

**UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**INFORME DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

TÍTULO:

**PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN GRUPO DE
DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE
IQUITOS, 2017**

PRESENTADO POR:

BACH. PSIC. EVELYN JANINA MICHUY CARRANZA

ASESORA

DRA. HERMINIA DE LOS RIOS SOSA

SAN JUAN BAUTISTA

IQUITOS – PERÚ

2018



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO INVESTIGACION DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En la ciudad de Iquitos, a las 6:00 p.m. horas del día 06 de Agosto del 2018, se reunieron en Sala de Sesiones de la Facultad de Ciencias de la Salud, el Jurado Examinador, conformado por los Docentes : Psic. Juan Alfonso Méndez del Águila como Presidente; Dra. Maritza Evangelina Villanueva Benites y Psic. Elizabeth Guillén Galdós como miembros, para evaluar la Sustentación de la Bachiller en Psicología.

Srta.: EVELYN JANINA MICHUY CARRANZA

En la modalidad de: **PROGRAMA DE TITULACIÓN**, del Trabajo de Investigación de Suficiencia Profesional, con el Tema: **“PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN GRUPO DE DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE IQUITOS, 2017”**

Después de las deliberaciones correspondientes, se procedió a evaluar, teniendo como **Resultado:**

Indicador	Examinador 1	Examinador 2	Examinador 3
A) Dominio del Tema	4	4	4
B) Calidad de Redacción	3	3	3
C) Competencia expositiva, argumentación, coherencia	4	4	3
D) Calidad de respuestas.	3	3	4
E) Uso de terminología especializada	3	3	3
Calificación	17	17	17
Calificación Final	17		
Calificación Final (en letras)	Diecisiete		

Aprobado por: UNANIMIDAD

Presidente : Psic. Juan Alfonso Méndez del Águila

Miembro : Dra. Maritza Evangelina Villanueva Benites

Miembro : Psic. Elizabeth Guillén Galdós

Legenda:

INDICADOR	PUNTAJE
Desaprobado	Menos de 13 puntos
Aprobado por Mayoría	De 13 a 15 puntos
Aprobado por Unanimidad	De 16 a 17 puntos
Aprobado por Excelencia	De 18 a 20 puntos

La Universidad Vive en Ti

Av. Abelardo Quiñones Km. 2,5 San Juan Bautista, Iquitos Telf.: (065) 261088-261092

TITULO:

"PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN GRUPO DE DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE IQUITOS, 2017"



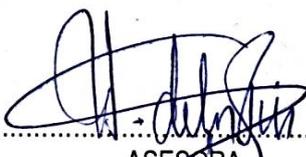
.....
PRESIDENTE
Psic. Juan Alfonso Méndez Del Águila



.....
MIEMBRO
Dra. Maritza Evangelina Villanueva Benites



.....
MIEMBRO
Psic. Elizabeth Guillén Galdós



.....
ASESORA
Psic. Herminia Rosa De los Rios Sosa

SAN JUAN BAUTISTA - 2018

TÍTULO:

**PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN GRUPO DE
DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE
IQUITOS, 2017**

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía y mi fortaleza.

A mis padres por su apoyo moral durante mi formación académica.

A mis abuelos por el apoyo incondicional que me brindan cada día para ser una excelente profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora por el apoyo en el desarrollo de mi investigación.

A mis profesores por compartir sus conocimientos para mi formación académica.

A la Universidad Científica del Perú por brindarme la oportunidad de realizar mi carrera profesional.

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
TITULO.....	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
INDICE DE CONTENIDO.....	7
1. RESUMEN.....	9
2. INTRODUCCIÓN.....	10
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
4. MARCO TEORICO REFERENCIAL.....	13
4.1 Antecedente del estudio.....	13
4.2 Bases Teóricas.....	16
4.3 Definición de Términos Básicos.....	23
5. OBJETIVOS.....	24
5.1 Objetivo General.....	24
5.2 Objetivos Específicos.....	24
6. VARIABLES.....	25
7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	26
8. HIPÓTESIS.....	27
9. METODOLOGÍA.....	27
9.1 Tipo y diseño de Investigación.....	27
9.2 Población y Muestra.....	27
a. Población.....	27
b. Muestra y muestreo.....	27
c. Criterio de inclusión y exclusión.....	28
9.3 Técnicas e Instrumentos.....	29
9.4 Proceso de recolección de datos.....	30
9.5 Análisis de datos.....	30
9.6 Consideración ética.....	30

10.	RESULTADOS.....	31
11.	DISCUSIÓN.....	37
12.	CONCLUSIÓN.....	39
13.	RECOMENDACIONES.....	40
14.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
15.	ANEXOS.....	43
	• Anexo 01: Grafico de prevalencia de los riesgos psicosociales en los docentes.....	43
	• Anexo 02: Imágenes de los docentes de la I.E.P N°61004 “JUAN PABLO II”.....	44
	• Anexo 03: Carta de consentimiento informado.....	45
	• Anexo 04: Ficha técnica del instrumento.....	46
	• Anexo 05: Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21.....	47
	• Anexo 06: Solicitud de permiso para realizar la prueba.....	49
	• Anexo 07: Carta de aceptación remitida por la I.E.P N°61004 “JUAN PABLO II”.....	50

1. RESUMEN

Título de la investigación: “PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN GRUPO DE DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE IQUITOS, 2017”

Es la condición psicológica más presente en una situación laboral que está directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. La complejidad de los factores psicosociales se debe porque, a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador.

El objetivo general de la investigación fue: determinar la prevalencia de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes de una Institución Educativa nivel secundario del distrito de Iquitos.

La población estuvo conformada por un total de 50 docentes de ambos sexos. Para tal efecto, se realizó la aplicación del cuestionario de SUSESOS / ISTAS 21 Tomando en cuenta el total de docentes en la I.E.P. N°61004 “JUAN PABLO II”. La técnica utilizada es psicométrica con un cuestionario situacional de 20 preguntas.

Los resultados obtenidos evidencian que un promedio estándar son de 37 años; en cuanto al género el 54% son sexo masculino y el 48% de sexo femenino, En lo referente al estado civil el 38% son solteros, el 36% casados, el 20% convivientes y el 6% son separados/divorciados; Actualmente los docentes evaluados tienen el grado académico de licenciado un 84% y de magister solo un 16%.

Finalmente, se concluye que existe prevalencia riesgo psicosocial alto en los docentes del nivel secundario de la I.E.P N°61004 “JUAN PABLO II” del distrito de Iquitos.

Palabras claves: *Riesgo Psicosocial, Prevalencia, dimensiones, docente.*

2. INTRODUCCIÓN

Históricamente el trabajo ha representado a las sociedades en sí misma, pues es el hecho que distingue al ser humano en su quehacer y le otorga al colectivo una caracterización propia. Así con el devenir de los tiempos, hombres y mujeres han estado sometidos a situaciones referidas al trabajo las cuales implican, inevitablemente, la inminencia de una situación de riesgo para su salud o vida.

El riesgo en el trabajo, presenta la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de la misma.

Innegable es que en todo centro de trabajo, independientemente del tipo de actividad a la cual se dedique o el tamaño del mismo, estarán presentes situaciones que generan riesgos, los cuales según Janaina (2000:126) son “elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo”.

Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador y hacerlo de forma importante. Por ejemplo, la violencia en el trabajo o el acoso laboral, habitualmente propuestos como tales, parecen serlo. Característica de los riesgos psicosociales es que son riesgos con probabilidades altas de causar daños importantes. Las consecuencias de los riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de aparecer y mayor probabilidad de ser más graves.

Desde este planteamiento los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud. Los riesgos psicosociales laborales se conceptualizan como tales porque afectan habitualmente de forma importante a la salud.

Las últimas décadas han sido testigo de cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales, que a su vez han impactado el mundo del trabajo. Las condiciones del trabajo y del empleo han sido profundamente modificadas. Si se los compara con los de hace 50 años, los trabajadores de hoy trabajan más en oficinas que en industrias o en el campo, y trabajan más con información o con personas que con objetos tangibles. El trabajo pasó de ser fundamentalmente físico a ser fundamentalmente mental. La carga mental de los trabajadores se ha incrementado a la par que la intensificación sistemática del trabajo. Estos cambios implican que las habilidades interpersonales (comunicación) y cognitivas (por ejemplo, tomar decisiones) se vuelven progresivamente relevantes. Al mismo tiempo, la seguridad del empleo y del trabajo se ha reducido y se valora la flexibilidad funcional de cada trabajador. Se espera

que el trabajador esté dispuesto a afrontar todo tipo de cambios y exigencias, que sea creativo y proactivo, que se comprometa con su trabajo, aún a costa de la vida personal y familiar.

Además de su conceptualización como riesgos con una probabilidad alta de causar daños importantes a la salud, los riesgos psicosociales tienen también sus características propias que es necesario desarrollar a fin de poder controlarlos, prevenirlos y en último término evitarlos.

