6%	6%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	62%	25%	13%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	87%	13%	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	88%	13%	0%



	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	87%	13%	0%

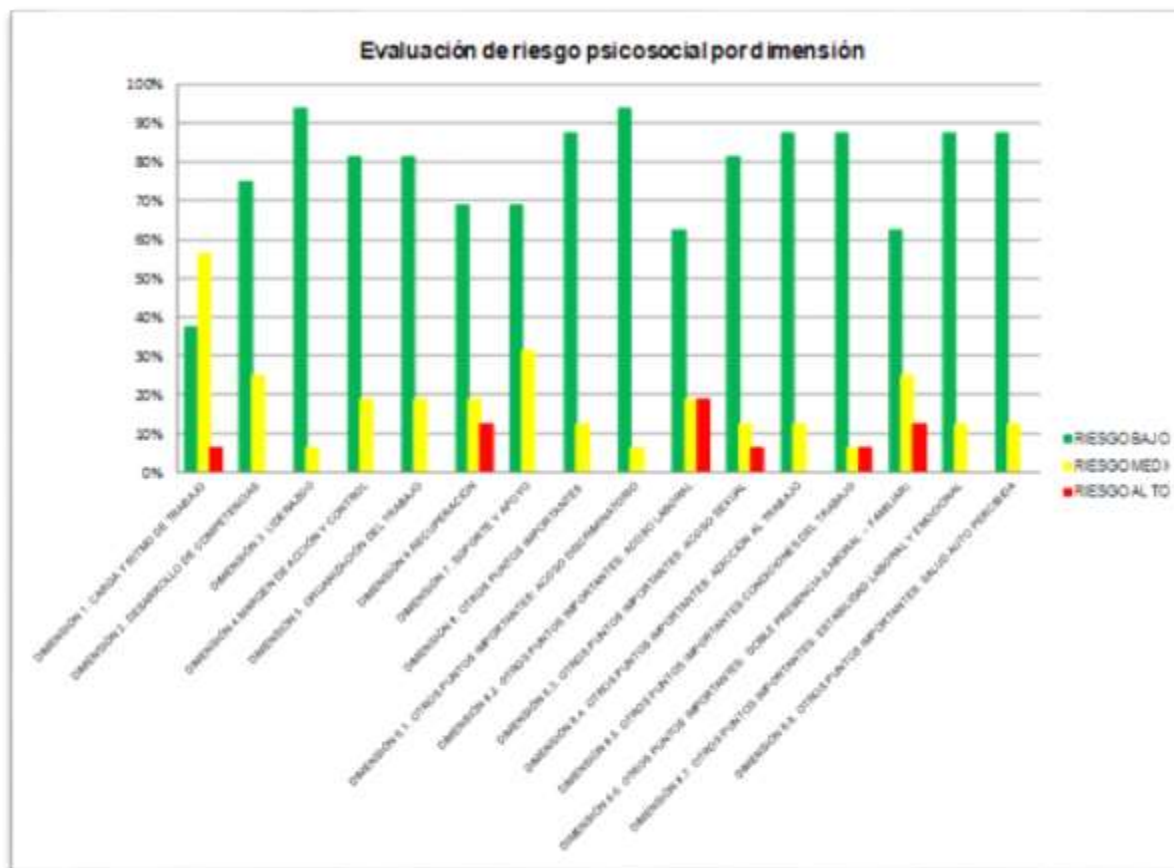


Figura 13 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por sexo: mujeres

#### Interpretación:

El 87% del total de mujeres evaluadas mostró riesgo psicosocial bajo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos, el 13% del total de mujeres evaluadas mostró riesgo psicosocial de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. Las dimensiones donde se

presentaron riesgos psicosocial más altos fueron: acoso laboral 19%, recuperación y doble presencia 13%, carga y ritmo de trabajo, acoso sexual y condiciones de trabajo 6% y las dimensiones con un riesgo psicosociales más bajo fueron: liderazgo y acoso discriminatorio 94%, adicción al trabajo y salud auto percibida 88%, estabilidad laboral y emocional 87%, las dimensiones con riesgos psicosocial medios más altos fueron: carga y ritmo de trabajo 56%, soporte y apoyo 31% y desarrollo de competencias y doble presencia 25%.

### **RIESGOS PSICOSOCIALES POR SEXO**

Luego del análisis se han encontrado semejanzas y diferencias en cuanto a la percepción de riesgos psicosociales por parte de hombre y mujeres entre las semejanzas están la existencia de los riesgos, los más bajos encontrados en ambos sexos son con respecto a las dimensiones: liderazgo, estabilidad emocional, adicción al trabajo y salud auto percibida también hay similitud en la existencia de los riesgos medios en las dimensiones: carga y ritmo de trabajo, recuperación y acoso laboral, la principal diferencia entre ambos es que los hombres no mostraron la existencia de riesgos psicosociales altos y las mujeres si, en las mujeres se presentaron riesgos psicosociales altos en las dimensiones: acoso laboral, recuperación y doble presencia ,carga y ritmo de trabajo, acoso sexual y condiciones de trabajo.