Hasta hace algunos años el trabajo docente era considerado una profesión que se ejercía por vocación, no propiamente un trabajo, un servicio a la sociedad, socialmente reconocido, respetable y sin ningún riesgo para el que lo desempeña. Actualmente, de acuerdo a diversos estudios (Manassero, Vázquez y Ferrer, 2003; Unda, Sandoval y Gil-Monte, 2007;), la docencia es una profesión cuyo ejercicio puede producir alteraciones y daños a la salud, tanto física como mental, de las personas que la ejercen. Este carácter patógeno se agudiza a través de las nuevas condiciones y exigencias que el trabajo académico tiene en la actualidad (más productividad, nuevos perfiles docentes, cambios curriculares o innovaciones tecnológicas).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) apunta que las nuevas políticas, así como actividades educativas, plantean diversos problemas, como los que tienen que ver con los riesgos y su prevención ya que, como afirma dicha organización, “la gama de riesgos puede ser enormemente amplia, dependiendo de las dimensiones y el carácter de la institución, el tipo de programas académicos ofrecidos o la naturaleza de las actividades de investigación” (OIT, 1984). Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007) señalan como los principales estresores a los que se enfrenta el docente la multiplicidad de funciones, la reducción de presupuesto, la mala infraestructura, las aulas saturadas, los problemas de comunicación entre compañeros, las pocas oportunidades de promoción, las relaciones conflictivas con los alumnos, que los grupos sean numerosos, la falta de recursos para realizar la tarea y el reducido apoyo del jefe, de los compañeros y del sindicato cuando existe.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su primera reunión en 1950, y revisada en su duodécima reunión en 1995, la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

En el Perú se contempla los factores de Riesgo Psicosocial desde una perspectiva muy general, pues no los delimita como un campo que afecta a las instituciones y sus trabajadores(as), en consecuencia, esta problemática no es abordada en su totalidad. Es por ello, que las instituciones tanto públicas como privadas no brindan la atención necesaria a los riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014). El Perú tiene pendiente la intervención de los riesgos psicosociales y sus graves consecuencias en la salud física y mental en las entidades públicas y privadas, aunque en la actualidad se cuenta con diversas leyes, estas no son suficientes.

Es por ello que, aun contando con leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el Perú, que suscitan una cultura de prevención de riesgos psicosociales, no es suficientes, pues promover no es lo único que se debe hacer, también es importante la identificación y evaluación. Las leyes y reglamentos actuales adolecen de anexos y guías metodológicas sobre cómo actuar en la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales (Raffo, Ráez & Cachay 2013), es ahí donde radica la problemática actual y la inminente necesidad de trabajar en este tema.

Está dentro del rol de todo psicólogo tomar un papel protagónico en la detección, prevención y tratamiento de la problemática, tal como son los Riesgos Psicosociales, ya que la prevención es más eficaz cuando se actúa sobre el origen, modificando las condiciones del trabajo y evitando la exposición al riesgo, contribuyendo de esta manera con el bienestar de todos los trabajadores.

En este contexto, la presente investigación trató de responder a la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los riesgos psicosociales de mayor prevalencia en docentes de nivel secundario en una Institución Educativa del distrito de Iquitos, durante el año 2017?

4. MARCO TEORICO REFERENCIAL

4.1 Antecedentes del estudio

a) Antecedentes Internacionales:

Espinosa (2015); en Bogotá - Colombia, realizó un estudio de tipo analítico transversal Titulado "Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital". Con el objetivo de establecer la prevalencia del riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de síntomas de estrés en los docentes evaluados. Los resultados por tanto aportan insumos para el desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológica y ofrecen una base para la implementación de acciones de mejoramiento. El estudio permitió establecer que los niveles de riesgo con síntomas de estrés son altos; el 62% presenta riesgo muy alto, los síntomas de estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaborales tienen una asociación moderada pero significativa con el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con el control sobre el trabajo con las demandas del trabajo y las recompensas, factores que se deben priorizar para formular programas o estrategias de intervención, por tanto se recomienda implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica para riesgo psicosocial con base en los diagnósticos y sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Hurtado (2017); en Cataluña - España, se realizó un estudio de tipo descriptivo y analítico - transversal. Titulado "Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña". Con el objetivo de Identificar los factores de riesgos psicosociales que tienen prevalencia en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña. De los resultados de este estudio la muestra fue del 27% con un IC del 95% de 21.8 ÷ 32.6%. La prevalencia fue superior en los docentes más jóvenes solteros y casados (menor o igual a 40 años), en los profesores titulados y en los que impartían docencia en ambos turnos. También se identificaron 21 factores que se consideraron con prevalencia como perturbadores del bienestar docente en profesorado universitario de Enfermería. Dentro de la mayoría de los factores destacados se encuentran los relacionados con las exigencias. Una de las consecuencias de los cambios recientes en el sistema educativo con la llegada del grado puede ser la obligatoriedad de producir y enviar artículos a revistas y congresos para incrementar el estatus de productividad, la inmediatez de respuesta que requieren los alumnos, y sobre todo la corrección del trabajo final de grado. Todo esto además puede conllevar a un incremento de las tareas administrativas y burocráticas. También destacan los factores relacionados con el control sobre el trabajo. Los docentes de Enfermería manifiestan una falta de límite entre el horario laboral y personal, debido a que se han de realizar diferentes y variadas tareas, que requieren de recursos de los que no siempre disponen, resultando difícil la gestión durante el horario laboral. Debido a esto, muchas veces el trabajo se debe continuar en el ámbito personal. Por otra parte, se exige una mayor contribución

científica, y sin embargo existe dificultad para acceder a los grupos de investigación, ya que estos grupos son escasos y para acceder a ellos, en la mayoría de las ocasiones, se requiere experiencia investigadora acreditada de la cual no se dispone. Dentro de los 21 factores identificados, también manifestaron la falta de apoyo por parte de los compañeros o la falta de apoyo por parte de los superiores. También manifiestan como una falta de apoyo el que se valoren más los méritos de investigación que los docentes. Los docentes pueden considerar este factor como una falta de reconocimiento a su labor docente y que puede afectar a su bienestar.

Rodríguez (2015); en Murcia - España; realizó un estudio descriptivo - transversal. Titulado "Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la región de Murcia". Con el objetivo de evaluar la incidencia de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y los riesgos psicosociales en una muestra de profesores no-universitarios de la Región de Murcia. El interés por estos fenómenos en el trabajo se debe a la asiduidad con la que se produce en los centros educativos, a la repercusión que tiene sobre la salud de los profesores y a la de efectivos en la organización en el caso de baja laboral y, por tanto, a la necesidad de hallar medidas adecuadas de prevención e intervención. Todo ha de realizarse desde el enfoque de la psicología del trabajo y las organizaciones para encuadrarlo en un procedimiento de evaluación psicosocial de los riesgos laborales. Para finalizar, se recogen las afirmaciones fundamentales que se derivan del estudio. Los instrumentos de medida empleados en esta investigación (FPSICO, NAQ-RE, MBI-GS, OPT, LOT-R, BIETR, PD-R y ESP) pueden utilizarse con garantía tanto en el marco de la investigación como en el de la evaluación de riesgos laborales. En cuanto al mapa de factores psicosociales de riesgo laboral la situación del profesorado no universitario de la región de Murcia, muestra un elevado nivel de riesgo en los siguientes factores: Un 8.5% manifiesta tener poca autonomía para realizar su trabajo; Un 37.8% informa de una falta de claridad de rol, con déficit en instrucciones concretas, objetivos a su labor.; El 29.7% de la muestra relataban alto conflicto de rol. El 36% del profesorado consideró tener carencias de relaciones personales positivas o de colaboración por parte del resto del profesorado (Relaciones personales). El 50% manifiesta una falta de Interés por parte de la administración a su desarrollo y reciclaje profesional.

Fernández (2014); en Barcelona – España, realizó un estudio con diseño tipo transversal, con un solo grupo y ex post-facto. Titulado "Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente" Teniendo como objetivo crear y validar un Cuestionario de Salud Docente (CSD) para su uso en la vigilancia de la salud de los docentes. El instrumento empleado fue el (CSD) que reúne ítems centrados en la percepción del sujeto sobre la vivencia positiva de la docencia y en la

presencia de síntomas fisiológicos y psicológicos relacionados con el estrés y el SQT. Finalmente, el conjunto de los resultados, se puede afirmar que los docentes muestran un nivel alto en satisfacción y su sentido de eficacia. Ello indica una relación afectiva y competencial positiva hacia su trabajo. Estos resultados son alentadores, señalando que en su conjunto el colectivo docente se siente motivado, competente e implicado en su trabajo, lo cual tiene importantes repercusiones a nivel colectivo. Un colectivo docente motivado e implicado tiene mayores posibilidades de afrontar de forma cohesionada, con creatividad, confianza y persistencia las demandas educativas del día a día. Siendo la estrategia preventiva más compleja, trabajar en esa dirección en el futuro se apunta como la política de salud laboral docente más sostenible y eficaz.

b) Antecedentes Nacionales:

Pulache (2017); en Cajamarca, realizó un estudio de tipo descriptivo – comparativa transversal. Titulado “Dimensión de riesgos psicosociales según género en tres organizaciones educativas, Cajamarca 2017” Teniendo como objetivo determinar diferencias en las dimensiones de riesgo psicosocial según el género en los trabajadores de tres organizaciones educativas de Cajamarca. El instrumento empleado fue la versión corta del método CoPsoQ-istas21 versión 1.5, versión española del método CoPsoQ danés, el cual es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, el cual que tiene su origen en Dinamarca (ISTAS, 2014). Finalmente, los resultados de Riesgos psicosociales respecto al género se halló diferencias estadísticamente significativas en Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y compensaciones, excepto en Inseguridad sobre el futuro y doble presencia donde se encontró valores similares para ambos géneros. Este es el primer estudio en Cajamarca que compara la diferencia de género en el desarrollo de riesgos psicosociales, tales resultados concluyen que existen diferencias estadísticamente significativas en 4 de las 5 dimensiones de evaluadas.

c) Antecedentes Locales:

No existe ningún trabajo relacionado al tema de investigación, visto que es un estudio original, cabe recalcar realizar estudios por separados.