## RIESGO PSICOSOCIAL POR EDAD

Tabla 31 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 25-34 años

<b>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 25-34 años</b>			
<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	31%	69%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	92%	8%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	92%	8%	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	77%	23%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	77%	23%	0%
Dimensión 6. recuperación	69%	23%	8%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	69%	31%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	77%	23%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	92%	8%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	46%	31%	23%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	84%	8%	8%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	85%	15%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	77%	15%	8%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	54%	31%	15%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	77%	23%	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	77%	23%	0%

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	85%	15%	0%

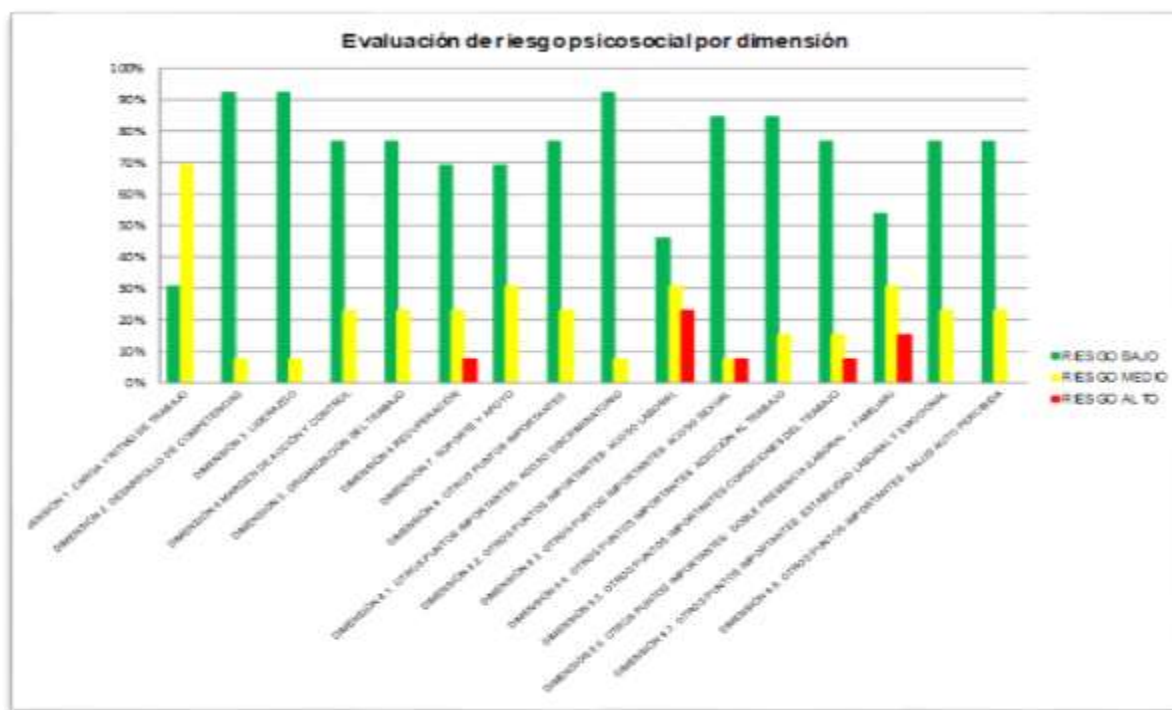


Figura 14 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 25-34 años

### Interpretación:

El 85% del total los evaluados de edades entre 25-34 mostró riesgo psicosocial bajo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos, el 15% del total de evaluados mostró riesgo psicosocial de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. Las dimensiones donde se presentaron riesgos psicosociales más altos fueron: acoso laboral 23%, doble presencia 15%, recuperación, acoso sexual y condiciones de trabajo 8% y las dimensiones con un riesgo psicosocial más bajo fueron: liderazgo, desarrollo de competencias y acoso discriminatorio 92%,

acoso sexual 84%, adicción al trabajo 85%, las dimensiones con riesgos psicosociales medios más altos fueron: carga y ritmo de trabajo 69%, acoso laboral, soporte y apoyo, doble presencia 31%, organización del trabajo, margen de acción y control, estabilidad emocional y salud auto percibida 23%.

*Tabla 32 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 35-43 años*

<b>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 35-43 años</b>			
<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	67%	33%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	67%	33%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	100%	0%	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	83%	17%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	100%	0%	0%
Dimensión 6. recuperación	68%	17%	17%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	83%	17%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	100%	0%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%	0%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	83%	17%	0%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	83%	17%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	83%	17%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	67%	33%	0%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	83%	17%	0%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	100%	0%	0%

Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	83%	17%	0%
---	-----	-----	----