4.2 Bases Teóricas

- Definición

Se define “riesgos psicosociales laborales” como “aquellas condiciones laborales derivadas de la organización del trabajo, que pueden llegar a perjudicar de forma negativa, grave y con diferente intensidad, exposición y frecuencia la salud física, social como psicológica de los trabajadores” .Caicoya, Cortés, Gil, Llorens, Moncada y Moreno (2011).

Los riesgos psicosociales se manifiestan a través de mecanismos de respuesta al estrés, lo que ha favorecido que algunos autores hablen de riesgos psicosociales laborales de estrés, ya que tienen la probabilidad de afectar de forma negativa y comportar consecuencias graves para la salud de los trabajadores. Benavides, Bosma, Peter, y Siegrist, (1998). Algunas de las consecuencias que puede conllevar la exposición a dichos riesgos para la salud a corto plazo son: la aparición de trastornos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, apatía); trastornos cognitivos (dificultades de concentración, de toma de decisiones, de dificultad para recordar); trastornos conductuales o de comportamiento (sentirse infeliz, cansado, agobiado, no querer relacionarse con gente); y trastornos fisiológicos (cefalea, tensión muscular, dolor en el pecho). A largo plazo, las consecuencias pueden ser más graves y suelen estar relacionadas con la salud mental del trabajador, pudiendo estar relacionado con trastornos graves como la ansiedad o la depresión, accidentes de trabajo, absentismo y enfermedades profesionales. Cox, Griffiths, y Rial-González. (2005).

En estos últimos años los factores de riesgos psicosociales laborales han adquirido una mayor relevancia debido a los numerosos cambios socioeconómicos, demográficos y políticos que han repercutido en las condiciones laborales. En Europa los datos aportados en la V encuesta y en la VI encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (“V encuesta europea sobre las condiciones de trabajo” 2010, “VI encuesta nacional de condiciones de trabajo” 2015) revelaron dos puntos clave. El primer punto hace referencia a la identificación de los factores de riesgo psicosociales laborales más prevalentes, entre los que se hallaron: el trabajo intenso, las jornadas laborales prolongadas, los ritmos de trabajo elevados y las elevadas exigencias (“VI encuesta nacional de condiciones de trabajo” 2015). El segundo punto hace referencia al riesgo psicosocial laboral más frecuente; el estrés (“V Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo” 2010). Este último dato coincide con los aportados en otros informes posteriores por la agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo (EU-OSHA), que revelan que el 25% de los trabajadores europeos consideran que el estrés es frecuente en sus lugares de trabajo.

- Características de los riesgos psicosociales

a) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos

básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. Los riesgos psicosociales más citados, y generalmente más admitidos como tales, como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores.

b) Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés. Levy (1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS Kalimo, El-Batawi y Cooper (1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir, los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que las efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja.

c) Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia.

d) Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Mientras que los problemas ocasionados por los problemas generados por los factores psicosociales de estrés han estado abordados de una forma genérica, existe actualmente una legislación incipiente que atiende al estrés, la violencia y el acoso, como casos más claros.

- Modelos de Riesgos Psicosociales

Existen varios modelos que permiten examinar el riesgo psicosocial. Entre esos modelos, los de mayor aceptación y los que han sido sometidos a mayor validación científica son el modelo Demanda/Control/Apoyo social (DCAS) y el modelo Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER). El modelo DCAS originalmente consideró solo dos dimensiones. La primera es la dimensión demanda, que refleja las exigencias psicológicas que se le hacen al trabajador, principalmente el volumen y la presión

de trabajo, el ritmo de la tarea, y los tiempos para realizarla. La segunda es la dimensión control, que refleja la posibilidad que tiene el trabajador de tomar decisiones en torno a su trabajo, por ejemplo, en cuanto al volumen, ritmo, método de trabajo, y posibilidad de hacer pausas. Una alta demanda con un alto grado de control es un tipo de trabajo activo que genera aprendizaje y generalmente satisfacción para el trabajador. Por el contrario, alta demanda y bajo control es la peor condición para la salud de los trabajadores y está vinculado a enfermedades como las de tipo cardiovascular. La dimensión demanda está recogida en la dimensión exigencias psicológicas del cuestionario y la dimensión control se recoge en la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. A estas dimensiones de demanda y control se agregó posteriormente la dimensión de apoyo social.

Como complemento al modelo DCAS, el modelo desbalance esfuerzo - recompensa se focaliza en la reciprocidad del intercambio en la actividad laboral. Un trabajo de gran esfuerzo con bajas compensaciones viola el supuesto social básico de la reciprocidad. Esta dimensión se recoge en parte en la dimensión compensaciones del cuestionario, en cuya escala se mide el reconocimiento que se recibe por la labor realizada, tanto por superiores como por pares, y se valora la estabilidad del contrato y del trabajo, y también se recoge en preguntas acerca del esfuerzo y de la carga de trabajo que se encuentran en la escala de exigencias.

En muchos lugares existe un incremento constante de la intensidad y las demandas del trabajo, que se acompaña de una disminución de niveles de autonomía, con recompensas no siempre acordes al esfuerzo realizado. El trabajo se mide en relación a las metas cumplidas y no en relación al esfuerzo invertido.

Estos cambios en el mundo laboral traen como consecuencia un cambio en el tipo de riesgos para la salud que enfrentan los trabajadores en su lugar de trabajo. Si hace 50 años los riesgos más relevantes eran de tipo físico, químico, biológico o ergonómico, hoy, sin que estos riesgos hayan desaparecido, cobran cada vez mayor importancia los riesgos de tipo psicosocial laboral. El ambiente psicosocial en el trabajo ha sido identificado por la Organización Mundial de la Salud –OMS– y la Organización Internacional del Trabajo –OIT– como una fuente emergente de riesgos para la salud de los trabajadores en todo el mundo, y se le considera un desafío mayor en la salud ocupacional.

Para la (OIT) los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral. Se puede diferenciar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración; los factores individuales o personales del trabajador incluyen sus capacidades y limitaciones en relación con las

exigencias de su trabajo; y finalmente los factores externos al lugar de trabajo que derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda.

El estrés es la respuesta ante las exigencias y presiones laborales que son inadecuadas para el trabajador, lo que puede traducirse en enfermedades cardiovasculares, depresión, trastornos musculoesqueléticos y muchas otras. En este sentido, el estrés es un mediador entre los riesgos psicosociales y la patología. Existe evidencia consistente de que las exigencias laborales excesivas, el bajo nivel de control de la tarea por el trabajador, las altas exigencias emocionales y el desbalance esfuerzo/recompensa son factores de riesgo para problemas de salud tanto somática como mental, lo que lleva a gastos mayores de los presupuestos de salud dedicados al tratamiento médico de estas condiciones. Existe, además, una creciente evidencia científica que indica que el ambiente psicosocial en el trabajo tiene un rol tanto directo como indirecto sobre los índices de salud organizacional, tales como el ausentismo y las licencias médicas, la accidentabilidad, la productividad, y la satisfacción con el trabajo. De ahí que la mayor preocupación en los organismos internacionales y los temas de investigación en las instituciones académicas no sea el estrés mismo, sino que los factores de riesgo psicosocial que le dan origen. Lo mismo en cuanto a las políticas de intervención, que debieran diseñarse no solo hacia la forma de abordar el estrés laboral (lo que también es razonable), sino que a disminuir los riesgos psicosociales en el trabajo. Enfocarse solo en el estrés, obliga a diseños de carácter más bien individual, centrados en el trabajador. En cambio, al poner el foco sobre los riesgos psicosociales, es posible diseñar intervenciones globales dirigidas hacia el origen del riesgo en la organización laboral.

- Clasificación de riesgo psicosocial

1. Exceso de exigencias psicológicas del trabajo, se presenta cuando se debe trabajar de manera rápida o irregular, puede caracterizarse por el hecho de que los colaboradores no pueden expresar opiniones, tomar decisiones difíciles de manera rápida.