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	100%	0%	0%

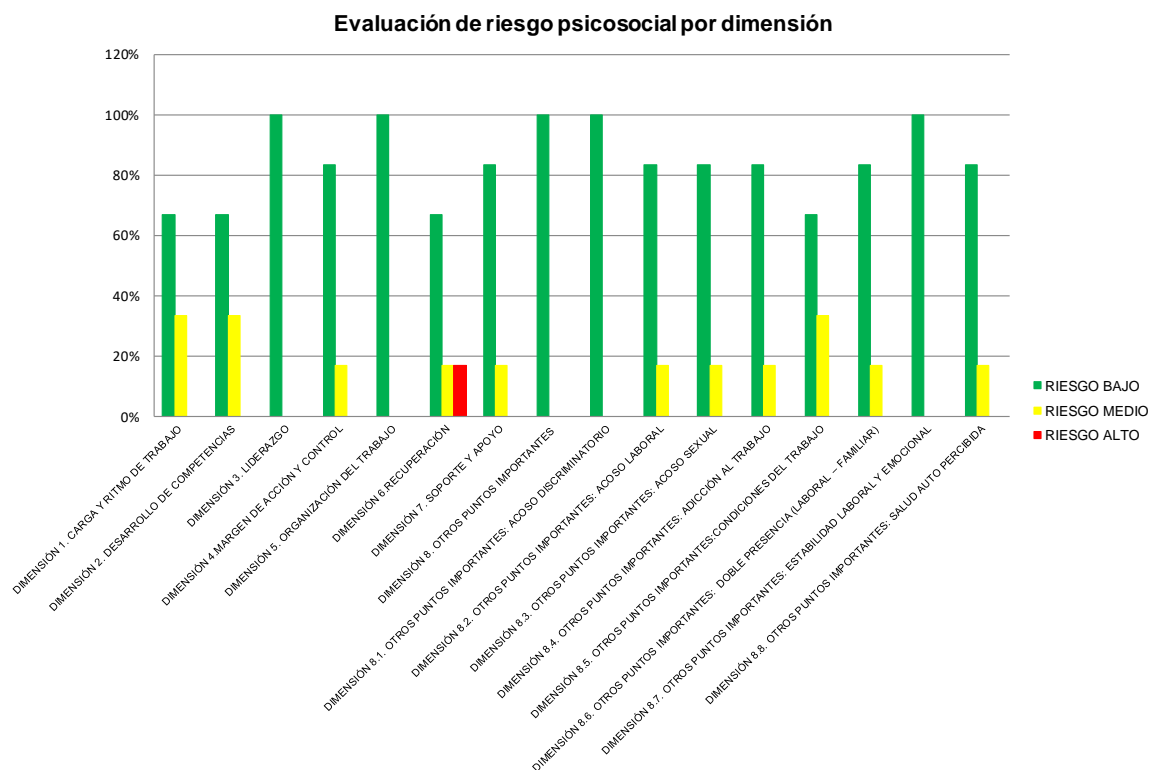


Figura 15 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 35-43 años

### Interpretación:

El 100% del total los evaluados de edades entre 35-43 mostró riesgo psicosocial bajo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Las dimensiones donde se presentaron riesgos psicosociales más altos fueron: recuperación 17% y las dimensiones con un riesgo psicosocial más bajo fueron: liderazgo, organización del trabajo, acoso discriminatorio y estabilidad laboral y emocional 100%, margen de acción y control, soporte y

apoyo, acoso laboral, acoso sexual y adicción al trabajo 83%, las dimensiones con riesgos psicosociales medios más altos fueron: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, condiciones de trabajo 33%.

*Tabla 33 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 44-52 años*

<b>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 44-52 años</b>			
<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	50%	25%	25%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	50%	50%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	100%	0%	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	100%	0%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	75%	25%	0%
Dimensión 6. recuperación	50%	50%	0%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	75%	25%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	100%	0%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%	0%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	75%	25%	0%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	75%	25%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	75%	25%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	100%	0%	0%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	75%	25%	0%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	100%	0%	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	100%	0%	0%

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
		100%	0%

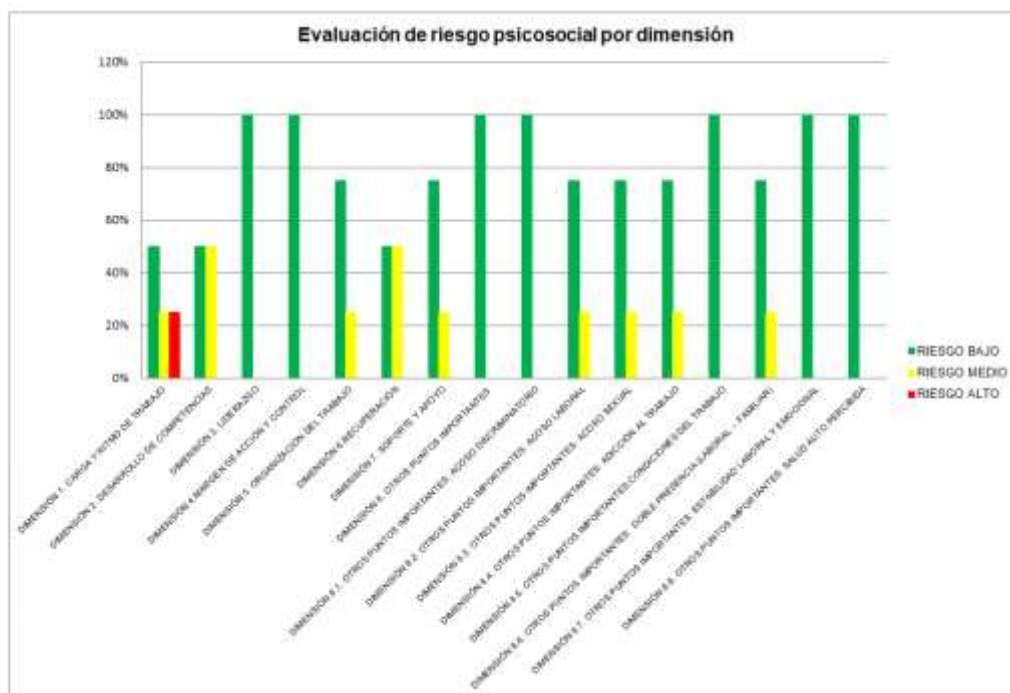


Figura 16 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por edad: 44-52 años

### Interpretación:

El 100% del total los evaluados de edades entre 44-52 mostró riesgo psicosocial bajo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Las dimensiones donde se presentaron riesgos psicosociales más altos fueron: carga y ritmo de trabajo 25% y las dimensiones con un riesgo psicosocial más bajo fueron: liderazgo, margen de acción, acoso discriminatorio, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida 100%, organización del trabajo, soporte y apoyo, acoso laboral, acoso sexual y adicción al trabajo, doble presencia 75%, las dimensiones con riesgos psicosociales medios más altos fueron: desarrollo de competencias y recuperación 50%.



## **RIESGOS PSICOSOCIALES POR EDAD**

Luego del análisis se han encontrado semejanzas y diferencias en cuanto a la percepción de los riesgos psicosociales por rango de edades entre las semejanzas están la existencia de los riesgos psicosociales más bajos independientemente del rango de edad en las dimensiones: liderazgo, estabilidad emocional, adicción al trabajo, en cuanto a las diferencias los riesgos psicosociales medios estos se presentan de formas muy variadas con respecto a los rangos de edad por ejemplo en la dimensión desarrollo de competencias los riesgos medios van aumentando a medida que aumenta la edad, siendo en el rango de 25-34 años el más bajo y el más alto en los rango de edad de 44-52, otra diferencia es que a rango de edades más altas existen menor porcentaje de riesgos psicosociales por escalas, existiendo en el rango de edad de 25-34 años riesgos psicosociales altos en 5 dimensiones mientras que en los rangos de edad de 35-43 años y de 44-52 años riesgos psicosociales altos en una sola escala respectivamente.

## **RELACIÓN ENTRE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

A través de la medición de la satisfacción laboral se establece la importancia y la influencia que tiene los factores internos y externos en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, por lo que se consideran aspectos que van desde las condiciones físicas ocupacional del trabajo, el reconocimiento, las posibilidades de ascenso, la estabilidad laboral, los horarios del trabajo, que tal como los riesgos psicosociales evalúan la seguridad y salud ocupacional, están estrechamente relacionadas por que resaltan la importancia de un buen liderazgo para obtener buenos resultados dentro de la organización, el margen de acción y control sobre los docente y lo beneficioso de que dentro de la Unidad Educativa no exista ningún tipo de acoso sexual, moobing entre otros.

Estas dos variables están correlacionadas porque se enfocan en la estabilidad tanto laboral como emocional, otorgándole un estado de satisfacción o insatisfacción dentro de su puesto de trabajo o ya sea con la Unidad Educativa en general ya que puede existir una discrepancia entre cultura y clima organizacional, es decir, la organización tanto de trabajo como de sus docentes.

## **CAPÍTULO 4**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones:**

Luego de haber realizado la investigación podemos concluir que:

Los riesgos psicosociales presentados son en un 91% riesgos psicosociales alto y el 9% riesgos psicosociales medios hubo muchas similitudes en cuanto a las dimensiones de riesgos psicosociales independiente de la edad y sexo de los evaluados siendo los riesgos más bajos los de las dimensiones: liderazgo, acoso discriminatorio, y estabilidad emocional, sin embargo hubieron diferencias cuando se realizó una comparaciones por sexo la mayor diferencia es tal vez es que los hombres no presentaron riesgos altos en ninguna de las dimensiones y las mujeres si , presentando riesgos altos en las dimensiones de recuperación, acoso laboral y doble presencia, siendo este último relacionado con los roles de género, también se mostraron diferencias significativas en cuanto a riesgos psicosociales altos por edad siendo las personas de menor edad más propensos a desarrollarlos, la experiencia ganada con los influye en contrarrestar la acción de los riesgos en los individuos.

A Través del análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumentó se puede determinar que existe un nivel de satisfacción medio en los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman, siendo esta el porcentaje con mayor puntuación, lo que nos lleva concluir que los docentes de la institución sienten cierto nivel de satisfacción con respecto a su área, grado, horario de trabajo y conocimientos con lo que cuentas, encontrando en el mismo oportunidades para desarrollarse como profesional, logrando placer y agrado por el papel que desempeñan, cabe recalcar que la misma es subjetiva, es decir, va a depender de las necesidades y metas a corto o

largo plazo que tiene el docente y la percepción que tenga de los logros que obtiene dentro de la Unidad Educativa Kingman, lo que se conoce como una respuesta afectiva a las condiciones del trabajo que puede ser positiva o negativa.

La satisfacción laboral intrínseca se estableció que del total de nuestra muestra el 44% posee un nivel alto, siendo esta la que determina la percepción que tienen los docentes acerca del reconocimiento que recibe por un buen desempeño dentro de su área, las responsabilidades que se le otorgan por la capacidad y conocimientos que posee mismas que beneficien y promuevan la calidad de educación que se brinda dentro de la Unidad Educativa.

La satisfacción extrínseca posee un 61% estableciendo así que los docentes de dicha institución están conformes con la carga horaria establecida, el sueldo recibido y con las condiciones y materiales con los que cuentan para desempeñar de forma efectiva sus actividades dentro de la institución, resaltándose la importancia que tiene la estructura física de la misma a la hora de realizar sus actividades con los estudiantes.

Los riesgos sociales y la satisfacción laboral están estrechamente relacionadas puesto las dos se complementan ya que si dentro de la institución existen riesgos psicosociales este va a influir en el nivel de satisfacción de los docentes ya que esto conllevaría a que exista una alteración en la percepción que tienen tanto acerca de la institución como del puesto de trabajo, es decir, la influencia de los factores internos y externos mismos que son determinantes a la hora de desempeñar una función dentro de un cargo, la importancia de un buen liderazgo es esencial puesto que los docentes de la Unidad Educativa son supervisados por su jefe inmediato quien es la encargada brindar directrices a la hora de ejecutar las actividades bajo el dialogo y reconocimiento del rol que cumplen los docentes, obteniendo una participación activa, permitiendo que este

demuestres sus aptitudes y conocimientos. El clima y cultura organización permitirán que este se sienta satisfecho dentro de su lugar trabajo ya sea esto en un nivel media alto, medio o bajo.

**Recomendaciones:**

- Realizar un monitoreo periódico de los riesgos psicosociales para reducir la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional.
- Reorganizar el volumen de trabajo y los tiempos de entrega de las actividades hechas por los docentes ampliando los plazos de entrega.
- Realizar actividades deportivas y de integración destinadas a disminución de riesgos psicosociales.
- Otorgar reconocimientos por el buen desempeño de los docentes dentro de la Unidad Educativa Eduardo Kingman.
- Solucionar mediante el dialogo aquellos conflictos asociados con el rendimiento de los docentes de la institución.
- Determinar las metas personas y organizacionales con la finalidad de obtener un buen desempeño por parte de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman.
- Motivar a los docentes mediante un aumento salarial o ascenso con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales y laborales.
- Establecer la carga horaria junto con el docente para conocer si esta puede verse afectada por factores internos o externos que ocasionen un bajo rendimiento laboral.
- Mejorar las condiciones físicas de trabajo con el fin de que los docentes cuenten con todos los materiales para ejecutar sus actividades de forma efectiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Referencias