2. Falta de control, influencia y desarrollo del trabajo, se trata de situaciones en las que el trabajador no cuenta con margen de autonomía en la forma de realizar sus funciones diarias o cuando el trabajo no da posibilidades de aplicar sus habilidades y conocimientos. Además, no se puede adaptar el horario a las necesidades familiares, sin posibilidad de decidir en qué momento se hace un descanso.

3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, en este grupo muchas veces el trabajador tiene que trabajar aislado sin contar con el apoyo de superiores o compañeros. No cuenta con tareas definidas y tampoco con la información adecuada y a tiempo.

4. Las escasas compensaciones de trabajo, en estas situaciones hay falta de respeto hacia los trabajadores, pues se suele dar un trato injusto e incluso violento sin reconocer el trabajo realizado, provocando cierta inseguridad contractual pues se dan cambios de puesto o servicio contra su voluntad.

5. Doble jornada o doble presencia, en estas situaciones el trabajo doméstico y familiar son exigencias cotidianas que deben asumirse simultáneamente a las del trabajo remunerado teniendo un descanso insuficiente.

- Riesgos psicosociales en docentes

El colectivo docente es uno de los sectores profesionales con más tendencia a sufrir patologías relacionadas con los factores psicosociales producidas, entre otras causas, por las relaciones interpersonales que se establecen a diario entre alumnado, profesorado y padres de alumnos. Esto provoca, en numerosas ocasiones, una serie de patologías que conllevan estrés laboral, síndrome del quemado o burnout y acoso laboral o mobbing, llegando a producirse una insatisfacción generalizada en el trabajo. A esta situación se añade la posibilidad de presenciar agresiones entre alumnos o situaciones de acoso escolar y la introducción progresiva de nuevas tecnologías en las aulas, lo que facilita y acelera la generación de estrés. Es conveniente no confundir definiciones etimológicamente muy parecidas, pues utilizan y comparten palabras semejantes, pero que tienen significados distintos. Hablamos de factores psicosociales, riesgo psicosocial y trastornos para la salud de origen psicosocial.

Los factores psicosociales en los docentes son condiciones que se encuentran presentes en el trabajo y que tienen capacidad para afectar al bienestar y la salud. Ejemplos de estos factores son: el tipo de relaciones que se tiene con los alumnos, el grado de autonomía en el trabajo, el estilo de dirección, etc. En principio esta definición es neutra y carece de componente de peligrosidad. Estos factores se transforman en un riesgo cuando se diseñan o aparecen de forma incorrecta, por ejemplo, si la relación con los alumnos es de mucha agresividad, cuando se tiene poca autonomía en el trabajo o cuando existe un estilo de dirección excesivamente autoritario. Los factores psicosociales se pueden clasificar en dos grandes grupos:

- 1) Factores relativos a la organización del trabajo, incluidos los modelos de gestión.

La estructura y la forma de actuar de una organización inciden en la salud de los trabajadores. Atendiendo a estas variables, el clima laboral creado puede ser favorable u hostil, promoviendo el primero equilibrio psicosocial y quebrándolo el segundo. Entre los principales factores que forman parte de este grupo cabe destacar: La integración laboral, los estilos de dirección y liderazgo, la comunicación, la resolución de conflictos, las relaciones interpersonales, la estructura organizacional, el conflicto y ambigüedad de rol y la cultura organizacional, entre otros.

2) Factores relativos al contenido de las tareas, condiciones y sistemas de trabajo.

Estos factores psicosociales hacen referencia tanto a las condiciones específicas de trabajo que marcan la prestación de servicios del trabajador, como el grado en que tales tareas responden a las expectativas, intereses y derechos de este. Entre los factores pertenecientes a este grupo destacamos: la carga mental, la autonomía o control del trabajador sobre su tarea, el contenido de trabajo, la posibilidad de usar habilidades y la variedad.

Los Riesgo Psicosocial son aquellas posibilidades de sufrir un determinado daño en el trabajo debido a las condiciones psicosociales presentes en el mismo, es decir, a causa de la influencia de los distintos factores psicosociales que existen en el trabajo cuando estos se muestran de forma incorrecta. Estos se concretan en situaciones como violencia en el trabajo, acoso laboral, tecno estrés, etc. Al padecer estas conductas, ya existe la posibilidad de sufrir un daño en la salud, que será proporcional a la frecuencia con la que se padezca esta situación (no es lo mismo que suceda de forma continuada que solo una vez) y a la gravedad del daño si finalmente se concreta el peligro potencial (tomando como muestra la violencia en el trabajo, no es lo mismo un insulto que una agresión física).

Los trastornos para la salud de origen psicosocial son enfermedades que sufre el trabajador como consecuencia de la existencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y de la concreción de dichos riesgos psicosociales. La prevención de riesgos psicosociales, las técnicas preventivas a aplicar en los docentes, deben ser planificadas antes de que se produzca el daño. Por lo tanto, lo primero que hay que hacer es identificar los peligros existentes en los puestos de trabajo, para que posteriormente se evalúen dichos riesgos con el fin de intentar controlarlos mediante ajustes técnicos y organizativos. Para prevenir riesgos en los docentes se debe elaborar y llevar a la práctica un plan de prevención donde se especifiquen los riesgos potenciales del centro educativo. La valoración de los mismos indicar los medios disponibles para hacer frente a una posible emergencia. Ya que el riesgo psicosocial es definido como cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica, derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales de la empresa y de cualquier otro factor ambiental del trabajo. Es fácil deducir que interviniendo sobre estos factores puede prevenirse o mitigarse las situaciones generadoras de riesgo psicosocial. De esta manera, las estrategias de intervención ante estos conflictos pueden ir dirigidas al individuo o a la organización. Estrategias de intervención organizativas que se basan en cambiar el contexto organizativo y técnico de las funciones laborales. Desarrollar técnicas de enriquecimiento del trabajo, a fin de incorporar en ellos autonomía y realimentación, así como dotar a la tarea de variedad, identidad y significatividad. Elaborar un diseño ergonómico de la tarea y puesto de trabajo en relación con su complejidad, carga mental, etc. Facilitar grupos semiautónomos, es decir,

asignación de la tarea a un grupo, el cual es responsable de su planificación, organización, ejecución y control. Asignar tareas para una determinada unidad de tiempo con plazos razonables asignados a las diferentes actividades. Fomentar la promoción laboral, estableciendo planes de carrera flexibles, asegurando que el esfuerzo y la eficacia serán recompensados, y facilitando el intercambio de conocimientos entre todos los empleados. Incorporar procesos y tácticas de socialización fomentando el apoyo social. Implantar planes de formación con el fin de formar y entrenar a los trabajadores en estrategias de adaptación sobre riesgos psicosociales. Facilitar de forma progresiva los procesos de incorporación de nuevas tecnologías, integrando el conocimiento de la ergonomía clásica y cognitiva, psicología del trabajo y de las organizaciones, y promoviendo programas participativos en el diseño, implantación y gestión de las nuevas tecnologías... Modificar la estructura organizacional, reduciendo el conflicto de ambigüedad de rol a través de técnicas de negociación de roles, participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y en el rediseño organizacional. Promover la participación y consulta de los trabajadores y sus representantes sobre su seguridad y salud. El simple establecimiento de sistemas de participación (sugerencias, buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo) no supone un aumento efectivo de la participación si no lleva aparejado un procedimiento ágil de atención y contestación, así como la implicación de todo el personal interesado.

4.3 Definición de términos

Prevalencia se define como la “tasa de personas que presentan el problema en estudio con respecto a la población total”. El doctor Hernán Arís la define como “la proporción de casos existentes en la población en riesgo, en un punto en el tiempo (prevalencia puntual) o para un periodo acumulativo de observación” (Arís 1995).

Riesgo psicosocial es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. (Griffiths1990).

Factores psicosociales comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, etc.). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo o ser percibidas como riesgo para su salud. (Organización Internacional del Trabajo, 1986)

Docente es una persona con elevada preparación, competencia y especialización que presta un servicio público. Además, la denominación profesional proporciona privilegio, autoridad y reconocimiento social a las personas que las asume.” (Popkewitz1989).

Falta de motivación para el desempeño es la principal consecuencia de la insatisfacción por las condiciones laborales, indican que las personas perciben negativamente las relaciones sociales con compañeros y supervisores, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo a desencadenar una desmotivación al desempeño de la persona en su ámbito laboral. (Luceño 2008)

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

Determinar la prevalencia de riesgos psicosociales alto a los cuales están expuestos los docentes de una Institución Educativa del nivel secundario, Iquitos – 2017.

5.2 Objetivos Específicos

- 1) Identificar los niveles de riesgo psicosociales según las dimensiones en los docentes de una Institución Educativa de nivel secundario, Iquitos 2017.
- 2) Determinar los niveles de riesgos psicosociales según la edad del docente de una Institución Educativa de nivel secundario, Iquitos 2017.
- 3) Determinar los niveles de riesgos psicosociales según el sexo del docente de una Institución Educativa de nivel secundario, Iquitos 2017.
- 4) Determinar los niveles de riesgos psicosociales según el estado civil del docente de una Institución Educativa de nivel secundario, Iquitos 2017.
- 5) Determinar los niveles de riesgos psicosociales según el grado académico del docente de una Institución Educativa de nivel secundario, Iquitos 2017.