- Agulló, J. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Nivel básico*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 214-226.
- Díaz-Fúnez, P. A., Pecino, V., & Mañas, M. Á. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de psicología PUCP*, 34(2), 387-412.
- Fajardo, Á., González, Y., Hernández, J., Torres, M., & Hernández, H. (2019). Percepción del riesgo en el ámbito laboral. *Universidad Nacional Abierta y A Distancia*, 1-24.
- Martín, J. (13 de Julio de 2017). *Cerem-International business school*. Obtenido de Teoría X y Teoría Y: <https://www.cerem.ec/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Monroy Antón, A. (Enero de 2016). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad Física y el deporte. *Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista Digital*(164), 1-8.
- Muñoz, A. (19 de Octubre de 2016). *Psicométricas*. Obtenido de La satisfacción laboral : <https://psicometricas.mx/blog/satisfaccion-laboral/>
- Pinos, L. (2017). Factores Psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista*, 79-104.
- Acosta, M., & Burguillos, A. (2016). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 303-310.

- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex*, 444-452.
- ArayaCastillo, L., & Pedreros Gajardo, M. (2015). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61.
- Bastidas Bastidas, P. (2017). La motivación y el clima laboral de los colaboradores en el centro de clínicas odontológicas "DENTIUM" del cantón Ambato provincia de Tungurahua. *Proyecto de investigación previo a la obtención psicología industrial*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 159-172.
- Causil, K. (2016). Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de la mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales. *Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho*.
- Cebey M, C, & Ferrari. (2016). Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones. *Anuario de Investigaciones*, 55-65.
- Chagoyen, T. (2016). Violencia laboral externa en el ámbito de urgencias generales del Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 25-48.
- Chancusi, S., Delgado, M., & Ortega, D. (2017). Políticas De prevención De La Seguridad Y Salud Ocupacional En El Ecuador (riesgo Laboral). *Digital Publisher CEIT*, 16-30.
- Chuquín, A. (2017). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) para el periodo mayo-agosto 2017*.  
Obtenido de

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14667/DISERTACIÓN%20-%20ANDREA%20ELIZABETH%20CHUQUÍN%20SUÁREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cuenca, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista mexicana de sociología*, 525-554.
- Dartagnan, G., & Eron, G. (2016). Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños . *Revista de psicología del deporte*, 253-260.
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 25-44.
- Díaz, M. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Fabiani Bautista, A., & Guzmán, J. (2016). El mobbing en el proceso educativo, en docentes y estudiantes de 3er. Y 4to. Años de la gestión académica de la carrera de ciencias de la educación de la Universidad mayor de San Andrés. *Universidad Mayor de San Andres. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Carrera de Ciencias de la Educación*.
- Gamboa Ruiz, E. (Septiembre de 2015). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*, 12(16).
- García, V. (2015). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios.COMT0112*. Málaga: IC Editorial.
- García-Moran, M., & Gil-Lacruz , M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 11-30.



- Gil, P., López, J., Llorca, J. L., & Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana(España). *Liberabit*, 7-19.
- Gómez, B. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Marge Books.
- Guamán Guevara, M., Bejarano Lizano, B., & Gaibor González, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*, 711-729.
- Guerra, M., & Jefferson, B. (2017). *El Estrés y su influencia en el desempeño laboral en los empleados de las oficinas del gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Pichincha, en el año 2016*. pichincha: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Gutierrez, E., & Mosquera, D. (julio de 2016). Efectos de los programas de capacitaciones efectivas en la productividad laboral, en la empresa caxamarca gas de cajamarca, 2015-2016. Cajamarca, Perú.
- Hernández, V. (2018). Mobbing entre personal de enfermería. *Revista Enfermería CyL*, 36-45.
- Huilcapi Masacon, M., Castro López, G., & Jácome Lara, G. (15 de Marzo de 2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.
- Ibarra, L., Escalante, A., & Mendizábal, G. (2015). El acoso laboral entre los trabajadores universitarios / Workplace harassment among university employees. *RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas*, 1-21.

- Madero-Gomez, S., & Rodriguez Delgado , D. (2018). Relacion entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir la satisfaccion de las personas en su trabajo. *Ciencias UAT*, 95 -107.
- Manosalvas Vaca , C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (Enero-Junio de 2015). El clima organizacional y la satisfaccion laboral: un analisis cuantitativo riguroso de su relacion. *AD-minister*(26), 5-15.
- Marin Samanez, H. S., & Dorila Placencia, M. (Octubre-diciembre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico*, 17(4), 42-52.
- Marquéz, O. (2002). *El proceso de la investigacion en los procesos sociales*. Venezuela : Universidad Ezequiel Zamora .
- Ministerio del Trabajo . (octubre de 2018). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- Orbe Silva, A. G. (2019). Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, SEPS. *Tesis Maestría en Desarrollo del Talento Humano*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito.
- Palma , A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Rev Med Chile*, 213-222.
- Patlán Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 20-47.

- Rodríguez, C. (2016). Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la Región de Murcia. *Universidad de Murcia*.
- Sánchez Sellero, M., & Sánchez Sellero, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*, 1192-1220.
- Sánchez Sellero, M., & Sánchez Sellero, P. (Octubre de 2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660.
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166.

## ANEXOS

## Anexo 1: NTP 394 Satisfacción laboral: escala general de satisfacción

Año: 1993



## NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción

Satisfaction au travail: questionnaire d'évaluation de la satisfaction au travail  
 Job satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale



Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

### Redactores:

Jesús Pérez Bilbao  
 Ldo. en Psicología

Manuel Fidalgo Vega  
 Ldo. en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Esta Nota Técnica de Prevención presenta una de las escalas de satisfacción laboral más ampliamente usadas. Se presenta la escala en relación al marco conceptual en que se inserta y se indican las formas de aplicación, valoración y usos de la misma. Como información complementaria se indican las relaciones entre la escala y otros factores psicosociales.

### La satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado desde que Hoppock en 1935, abarcando amplios grupos de población, desarrollara los primeros estudios sobre esta temática.

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral: como indica la Figura 1 de manera gráfica, las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.



Fig. 1: Variables que inciden en la satisfacción laboral

Estas características personales son las que acabarán determinando los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción. Aspectos como la propia historia personal y profesional, la edad o el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural y socioeconómico van a ir delimitando unas determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales mencionados.

La satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con diferentes variables en un intento de encontrar relaciones entre aquella y éstas. Diferentes estudios han hallado correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral y:

- buen estado de ánimo general y actitudes positivas en la vida laboral y privada.

- salud física y psíquica. La insatisfacción laboral correlaciona de forma positiva con alteraciones psicósomáticas diversas, estrés,...
- conductas laborales. Se han encontrado correlaciones positivas entre insatisfacción y absentismo, rotación, retrasos...

Un aspecto sobre el que no se ha podido establecer conclusiones claras y comúnmente aceptadas es la relación entre satisfacción laboral y productividad o rendimiento en el trabajo.

Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg (1959), denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción.

Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos (ver Tabla 1). Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

**Tabla 1: Teoría bifactorial de Herzberg**

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS	
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN
SATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización exitosa del trabajo.</li> <li>• Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros.</li> <li>• Promociones en la empresa, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de responsabilidad.</li> <li>• Trabajo rutinario y aburrido, etc.</li> </ul>	INSATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Status elevado.</li> <li>• Incremento del salario.</li> <li>• Seguridad en el trabajo, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malas relaciones interpersonales.</li> <li>• Bajo salario.</li> <li>• Malas condiciones de trabajo, etc.</li> </ul>

El modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó "factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de "factores higiénicos").

Muchas investigaciones posteriores no corroboran exactamente la dicotomía entre factores que Herzberg encontró en sus investigaciones, pero sí se ha comprobado que la distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos es importante y útil, y que existen importantes diferencias individuales en términos de la importancia relativa concedida a uno y otros factores.

## Escala general de satisfacción

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) (ver tabla 2) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Las características de esta escala son las siguientes:

- Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado.
- Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

**Tabla 2: ESCALA DE SATISFACCIÓN (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)**



	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	No satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación. A partir de la literatura existente, de un estudio piloto y de dos investigaciones en trabajadores de la industria manufacturera de Reino Unido, se conformó la escala con los quince ítems finales.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas:

- Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

## Aplicación

Esta escala puede ser administrada por un entrevistador pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser autocumplimentada y de ser aplicada colectivamente.

Su brevedad, el tener las alternativas de respuesta especificadas, la posibilidad de una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo hacen de ella una escala de aplicación no restringida a nadie en concreto (siempre que tenga un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario) y para la que no es preciso administradores de la prueba especialmente cualificados.

La posibilidad de garantizar el anonimato a los respondientes de la escala se constituye en un importante elemento determinante de la validez de las respuestas. Por ello, es recomendable garantizar el anonimato, especialmente en contextos laborales en que su

ausencia puede preverse como importante generadora de perturbaciones en las respuestas.

Las instrucciones que el encuestador debe dar a quienes cumplimentan la escala han de inscribirse en un tono de neutralidad que no favorezca los sesgos en las respuestas. A modo de orientación, se propone la siguiente formulación:

"Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (Muy satisfecho ... ) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer".

## Cumplimentación

Quienes cumplimentan la escala han de indicar, para cada uno de los quince ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, posicionándose en una escala de siete puntos: Muy insatisfecho, Insatisfecho, Moderadamente insatisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho, Moderadamente satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho.

## Corrección

Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes a:

- Satisfacción general.
- Satisfacción extrínseca.
- Satisfacción intrínseca.

Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca).

## Valoración

Estas puntuaciones no suelen incorporar una gran precisión en cuanto que su base radica en juicios subjetivos y apreciaciones personales sobre un conjunto más o menos amplio de diferentes aspectos del entorno laboral y condicionado por las propias características de las personas.

Por tanto esta escala no permite establecer análisis objetivos sobre la bondad o no de las condiciones de trabajo. Sin embargo la escala es un buen instrumento para la determinación de las vivencias personales que los trabajadores tienen de esas condiciones.

Como ya se ha indicado la valoración puede hacerse a tres niveles: satisfacción general, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.

Es interesante la obtención de estos tres índices para cada área de una organización, por colectivos relativamente homogéneos, de forma que puedan detectarse de forma rápida posibles aspectos problemáticos.

## Datos técnicos

A continuación se indican algunos datos de las escalas obtenidos por los autores.

### Satisfacción General

Media	70,53
Desviación típica	15,42
Coefficiente alpha	entre 0,85 y 0,88
Test-retest a 6 meses	0,63

### Satisfacción Intrínseca

Media	32,74
Desviación típica	7,66
Coefficiente alpha	entre 0,79 y 0,85

### Satisfacción Extrínseca

Media	30,22
Desviación típica	7,61
Coefficiente alpha	entre 0,74 y 0,76

### Relación entre la Escala General de Satisfacción y otras variables

En distintos estudios llevados a cabo por el CNCT-INSHT se han encontrado correlaciones significativas entre la escala de satisfacción y diferentes aspectos psicosociales del trabajo medidos según el método de evaluación de factores psicosociales del CNCT. Este método estudia siete factores psicosociales del entorno laboral, asignando una mayor puntuación cuanto peor o más nociva es su situación.