6. VARIABLES

6.1 Variable dependiente:

Y1: Riesgos psicosociales

6.2 Variable Independiente:

X1: Edad

X2: Sexo

X3: Estado civil

X4: Grado académico

X5: Dimensiones

7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN
Riesgos psicosociales	Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Gil Montes, Pedro (2012)	Niveles de riesgo psicosocial en docentes de una I.E del nivel secundario.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel de riesgo bajo. 2. Nivel de riesgo medio. 3. Nivel de riesgo alto. 	Ordinal
Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de un individuo. Cualquiera de los periodos en que se considera dividida la vida de una persona.	Años de vida cumplidos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. De 20 a 30 años 2. De 31 a 40 años 3. De 41 a 51 años 	Ordinal
Sexo	Es un proceso de combinación y mezcla de rasgos genéticos a menudo dando por resultado la especialización de organismos en variedades femeninos y masculinos.	Genero	<ol style="list-style-type: none"> 1. Femenino 2. Masculino 	Nominal
Estado Civil	Es un atributo de la personalidad, y la condición conyugal del paciente y su relación con los derechos civiles.	Estado jurídico político al momento de estudio.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soltero/a 2. Casado/a 3. Divorciado/a 4. Viudo/a 	Nominal
Grado académico	Es el grado de estudio formal obtenido por el docente.	Logro de estudio más alto alcanzado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Licenciado 2. Magister 	Ordinal
Dimensiones	Tiene como propósito cubrir la mayoría de los riesgos psicosociales que pueden existir en el mundo laboral.	Tipo de dimensiones.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensión Psicológica. 2. Dimensión de trabajo activo y desarrollo. 3. Dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. 4. Dimensión compensaciones. 5. Dimensión doble presencia. 	Nominal

8. HIPÓTESIS

Existe nivel alto prevalencia de riesgo psicosocial en los docentes del nivel secundario en una I.E en la ciudad de Iquitos durante el año 2017.

9. METODOLOGÍA

9.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio corresponde a una investigación descrita de la siguiente manera:

- a) Según la intervención del investigador es OBSERVACIONAL: No existe intervención del investigador; los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajena a la voluntad del investigador. (Hernández, R 2014).
- b) Según la planificación de la toma datos empleó es CUANTITATIVA, porque hace referencia a la cantidad específica asociada a las probabilidades de la investigación, utilizando instrumentos formales para recabar información numérica requerida mediante procedimientos estadísticos. (Jiménez, R 1998).
- c) Según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio es TRANSVERSAL: Todas las variables son medidas en una sola ocasión, por ello de realizar comparaciones, se trata de muestras independientes. (Cortez, M & Iglesias, M 2004).
- d) Según el número de variables de interés es DESCRIPTIVO: El análisis estadístico, es univariado porque solo describe (finalidad cognoscitiva) o estima parámetros (propósito estadístico) en la población de estudio a partir de una muestra. (Hernández, R 2014).
- e) El diseño empleado es el no experimental porque no manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo. (Cortez, M & Iglesias, M 2004)

9.2 Población y muestra

a. Población

El universo está conformado por docentes de ambos sexos que desempeñan labores académicas en la Institución Educativa N°61004 "JUAN PABLO II" del nivel secundario en la ciudad de Iquitos, siendo la población total 50 personas.

b. Muestra y muestreo

La muestra por ser pequeña, es la misma cantidad considerada en la población. La técnica de muestreo es discrecional. En la cual estuvo conformada por el 100% de docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N°61004 "JUAN PABLO II" en la ciudad de Iquitos.

c. Criterio de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Personal docente de nivel secundario de ambos sexos de 20 a 51 años al momento de ser evaluados.
- Personal docente de nivel secundario nombrado o contratado de la institución educativa de selección.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores administrativos y directivos de la institución Educativa.
- Trabajadores del nivel primario de la institución educativa

9.3 Técnica e instrumento

La técnica utilizada para recoger datos fue psicométrica, en razón de haber utilizado el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 la cual es la adaptación del Método ISTAS 21 versión 1.5 – Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI), empleado en anteriores investigaciones y que consta de 20 preguntas.

Instrumento

Para determinar la prevalencia de riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario SUSESO-ISTAS 21; Las tres versiones castellanas (larga, media y corta) del COPSOQ ISTAS 21 son una fiel adaptación de las originales de lengua danesa y presentan suficientes evidencias para la validez y fiabilidad por lo que pueden ser utilizadas para los fines de investigación de evaluación de riesgos en grandes, medianas y pequeñas empresas para lo que fueron diseñadas. El cuestionario SUSESO-ISTAS 21, definido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), se construyó sobre la base de la validación y estandarización del método ISTAS 21, del Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), y es una fundación científico técnica creada en 1996 por comisiones obreras de España, con el objetivo básico de la promoción y mejora de las condiciones de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a cinco grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión) que también son muy útiles, el uso de este cuestionario es inmediato.

Adaptado en el Perú por Marybel Mollo Flores en el 2015 en la investigación sobre la Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de

una compañía de seguros del Perú, Obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.63, este Instrumento es utilizado en diferentes investigaciones en el Perú.

El cuestionario SUSESO – ISTAS 21 al igual que su Versión Completa es para medir y modificar los factores de riesgos psicosociales presentes en el lugar de trabajo que provocan daño somático o psíquico en el trabajador. Los puntajes obtenidos en las sub dimensiones por cada trabajador se suman, con este puntaje es posible realizar un cálculo total de la dimensión ubicando directamente en el nivel que le corresponde según la tabla de valoración.

Figura 1: Índice de valoración de riesgos psicosociales

DIMENSIÓN	NIVEL DE RIESGO BAJO	NIVEL DE RIESGO MEDIO	NIVEL DE RIESGO ALTO
Exigencias psicológicas	0 – 8	9 – 11	12 – 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 – 5	6 – 8	9 – 20
Apoyo social en la empresa	0 – 3	4 – 6	7 – 20
Compensaciones	0 – 2	3 – 5	6 – 12
Doble presencia	0 – 1	2 – 3	4 – 8

- *Exigencias psicológicas en el trabajo:* Hay elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo).
- *Trabajo activo y desarrollo de habilidades:* En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad).
- *Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo:* Es equivalente a la de “apoyo social” ya que también contiene elementos de liderazgo.
- *Compensaciones:* Se puede hacer equivalente a la dimensión “recompensas” mide el desbalance esfuerzo-recompensa, así como el control de estatus (estabilidad del empleo, cambios no deseados).
- *Doble presencia:* Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas y las tareas propias del trabajo.

Niveles de riesgo psicosocial:

- Nivel de riesgo Bajo: Exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Nivel de riesgo Medio: Exposición psicosocial intermedio.
- Nivel de riesgo Alto: Exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

9.4 Proceso de recolección de datos

- Se solicitó permiso para la aplicación del cuestionario a los docentes, mediante una solicitud dirigida a la directora de la Institución Educativa N°61004 “JUAN PABLO II”.
- Coordinación mediante la carta de aceptación para aplicar el cuestionario los días 01,02 y 03 de febrero por el turno de la mañana.
- Durante la aplicación del cuestionario se informó a cada docente del nivel secundario sobre el instrumento, el objetivo de la investigación y se solicitó su participación voluntaria para la aplicación del instrumento.
- Se realizó la organización, codificación, elaboración, vaciado de datos.
- Procesamiento de los datos con el Programa estadístico SPSS, versión 22.
- Diseño de cuadros y diagramas estadísticos.

9.5 Análisis de datos

Para la recolección de los datos en la investigación, fueron procesados mediante la asistencia del programa estadístico SPSS, versión 22 en español; el análisis de los datos se llevó a cabo mediante la estadística descriptiva (tablas de frecuencias y porcentajes).

9.6 Consideración ética

- La participación de las unidades de estudio fue en forma voluntaria, dándoles a conocerla información necesaria de parte de la investigadora: El objetivo de la investigación, duración esperada y procedimientos de la aplicación del cuestionario, su derecho a negarse a participar una vez iniciada su participación, beneficios de la investigación, que toda información recabada es de plena confidencialidad.
- En todo momento se respetó la decisión del docente de retirarse del estudio si así lo deseara.
- Los instrumentos de recolección de datos fueron manejados en forma anónima, luego se creó una base de datos en el paquete estadístico SSPS. Solo tuvieron acceso a la base de datos la investigadora y la asesora. Los resultados que se obtuvieron fueron confidenciales y utilizados para fines de estudio.

10 RESULTADOS

Tabla 01. Características sociodemográficas en un grupo docente de una Institución Educativa del distrito de Iquitos durante el año 2017.

Características Demográficas	N	%
Edad		
20 a 30	12	24%
31 a 40	22	44%
41 a 51	16	32%
Total	50	100%
Sexo		
Femenino	23	46%
Masculino	27	54%
Total	50	100%
Estado Civil		
Soltero/a	19	38%
Casado/a	18	36%
Divorciado/a	10	20%
Viudo/a	3	6%
Total	50	100%
Grado académico		
Licenciado	42	84%
Magister	8	16%
Total	50	100%

En la tabla N°01. Se observa que la edad promedio de los trabajadores es de 37 años predominando el grupo entre 31 a 40 años (44%). En cuanto al sexo (54%) son masculino. El (38%) es de estado civil soltero. La mayoría de la muestra (84%) tiene grado académico licenciado.

Tabla 02. Valoración de los riesgos psicosociales de nivel alto con mayor prevalencia en un grupo de docentes de una Institución Educativa.

Dimensiones	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto		Total	
Psicológicas	7	14%	19	38%	24	48%	50	100%
Trabajo Activo y desarrollo de habilidad	17	34%	11	22%	22	44%	50	100%
Apoyo social en la Empresa y Liderazgo	20	40%	17	34%	13	26%	50	100%
Compensaciones	9	18%	20	40%	21	42%	50	100%
Doble presencia	15	30%	16	32%	19	38%	50	100%

En la tabla N° 2, Se observa que la prevalencia de riesgo psicosociales en nivel alto según el resultado son los siguientes: Dimensión psicológica 48%, Dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidad 44%, Dimensión Compensaciones 42% , Dimensión doble presencia 38%, Dimensión Apoyo social en la Empresa y Liderazgo 26%.

Tabla 03. Niveles de riesgos psicosociales según la edad de los docentes de una Institución Educativa, nivel secundario.

EDAD	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto		Total
DIMENSIÓN COMPENSACIONES							
20 a 30 años	5	10%	7	14%	0	0%	24%
31 a 40 años	4	8%	7	14%	11	22%	44% 100%
41 a 51 años	6	12%	5	10%	5	10%	32%
DIMENSIÓN PSICOLOGICA							
20 a 30 años	8	16%	3	6%	1	2%	24%
31 a 40 años	8	16%	9	18%	5	10%	44% 100%
41 a 51 años	5	10%	1	2%	10	20%	32%
DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDAD							
20 a 30 años	4	8%	7	14%	1	2%	24%
31 a 40 años	9	18%	3	6%	10	20%	44% 100%
41 a 51 años	3	6%	8	16%	5	10%	32%
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO							
20 a 30 años	5	10%	5	10%	2	4%	24%
31 a 40 años	5	10%	8	16%	9	18%	44% 100%
41 a 51 años	6	12%	6	12%	4	8%	32%
DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA							
20 a 30 años	1	2%	7	14%	4	8%	24%
31 a 40 años	5	10%	8	16%	9	18%	44% 100%
41 a 51 años	3	6%	5	10%	8	16%	32%

En la tabla N° 03: Se observa que la prevalencia de riesgo psicosociales en nivel alto según el resultado con la edad son los siguientes: Dimensión Compensaciones (31 a 40 años) 22%, Dimensión psicológica (41 a 50 años) 20%, Dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidad (31 a 40 años) 20%, Dimensión Apoyo social en la Empresa y Liderazgo (31 a 40 años) 18%, Dimensión doble presencia (31 a 40 años) 18%.

Tabla 04. Niveles de riesgos psicosociales según el sexo de los docentes de una Institución Educativa, nivel secundario.

SEXO	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto		Total
DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDAD							
Femenino	9	18%	10	20%	4	8%	46%
Masculino	8	16%	5	10%	14	28%	54% 100%
DIMENSIÓN PSICOLOGICA							
Femenino	11	22%	7	14%	5	10%	46%
Masculino	11	22%	3	6%	13	26%	54% 100%
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO							
Femenino	10	20%	7	14%	6	12%	46%
Masculino	11	22%	6	12%	12	24%	54% 100%
DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA							
Femenino	4	8%	8	16%	11	22%	46%
Masculino	5	10%	10	20%	12	24%	54% 100%
DIMENSIÓN COMPENSACIONES							
Femenino	6	12%	6	12%	11	22%	46%
Masculino	9	18%	8	16%	10	20%	54% 100%

En la tabla N° 04: Se observa que la prevalencia de riesgo psicosociales en nivel alto según el resultado con el sexo son los siguientes: Dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidad (masculino) 28%, Dimensión psicológica (masculino) 26%, Dimensión Apoyo social en la Empresa y Liderazgo (masculino) 24%, Dimensión doble presencia (masculino) 24%, Dimensión Compensaciones (masculino) 20%.

Tabla 05. Niveles de riesgos psicosociales según estado civil de los docentes de una Institución Educativa, nivel secundario.

ESTADO CIVIL	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto		Total
DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA							
Soltero/a	6	12%	7	14%	6	12%	38%
Casado/a/	2	4%	5	10%	11	22%	36% 100%
Divorciado/a	5	10%	5	10%	0	0%	20%
Viudo/a	1	2%	2	4%	0	0%	6%
DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDAD							
Soltero/a	8	16%	1	2%	10	20%	38%
Casado/a	7	14%	5	10%	6	12%	36% 100%
Divorciado/a	2	4%	7	14%	1	2%	20%
Viudo/a	1	2%	2	4%	0	0%	6%
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO							
Soltero/a	8	16%	2	4%	9	18%	38%
Casado/a	7	14%	3	6%	8	16%	36% 100%
Divorciado/a	5	10%	4	8%	1	2%	20%
Viudo/a	1	2%	1	2%	1	2%	6%
DIMENSIÓN COMPENSACIONES							
Soltero/a	6	12%	5	10%	8	16%	38%
Casado/a	4	8%	5	10%	9	18%	36% 100%
Divorciado/a	4	8%	2	4%	4	8%	20%
Viudo/a	1	2%	2	4%	0	0%	6%
DIMENSIÓN PSICOLOGICA							
Soltero/a	7	14%	4	8%	8	16%	38%
Casado/a	6	12%	7	14%	5	19%	36% 100%
Divorciado/a	5	10%	4	8%	1	2%	20%
Viudo/a	2	4%	1	2%	0	0%	6%

En la tabla N° 05: Se observa que la prevalencia de riesgo psicosociales en nivel alto según el resultado con el estado civil son los siguientes: Dimensión doble presencia (casado/a) 22%, Dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidad (soltero/a) 20%, Dimensión Apoyo social en la Empresa y Liderazgo (soltero/a) 18%, Dimensión Compensaciones (casado/a) 18%, Dimensión psicológica (soltero/a) 16%.

Tabla 06. Niveles de riesgos psicosociales según el grado académico de los docentes de una Institución Educativa, nivel secundario.

GRADO ACADÉMICO	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto		Total	
DIMENSIÓN PSICOLOGICA								
Licenciado	6	12%	14	28%	22	44%	84%	100%
Magister	0	0%	3	6%	5	10%	16%	
DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDAD								
Licenciado	6	12%	15	30%	21	42%	84%	100%
Magister	0	0%	4	8%	4	8%	16%	
DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA								
Licenciado	8	16%	14	28%	20	40%	84%	100%
Magister	2	4%	2	4%	4	8%	16%	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO								
Licenciado	10	20%	13	26%	19	38%	84%	100%
Magister	0	0%	3	6%	5	10%	16%	
DIMENSIÓN COMPENSACIONES								
Licenciado	11	22%	13	26%	18	36%	84%	100%
Magister	0	0%	2	4%	6	12%	16%	

En la tabla N°06: Se observa que la prevalencia de riesgo psicosociales en nivel alto según el resultado con el grado académico son los siguientes: Dimensión psicológica (licenciado) 44%, Dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidad (licenciado) 42%, Dimensión doble presencia (licenciado) 40%, Dimensión Apoyo social en la Empresa y Liderazgo (licenciado) 38%, Dimensión Compensaciones (licenciado) 36%.

11. DISCUSIÓN

Se considera de gran importancia los resultados de esta investigación para así responder frente a la necesidad de evaluar, diagnosticar e intervenir en riesgos psicosociales, Considerando la prevalencia de riesgos psicosociales en los docentes que laboran en la Institución Educativa y en respuesta a los objetivos planteados en esta investigación, se halló lo siguiente:

En el grupo de docentes de 20 a 30 años y el grupo de 41 a 51 años muestran menor incidencia de riesgos psicosociales; mientras que en el grupo de 31 a 40 años se puede afirmar que en esta edad cronológica existen mayores riesgos psicosociales con nivel alto. Tal es así, que con respecto al estado civil existen riesgos psicosociales altos en los docentes solteros y casados relevante para presentar riesgo psicosocial dentro de la Institución que labora. Los resultados coinciden con Hurtado (2017), quien identifica que la mayor prevalencia de riesgos psicosociales fue en los docentes más jóvenes solteros y casados, menor o igual a 40 años.

El grupo de docentes varones presenta prevalencia de riesgo psicosocial alta en 3 de las 5 dimensiones y el grupo de docentes mujeres en 2 de las 5 dimensiones lo cual nos indica que el sexo es una condición biológica o una característica psicosocial que influye en el origen y desarrollo de los riesgos psicosociales para ambos géneros. Estos resultados coinciden con los de Pulache (2017), respecto a la diferencia en las dimensiones de riesgo psicosocial según género, quien concluye que existen diferencias significativas de género en 4 de las 5 dimensiones evaluadas. Entre los docentes con grado académico, licenciado y magister se encuentra diferencias significativas en los riesgos psicosociales lo cual refleja que esta variable de características ocupacionales o condición profesional en el docente, influye en su desempeño laboral, tal vez por las condiciones laborales en el país y el recibir una remuneración que no es muy marcada por las diferencias de estar nombrado o contratado. Los resultados son semejantes al de Hurtado (2017), quien encuentra prevalencia en docentes titulados en los que impartían docencia en ambos turnos.

El mostrar significativamente el grupo de docentes, riesgos psicosociales alto en la dimensión psicológica nos indica que existen riesgos en las exigencias con el ritmo de trabajo, exigencias sobre las responsabilidades de cargos, exigencias emocionales a nivel personal y con los usuarios, exigencias laborales sensoriales con alta atención y alerta a los detalles. También presentan nivel alto de riesgo psicosocial en la dimensión trabajo activo y desempeño de habilidad que nos muestra prevalencia en riesgos relacionado con las condiciones de trabajo, el control sobre el tiempo de trabajo, oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, identificación de cada persona con la empresa o institución general.

Similares resultados halló Pulache (2017) y Rodríguez (2015), en lo que respecta a las dimensiones de riesgos psicosociales.

Es así que afirmamos la hipótesis planteada, ya que en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa N°61004 "JUAN PABLO II" del distrito de Iquitos, existe alta prevalencia de riesgo psicosocial las cuales debemos priorizar para la prevención. Estos resultados coinciden también con lo reportado por Espinosa (2015) quien en su investigación afirma la prevalencia de riesgos psicosociales.

12. CONCLUSIONES

- Según el objetivo general podemos determinar que la prevalencia de riesgo psicosocial esta en la Dimensión Psicológica con el 48%, lo cual nos indica que hay un nivel de exposición de riesgo psicosocial desfavorable para la salud en la dimensión mencionada, donde se encuentran elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo).
- Se determinó según la variable sociodemográfica las siguientes características; la población de estudio son adultos de 20 a 51 años, con un promedio estándar de 37 años; en cuanto al género el (54%) son sexo masculino y el (48%) de sexo femenino; seguido tenemos (38%) solteros, (36%) casados, (20%) divorciado, (6%) viudos; actualmente tienen los docentes del nivel secundario el grado académico de licenciado (84%) y magister (16%).
- Las dimensiones de riesgos psicosociales que cuentan con un nivel alto son el siguiente rango según porcentaje: en primer lugar está la Dimensión psicológica con 48%; segundo la Dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidad con el 44%; tercero esta Dimensión Compensaciones con el 42%; cuarto en la Dimensión doble presencia tienen el 38% y quinto la Dimensión Apoyo social en la Empresa y Liderazgo con el 26%.
- Se concluyó que existe riesgo psicosocial alto en los docentes del nivel secundaria de una I.E.

13. RECOMENDACIONES

- Desarrollar talleres enfocados al Trabajo en Equipo para así lograr consolidar grupos de trabajo con fortalezas ante presencia de los riesgos psicosociales que puedan desarrollarse dentro del centro de labores, iniciándose en la formación de la percepción de las relaciones entre docentes, según la actividad laboral dentro de la Institución Educativa.
- Realizar investigaciones acerca de la influencia de los riesgos psicosociales con el estado emocional del docente de Instituciones educativas públicas y privadas, porque van a proporcionar conocimientos de la situación en función a las condiciones laborales para establecer estrategias en prevención de riesgos laborales.
- En investigaciones futuras se debe tener en cuenta en los docentes la escala de ascenso de nivel y el desarrollo de desempeño, pues es primordial conocer la influencia que tiene en el docente recibir una remuneración más favorable para su bienestar.
- Promover la participación de los docentes en programas de prevención de las dimensiones de riesgo psicosocial a fin de evitar daños en su salud física y psicológica.

14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

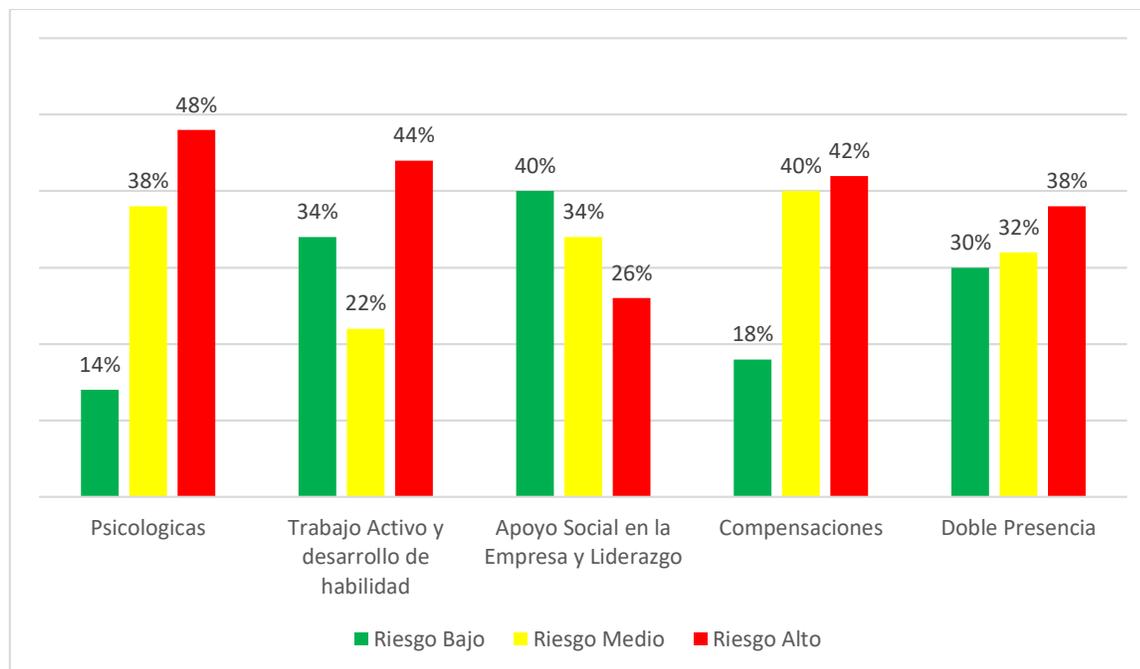
1. Espinosa, LM (2015); Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito Capital. Tesis para optar el grado de magister en Salud Ocupacional y Ambiente. Bogotá - Colombia Julio; 2015.
2. Fernández, V (2014); Evaluación de la salud: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente. Tesis para optar el grado de doctor en gerencia con mención a salud laboral y prevención de riesgos. Barcelona– España; 2014.
3. Cacivio, R (2016); Factor de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensiones agropecuarios de Argentina. Tesis para optar el grado de doctor en Ingeniería Ambiental. La Plata, Argentina; 2016.
4. Hurtado, B (2017); Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de enfermería de Cataluña. Tesis para optar el grado de doctor en ciencias enfermeras. Facultad de medicina y ciencias de la salud. Cataluña - España; 2017.
5. Benavides, C.; Del Cubo, E.; Sánchez, J. (2016). Informe de evaluación de riesgos psicosociales. Personal de administración y servicio de la universidad de Málaga. Disponible en: https://www.uma.es/media/files/INFORME_UMA_1.1_xO0mE5z.pdf.
6. Rodríguez, C (2015); Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la región de Murcia. Tesis para optar el grado de doctor en psiquiatría y psicología social. Universidad de Murcia, Facultad de ciencias del trabajo. Murcia – España; 2015.
7. Dávila, J. & Díaz, M. (2015); Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa nacional de Chiclayo. Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología. Universidad Juan Mejía Baca. Chiclayo – Perú, 2015.
8. Instituto de Seguridad Laboral (2013). Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de: http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Dimensiones_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo.pdf.
9. Mollo, M (2015); Relación entre factores psicosocial y la retroalimentación laboral en asesores de riesgo del área comercial de lima de una compañía de seguros. Tesis para optar el grado de Magister en Psicología con mención en Psicología Organizacional. Facultad de Psicología; Unidad de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2015.

10. Santaria, E. T. (2017); Factores de riesgos psicosociales en los técnicos asistenciales de un instituto de medicina legal de Lima Metropolitana, 2017. Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología. Facultad de Psicología y Trabajo Social, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú; 2017.
11. Pulache, J (2017); Dimensión de riesgos psicosociales según género en tres organizaciones educativas, Cajamarca 2017. Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología. Facultad de ciencias de la Salud, Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú, 2017.
12. Alvarado, M (2009), Análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile, Rev. Chile Salud Publica, Vol. 13 (1) 7 – 16.
13. Superintendencia de Seguridad Social (2016) Manual de Método de cuestionario SUSES/ISTAS 21 versión completa y breve. Unidad de Medicina del Trabajo. Chile, Setiembre – 2016.
14. Cortez, M & Iglesias, M. Generalidades de la metodología de la investigación. Disponible en: http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf.
15. Kalimo, El Batawi & Coeper (1987), Organización Mundial de la Salud.
16. Organización Mundial de Salud (1986).

15. ANEXOS

ANEXO N°01

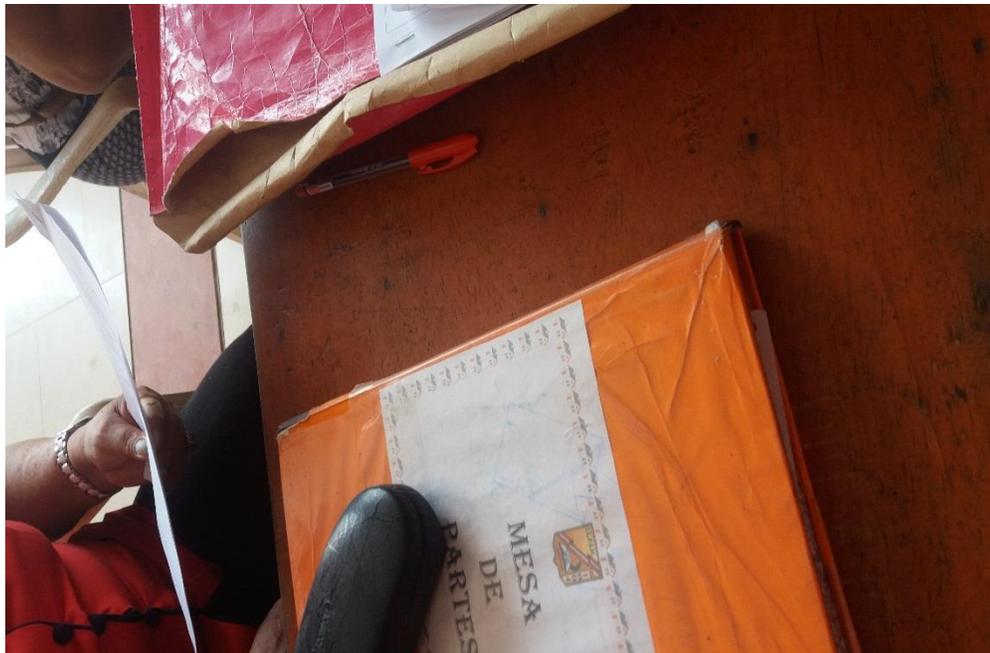
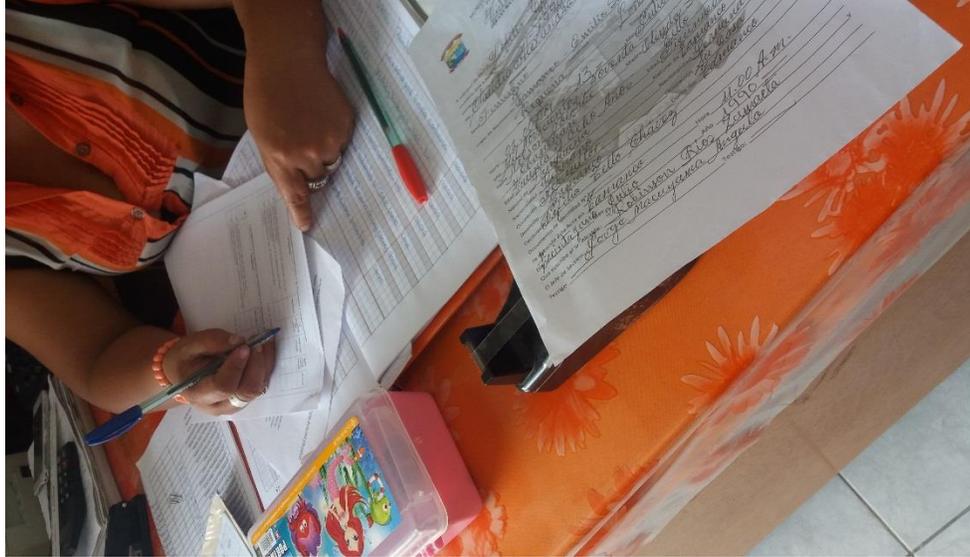
GRAFICO 1. PREVALENCIA (PORCENTAJES) DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN GRUPO DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.



En el grafico N° 1, Se observa que en la dimensión psicológica tiene el mayor porcentaje en riesgo psicosocial alto que presentan los docentes con 48% mostrándonos mayor puntuación para determinar la prevalencia de riesgos.

ANEXO N°02

IMÁGENES DE DOCENTES DE LA I.E.P N° 61004 “JUAN PABLO II” REALIZANDO EL LLENADO DEL CUESTIONARIO.



ANEXO N°03
CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRESENTACIÓN.

Srta, Sra, Sr, tenga Ud. Muy buenos (días, tardes), soy bachiller de la carrera de Psicología de la Universidad Científica del Perú, el motivo de este acercamiento hacia su persona es para solicitarle su valiosa información que me servirá para determinar Riesgos psicosociales en el trabajo. Su participación en el estudio es voluntaria, Ud. No recibirá ningún tipo de beneficio económico si acepta colaborar con el estudio.

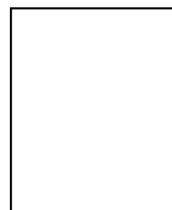
Todos los datos que se obtengan de Ud. Serán en forma anónima y se respetara la confidencialidad. Los datos obtenidos del presente estudio solo serán utilizados por los investigadores con fines de investigación.

Si Ud. Tiene alguna pregunta o duda, gustosamente serán absueltas o si deseas algún tipo de información adicional se puede acercar a mi persona en cualquier momento. Por favor coloque su firma y su huella digital al final de este formato, con lo cual Ud. Está dando la autorización para la participación en este estudio.

Firma

DNI N°:-----

Huella digital



¡Muchas Gracias

ANEXO N°04
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

- Nombre de la Escala** : Método Istars21 versión 1.5 - Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)
- Autor** : Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI)
- Procedencia** : Dinamarca
- Adaptación** : Cuestionario SUSES0/ISTAS 21.
- Administración** : Cuestionario individual y autónomo
- Aplicación** : Cualquier tipo de trabajo
- Duración** : Sin límite de tiempo
- Significación** : Identifica y mide la exposición a riesgos psicosociales
- Confiabilidad y validez**: Es uno de los métodos actualmente más utilizados, fuertemente apoyado por una organización sindical que más información reciente ha aportado sobre sus características psicométricas. Ha sido baremado en la mayor muestra española hasta la fecha.
- Validez internacionalmente** : Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia. Obteniendo 72.08% por el Alfa de Cronbach.
- Validada en el Perú** : Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú. Obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.63. (2015; Marybel Mollo Flores) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXO N°5
CUESTIONARIO SUSES0/ISTAS – 21

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Psicológica

N°	Pregunta	Siempre	Mayor veces	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general ¿Considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión Trabajo Activo y Desarrollo

N°	Pregunta	Siempre	Mayor veces	Algunas Veces	pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión de Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

N°	Pregunta	Siempre	Mayor veces	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe (a) o superior (a) inmediato (a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión Compensaciones

N°	Pregunta	Siempre	Mayoría veces	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renueven el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

Las siguientes preguntas corresponden a la Doble presencia

N°	Pregunta	Siempre	Mayor veces	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Anexo N°6

SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR LA PRUEBA

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA

SEÑORA DIRECTORA DE LA I.E.P N° 61004 "JUAN PABLO II"

PROF. JUANA MESIA CORNEJO

Yo, **EVELYN JANINA MICHUY CARRANZA**, identificada con DNI N° 70354270, con domicilio en la calle Lourdes de León # 542 – Iquitos, Bachiller en Psicología me dirijo a Usted con el debido respeto que se merece para solicitarle permiso para la aplicación de un cuestionario al personal que labora en dicha Institución la cual usted preside para contribuir con una investigación la cual estoy realizando para obtener el grado de Título Profesional.

POR LO EXPUESTO:

A Usted señora directora, pido acceder a mi solicitud.

Iquitos 31 de Enero del 2017

EVELYN JANINA MICHUY CARRANZA
DNI: 70354270

Aceptado.

Secretaria
31/01/17

Se requiere saber el tema de investigación.
- Conversación con la dirección de la IE

IEP N° 61004 "JUAN PABLO II"
31.01.17
11:40 AM
103

Anexo N°7

CARTA DE ACEPTACIÓN REMITIDA POR LA I.E.P N° 61004 "JUAN PABLO II"

IEP N° 61004 *Juan Pablo II*

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Iquitos, 31 de enero del 2017.

Señora:

Evelyn Janina Michuy Carranza
Bachiller en Psicología
Presente.-

Asunto: Aceptación para realizar encuesta.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle la aceptación para realizar la encuesta los días 01,02 y 03 de febrero en nuestra institución educativa, dirigido a los docentes.

Agradecido por la atención que le brinde a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente,


 Lic. Kethler S. Inga Marzán
Coordinador Académico