Las correlaciones halladas entre la escala de satisfacción y los factores psicosociales se muestran en la Tabla 3.

**Tabla 3: Correlaciones entre la escala de satisfacción y factores psicosociales del trabajo**

	SATISFACCIÓN GENERAL	SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA
SUPERVISIÓN-PARTICIPACIÓN	- 0,64***	- 0,61***	- 0,51***
DEFINICIÓN DE ROL	- 0,51***	- 0,44***	- 0,46***
RELACIONES PERSONALES	- 0,44***	- 0,35***	- 0,42***
CONTENIDO DEL TRABAJO	- 0,38***	- 0,43***	- 0,19***
INTERÉS POR EL TRABAJADOR	- 0,27***	- 0,26***	- 0,23***
AUTONOMÍA TEMPORAL	- 0,21***	- 0,21***	- 0,19***
CARGA MENTAL	- 0,17***	- 0,10*	- 0,20***

\* ( $p < 0,05$ ); \*\*\* ( $p < 0,001$ )

En estudios realizados se han encontrado las distribuciones (ver Tabla 4) de quienes se encuentran en posiciones extremas en cuanto a satisfacción laboral en una población laboral determinada (percentiles 80 y 20) y su posición en cada uno de los factores. De los datos de la Tabla 4 puede observarse la relación entre ambas variables.

**Tabla 4: Relación entre el nivel de satisfacción general y posicionamiento en cada factor psicosocial**



<b>SATISFACCIÓN PERCENTIL &gt; 80</b>			
	<b>SITUACIÓN SATISFACTORIA</b>	<b>SITUACIÓN INTERMEDIA</b>	<b>SITUACIÓN NOCIVA</b>
CARGA MENTAL	18,5 %	49,5 %	31,0 %
AUTONOMÍA TEMPORAL	74,7%	15,0%	10,3 %
CONTENIDO DEL TRABAJO	62,1 %	36,8 1%	1,1 %
SUPERVISIÓN-PARTICIPACIÓN	78,2 %	21,8 1%	0,0 %
DEFINICIÓN DE ROL	86,2 %	13,8 1%	0,0 %
INTERÉS POR EL TRABAJADOR	55,2 %	40,1 1%	4,6 %
RELACIONES PERSONALES	98,9 %	1,1 %	0,0 %
<b>SATISFACCIÓN PERCENTIL &lt; 20</b>			
	<b>SITUACIÓN SATISFACTORIA</b>	<b>SITUACIÓN INTERMEDIA</b>	<b>SITUACIÓN NOCIVA</b>
CARGA MENTAL	15,4 %	34,1 1%	50,5 %
AUTONOMÍA TEMPORAL	57,1 %	17,1 1%	25,8 %
CONTENIDO DEL TRABAJO	22,0 %	58,2 %	19,8 %
SUPERVISIÓN-PARTICIPACIÓN	11,0 %	40,6 %	48,4 %
DEFINICIÓN DE ROL	36,3 %	51,6 %	12,1%
INTERÉS POR EL TRABAJADOR	31,1 %	48,9 %	20,0 %
RELACIONES PERSONALES	78,0 %	18,7 %	3,3 %

## Rediseño del trabajo desde la teoría bifactorial

La combinación de los conceptos de satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca con los de factores motivadores y factores higiénicos sugieren unos determinados mecanismos de actuación dirigidos a la mejora de la satisfacción laboral:

- Mejorar aquellos factores relacionados con el contexto del trabajo (el salario, la seguridad del trabajo, la supervisión ...) con el fin de evitar la insatisfacción.
- Enriquecer y reestructurar las tareas con el fin de dotar de mayor interés y significación al trabajo.
- Proporcionar al trabajador mayor autonomía, responsabilidad y control por su propio trabajo.
- Asignar tareas nuevas, más especializadas que supongan una unidad natural y completa de trabajo.
- Ofrecer al trabajador información directa sobre los resultados de su trabajo.

## Bibliografía

(1) COOK, WALL y WARR

**The Experience of Work**

Academic Press, 1961, London

(2) MUNDUATE JACA, M.L.

**La motivación en el trabajo**

Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1964, Madrid

(3) RIBEAUX, P. y POPPLETON, S.E.

**Psychology and Work**

McMillan Press LTD, 1978, London

(4) WARR, COOK y WALL.

**Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being**

Journal of Occupational Psychology, 1978, 52, 129-145

## Anexo 2: Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO



#### Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esférico para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

#### DATOS GENERALES

ID	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Año - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>				<b>Puntos</b>	

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

LIDERAZGO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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

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

RECUPERACIÓN					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>			<b>Puntos</b>

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
59	

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

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

##### Interpretación de Resultados:

**Bajo:** El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

**Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**Alto:** El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios



### Anexo 3: solicitud para aplicar los instrumentos en los docentes de la unidad educativa

**Eduardo Kingman**

Milagro 17 de Julio del 2019

Ing. Verónica Candefario  
 Rectora de la Unidad Educativa Eduardo Kingman  
 Presente

Reciba un Cordial saludo

De Mis Consideraciones

Yo Barrera Cobos Flor María con el número de cédula 094202779-8 y Palma Navarrete Alberto Vidal con el número de cédula 0941324923, estudiantes egresados de la Facultad de Ciencias Sociales, Educación, Comercial y Derecho, de la carrera de Psicología, quienes nos encontramos dentro del Primer proceso de titulación del periodo lectivo 2019 – 2020, bajo la supervisión de la tutora designada Msc. Cabezas Calle Ruth Esther nos dirigimos a usted de forma muy respetuosa y atenta con la finalidad de solicitar de forma encarecida nos otorgue la respectiva autorización para la aplicación de instrumentos de **Riesgos laborales y satisfacción laboral** a los docentes que forman parte de la Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho con la finalidad de contribuir a nuestro estudio de proyecto final o de titulación, mismo que tiene como tema: **Riesgos Laborales Psicosociales Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Docentes de la Unidad Educativa Eduardo Kingman De La Ciudad De Milagro Año 2019.**

Flor Barrera Cobos

Flor Barrera Cobos  
 C.I 094202779-8

Alberto Palma Navarrete

Alberto Palma Navarrete  
 C.I 0941324923

UNIDAD EDUCATIVA "EDUARDO KINGMAN"  
**RECIBIDO**  
 17 JUL 2019  
 POR: Patricia E  
 HORA: 09:23 am

#### Anexo 4: Aplicación del Instrumento









Milagro, 27 de septiembre del 2019

## REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 28-11-2018 Fin 31-10-2019

## FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACION COMERCIAL Y DERECHO

CARRERA: PSICOLOGÍA

Línea de investigación: ESTUDIOS BIOPICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN (ÁREA ORGANIZACIONAL) 1S2019

TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA EDUARDO KINGMAN DE LA CIUDAD DE MILAGRO AÑO 2019

ACOMPAÑANTE: CALLE CABEZAS RUTH ESTHER

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	BARRERA COBOS FLOR MARIA	0942027798	PSICOLOGÍA
2	PALMA NAVARRETE ALBERTO VIDAL	0941324923	PSICOLOGÍA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
1	02-07-2019	Inicio: 15:22 p.m.	Fin: 17:22 p.m.	2	EMPEZAMOS LA PRIMERA SESIÓN PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE TESIS. SE LES DIO INFORMACIÓN QUE DEBE LEER Y VER PARA UNA MEJOR COMPRENSIÓN DE LO QUE DEBE HACER
2	09-07-2019	Inicio: 15:48 p.m.	Fin: 17:48 p.m.	2	SE CAMBIO EL TEMA... SE CORRIGIÓ EL MISMO. SE ANALIZO EL CONTENIDO DE DOS PAGINAS QUE TRAJÓ EL ESTUDIANTE. DEBE CORREGIR ERRORES ORTOGRÁFICOS Y MEJORAR EL USO DE CITAS CON NORMAS APA. PARA LA PRÓXIMA REUNIÓN DEBE AVANZAR CON EL TEMA
3	16-07-2019	Inicio: 16:39 p.m.	Fin: 18:39 p.m.	2	SE LES ENVIO EL DIA DE HOY 16/07/2019 CORRECCION DEL WORD VIA CORREO INSTITUCIONAL PARA QUE VAYAN AVANZANDO EN EL DESARROLLO DE SU TESIS
4	29-07-2019	Inicio: 10:28 a.m.	Fin: 12:28 p.m.	2	SE REVISÓ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES Y TIENE QUE AJUSTAR EL MARCO TEORICO A ESTE. AÑADIR RELACION FISIOLÓGICA CON SATISFACCIÓN (NERVO TRANSMISORES) TRAER ANÁLISIS DE ENCUESTA. TIENEN TUTORIA EL VIERNES 2 DE AGOSTO A LAS 12 DEL DIA
5	02-08-2019	Inicio: 12:26 p.m.	Fin: 14:26 p.m.	2	EL DIA DE HOY TENIAN TUTORIA Y NO SE PRESENTARON CON EL AVANCE DE LA ULTIMA REVISIÓN

CALLE CABEZAS RUTH ESTHER  
PROFESOR(A)

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
DIRECTOR(A)

BARRERA COBOS FLOR MARIA  
ESTUDIANTE

PALMA NAVARRETE ALBERTO VIDAL  
ESTUDIANTE

**Dirección:** Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26  
**Conmutador:** (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107  
**Telefax:** (04) 2715187  
 Milagro • Guayas • Ecuador

**VISIÓN**  
 Ser una universidad de docencia e investigación.

**MISIÓN**  
 La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

# TESIS

## INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE  
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to EP NBS S.A.C.

Trabajo del estudiante

1%

2

istpnesp1.blogspot.mx

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Rafael Landívar

Trabajo del estudiante

1%

4

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

psicometricas.mx

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

7

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1%

9

Submitted to CONACYT

Trabajo del estudiante

<1%

---

10	<b>Submitted to IPChile</b> Trabajo del estudiante	<1%
11	<b>documents.mx</b> Fuente de Internet	<1%
12	<b>www.rmlconsultores.com</b> Fuente de Internet	<1%
13	<b>recai.uaemex.mx</b> Fuente de Internet	<1%
14	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1%
15	<b>medicinabalear.org</b> Fuente de Internet	<1%
16	<b>Submitted to Universidad del Norte, Colombia</b> Trabajo del estudiante	<1%
17	<b>repositorio.ucsp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1%
18	<b>ri.ues.edu.sv</b> Fuente de Internet	<1%
19	<b>Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados</b> Trabajo del estudiante	<1%
20	<b>Submitted to Escuela Politecnica Nacional</b> Trabajo del estudiante	<1%

---

21	<a href="http://organizacionyprocesosadministrativos.blogspot.com">organizacionyprocesosadministrativos.blogspot.com</a>	Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad de Granada	Trabajo del estudiante	<1 %
23	<a href="http://gala.gre.ac.uk">gala.gre.ac.uk</a>	Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://repositorio.ute.edu.ec">repositorio.ute.edu.ec</a>	Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://flacso.org.ec">flacso.org.ec</a>	Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://cdigital.uv.mx">cdigital.uv.mx</a>	Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo	Trabajo del estudiante	<1 %
29	<a href="http://www.demuestra.com">www.demuestra.com</a>	Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a>	Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://www.scielo.cl">www.scielo.cl</a>	Fuente de Internet	<1 %

32

studylib.es

Fuente de Internet

<1%

33

Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS

Trabajo del estudiante

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo