



Universidad Técnica Nacional

Sede San Carlos.

**Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional
y Ambiente.**

**Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en docentes
de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de
Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019.**

Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura
Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

Postulante:

Lucía de los Ángeles Fernández Vargas

Cédula: 207040017.

Agosto 2019

Tribunal examinador

Título del proyecto

Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019.

Presentado por:

Lucía de los Ángeles Fernández Vargas

Aprobado por:

Licda. María Elena Rojas Campos MSc.
Tutor.

Lic. Virgilio Villegas González MSc
Lector 1

Licda. Liseth Hernández Vásquez MSc.
Lector.2

Dr. Dionisio Sibaja Anchía
Académico Asignado

Lic. Alberto Ramírez López, MSo
Director de Carrera

Dedicatoria

A mi hija Fátima que es la luz de mi vida, quien me impulsa a salir adelante y crecer como
persona y profesional.

A mis padres Martín y Ana, que además de darme el regalo de la vida siempre me han
brindado su apoyo y amor.

A mi esposo Harold, por su apoyo incondicional durante este período, gracias por su
compresión, apoyo y esfuerzo para culminar exitosamente.

A toda mi familia que de diversas formas me han apoyado, se les agradece.

Lucía de los Ángeles Fernández Vargas

Agradecimiento

A Dios y a la Virgen por darme salud, para poder llevar a cabo mis estudios sin su guía no
hubiera sido posible alcanzar el éxito.

A mi hija Fátima, por su comprensión y entendimiento.

A mi esposo Harold, por su apoyo y acompañamiento.

A mis padres, por su apoyo y guía a lo largo de mi vida.

A mi tutora María Elena Rojas Campos, y a mis lectores por su acompañamiento y guía.

A la Universidad Técnica Nacional por haberme abierto sus puertas y forjarme como
profesional.

Lucía de los Ángeles Fernández Vargas

I. ÍNDICE DE CONTENIDO

Tribunal examinador.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
RESUMEN.....	ix
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCTORIO	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1 Área de estudio	2
1.2.2 Delimitación del problema.	2
1.2.3 Justificación	5
1.2.3.1 Contexto político.	6
1.2.3.2 Contexto económico.....	7
1.2.3.3 Contexto social.	8
1.2.3.4 Contexto tecnológico.....	10
1.2.3.5 Contexto ambiental.	10
1.2.3.6 Contexto legal.....	11
1.3 SITUACIÓN ACTUAL DE CONOCIMIENTO DEL TEMA	13
1.3.1 Contexto internacional.....	13
1.3.2 Contexto Nacional	16
1.4 OBJETIVOS	19
1.4.1 Objetivo General.	19
1.4.2 Objetivos Específicos.	19
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1 MARCO TEÓRICO.	23
CAPÍTULO III	39
MARCO METODOLÓGICO	39
3.1 METODOLÓGIA.....	40
3.1.1 Enfoque y tipo de investigación.	40
3.1.2 Hipótesis.....	40
3.1.3 Localización del área de estudio.....	40

3.1.4 Población de estudio	41
3.1.5 Muestreo.....	42
3.1.6 Método por utilizar.	42
3.1.7 Estrategias	42
3.1.8 Recolección de Información y proceso de tabulación y análisis de datos.	43
3.1.9 Alcance de la investigación.....	46
3.1.10 Limitaciones de la investigación	46
CAPÍTULO IV	48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	48
4.1 RESULTADOS OBTENIDOS	49
CAPÍTULO V.....	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
5.1 CONCLUSIONES.....	62
5.2 RECOMENDACIONES.....	64
BIBLIOGRAFÍA	75
ANEXOS.....	80

II. ÍNDICE DE TABLA.

Tabla 1. Centros Educativos, distrito San Rafael de Guatuso.	9
Tabla 2. Operacionalización de objetivos.....	20
Tabla 3. Metodología LEST.	36
Tabla 4. Instituciones y cantidad de personal.....	41
Tabla 5. Ejemplo; cuantificación según ISTAS21.	44
Tabla 6. Metodología de cuantificación.	45
Tabla 7. Nivel de exposición para directores según dimensiones ISTAS 21.	57
Tabla 8. Nivel de exposición para maestros según dimensiones ISTAS 21.....	57
Tabla 9. Nivel de exposición en los centros educativos según ISTAS 21.....	58
Tabla 10. Recomendaciones para los docentes de I y II ciclo del distrito San Rafael.	64

III. ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 1. Resultado de los factores psicosociales en directores de los centros educativos del distrito San Rafael.....	50
Gráfico 2. Situación laboral de los docentes de I y II ciclo del distrito San Rafael	52
Gráfico 3. Resultado de los factores psicosociales en maestros de los centros educativos del distrito San Rafael.	54
Gráfico 4. Género de los docentes de I y II ciclo del distrito San Rafael.....	56
Gráfico 5. Doble presencia dimensión con mayor índice de presencia en directores y maestros.....	60

IV. ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.

Ilustración 1. Jerarquía de las escuelas del distrito San Rafael.	6
--	---

V. ABREVIATURAS

COPSOQ: Adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague.

CSO: El Consejo de Salud Ocupacional.

IECCTS: I Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y salud.

ISTAS: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

MEP: Ministerio de Educación Pública.

MTSS. Ministerio de Trabajo de seguridad social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: La Organización Mundial de la Salud.

RESUMEN.

La presente investigación, evalúa los factores de riesgo psicosocial en docentes de I y II ciclo del distrito de San Rafael de Guatuso, mediante la aplicación del cuestionario ISTAS 21, versión corta, instrumento que permite identificar y medir la exposición de acuerdo a seis dimensiones (exigencias psicosociales, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima) de naturaleza psicosocial en el trabajo, el diagnóstico es cuantitativo ya que cuantifica mediante datos estadísticos los resultados obtenidos de los 50 docentes encuestados, dicha muestra forma parte de los 25 centros educativos ubicados en el distrito San Rafael.

Después de procesar la información se concluyó que la prevalencia a la exposición de riesgos psicosociales es más elevada en las dimensiones: exigencias psicológicas, inseguridad en el futuro y la doble presencia son las variables que afectan principalmente a los maestros de I y II ciclo del distrito de San Rafael de Guatuso.

Los resultados demuestran que la población de estudio; directores y maestros están expuesta a factores de riesgos psicosocial, con un mayor grado de exposición los maestros que imparten lecciones en los diversos centros educativos debido a funciones propias del ambiente laboral, por tanto, se proponen recomendaciones para que sean analizadas como oportunidades de mejora.

PALABRAS CLAVES: factores psicosociales, docentes, maestros, riesgos psicosociales, ISTAS 21 y dimensiones psicosociales.

CAPÍTULO I

INTRODUCTORIO

1.1 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo final de graduación evalúa los factores de riesgos psicosociales en docente de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019.

La zona de estudio es rural donde las necesidades y limitaciones son más significativas en comparación con otros centros educativos de una zona urbana, necesidades que impiden el adecuado desarrollo de procesos que garanticen la pertinencia educativa. Tales necesidades se relacionan directamente con la diversidad de condiciones propias de la comunidad rural, como espacios reducidos para infraestructura y recreación, presupuestos limitados. Sumado a la gama de funciones académicas, administrativas y sociales que deben ser atendidas de forma simultánea por el educador, las cuales consumen cantidades significativas de tiempo lo que implica una alta complejidad para la ejecución de su labor.

La finalidad de la investigación es evaluar los factores de riesgo psicosociales, con ello, identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo que pueden representar un riesgo para la salud, para el diagnóstico se utiliza un método de origen internacional debido a que en Costa Rica de momento se carece de técnicas similares, la metodología ISTAS 21(CoPsoQ) versión corta, es un importante instrumento psicosocial orientado a la localización del origen de la exposición, así como al diseño de medidas preventivas adecuadas a la organización objeto de este estudio.

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Área de estudio

La investigación se realiza en la provincia de Alajuela, cantón de Guatuso, en el distrito San Rafael, la población objeto de estudio se localiza en el distrito antes mencionado, específicamente en docentes de I y II ciclo de la educación general. De acuerdo con los datos suministrados por la supervisión de Guatuso, la cantidad de centros educativos para el distrito San Rafael es de 25, los cuales cuentan con 57 docentes (González, 2019), datos útiles para determinar la muestra de la presente investigación.

1.2.2 Delimitación del problema.

En materia legislativa los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional carecen de legislación, para su evaluación debido a su innovación, sin embargo, la vulnerabilidad a dichos factores está presente en cualquier ambiente laboral, por ello, la formación como ingeniera en el área de salud ocupacional y ambiente, me permite visualizar desde una óptica de prevención la investigación de riesgos psicosociales, con ello, crear precedentes de la existencia en las instituciones públicas de nuestro país.

De acuerdo a la hipótesis de la investigación el educador podría estar trabajando en un ambiente de estrés, puesto que su labor se ve vinculada con funciones administrativas que pueden dejar al estudiante en un segundo plano, el estrés representa un problema para la enseñanza el cuál debe ser investigado y tratado de forma preventiva y no menos preciar dicho riesgo ya que la salud es un tema de interés mutuo, la solicitud de planificaciones a cortos tiempos y la cantidad de documentación que debe realizar un docente es un tema muy amplio, ya que una parte de la población seleccionada para la investigación tiene el cargo de director y docente, una sola persona que tiene que abarcar ambas responsabilidades. Por esta razón, se pretende realizar una

investigación que marque la importancia de prestar atención y estrategias para actuar sobre estas condiciones y así prevenir efectos negativos en la salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948, define el concepto de salud como: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud , s.f.).

Debido a que el docente permanece la mayor cantidad de tiempo en los centros de trabajo su salud se ve directamente relacionada con las condiciones laborales, por ello, debe existir un equilibrio entre los tres factores, así ofrecer bienestar general a los individuos por ello, es importante determinar como la falta de estima, cargas excesivas de trabajo, presión de trabajo, la gran cantidad de documentación, equipos adecuados, falta de infraestructura y planificación solicitada en periodos cortos a los educadores, pueden desencadenar negativamente en su rendimiento laboral y por ende repercutir en la salud de cada trabajador, para ello se trabaja en un diagnóstico para identificar los riesgos más relevantes y su influencia en la salud, posterior analizar la relación salud-trabajo de acuerdo a las principales variables evaluadas.

La función docente es una profesión que comprende los sistemas de enseñanza y aprendizaje de muchos individuos de nuestro país, siendo esta una de las carreras con mayor participación y responsabilidad a nivel educativo para la población costarricense, siendo así, que no es solo tener una buena hoja de vida además debe tener cualidades propias para facilitar la enseñanza y por ende el aprendizaje de sus alumnos. Además, representa la autoridad directa en los centros educativos con ello la responsabilidad y carga de todos los problemas, cabe mencionar que cada educador cuenta con un núcleo familiar que al igual que el centro educativo pueden presentar situaciones conflictivas.

Actualmente los centros educativos no cuentan con profesionales en salud ocupacional, por ende, hay un vacío en materia de prevención de riesgos, por ello, la evaluación de riesgos en centros educativos es un trabajo que va en aumento ya que los profesionales en materia de salud ocupacional están interesados en estudiar y dar soluciones de valor a la salud de la clase trabajadora, desde una óptica de prevención, así fortalecer los estudios en este país, específicamente en el área docente.

La organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1984 define los riesgos psicosociales como: las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral (OIT, 1986). En Costa Rica a partir de la I Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y salud (I ECCTS) desarrollada entre el 2010 y 2013 en trabajadores de la región centroamericana: Costa Rica, Guatemala, Honduras, El Salvador, Panamá y Nicaragua, la cual tuvo como objetivo “Conocer la situación de la Seguridad y Salud de los trabajadores en cada país” (IECCTS, 2011) encuesta que permitió evidenciar la situación laboral en materia de riesgos psicosociales laborales, los resultados concluyeron que Costa Rica no está ajeno a las consecuencias y manifestaciones de las exigencias psicológicas. Queda en evidencia que los factores psicosociales van tomando territorio en el mundo laboral y la preocupación por la clase trabajadora va en aumento, esto debido a que dichos factores pueden afectar de forma negativa la calidad del servicio que se brinde, cabe rescatar que los docentes son la formación y desarrollo de las futuras generaciones.

La investigación plantea la hipótesis de que el personal docente de los centros educativos, podrían estar expuestos a los factores de riesgo psicosocial debido a las

labores propias de sus funciones, por ello la relación entre los factores presentes pueden desencadenar un panorama de alteraciones en la salud, con ello, incidir en condición de trabajo poco favorables para la salud del colaborador. Gracias a investigaciones internacionales y nacionales, se han desarrollado diversos métodos para la ejecución de esta investigación la metodología a utilizar es el cuestionario ISTAS21 COPSOQ: “La versión corta del método CoPsoQ PSQCAT es un instrumento para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en empresas en las que trabajan menos de 25 personas” (ISTAS21(CoPsoQ), 2015). El cual fue diseñado como un instrumento para identificar y medir la exposición de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

1.2.3 Justificación

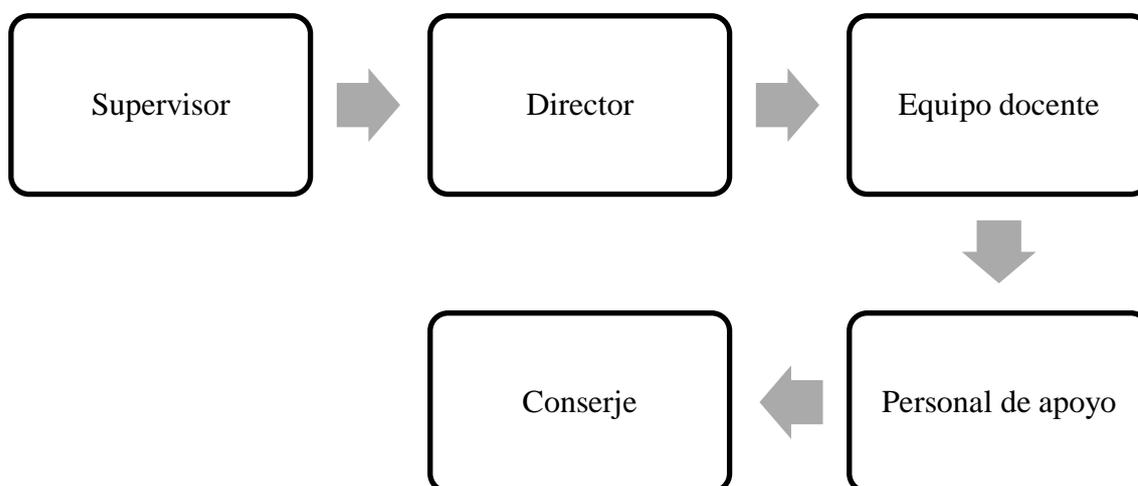
El análisis PESTAL se utiliza para plantear la justificación de la presente investigación, dicha herramienta permite recorrer el ambiente que rodea a los docentes

de una manera amplia, se describen los principales desafíos que deben enfrentar, bajo el contexto de escuelas rurales de Costa Rica para alcanzar la equidad y pertinencia educativa. El análisis consiste en 6 contextos descritos a continuación.

1.2.3.1 Contexto político.

El sistema educativo nacional es administrado por el Ministerio de Educación Pública (MEP), está amparado por el régimen jurídico de la Constitución Política de 1949, la cual establece los pilares fundamentales. En el artículo 78 se indica: “La educación preescolar y la general básica son obligatorias. Éstas y la educación diversificada en el sistema público son gratuitas y costeadas por el estado” (Constitución Política de la República de Costa Rica , 2008).

Ilustración 1. Jerarquía de las escuelas del distrito San Rafael.



Fuente: Investigación propia, 2019.

La primera autoridad es el supervisor, seguida del director, posterior el equipo docente, personal de apoyo y conserje.

La función docente implica la realización de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. La función docente, además de la asignación académica, comprende

también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. De acuerdo con lo anterior el docente tiene a cargo multiplicidad de funciones y responsabilidades, por tanto, representa una carga de trabajo la cuál debe equilibrar, sumado a ello, tiene responsabilidades personales y familiares que pueden desencadenar un ambiente de estrés provocando afectaciones a la salud.

Por otra parte, el maestro (a), aparte de sus labores pedagógicas y administrativas debe conocer los antecedentes del niño, la composición de su familia, estado social y económico de su hogar, para poder comprender y definir estrategias para sus alumnos, cabe rescatar que la salud mental del niño reside en la moral de la familia y no en la condición económica.

1.2.3.2 Contexto económico.

El Ministerio de Educación Pública (MEP) establece un presupuesto para cada escuela, toma como referencia la matrícula de cada centro para determinarlo, de ahí se estable los presupuestos de alimentación y de insumos para la escuela, con el fin de cubrir las necesidades del alumno. El director cuando ve alguna necesidad debe presentarla a la Junta de Educación, ellos son los que administran los recursos, para que analicen, acepten o rechazan su solicitud, por tanto, dependen de la Junta para adquirir o solucionar alguna necesidad. Por ejemplo: para la escuela central del distrito (Escuela

San Rafael), cuenta con un presupuesto para el 2019 de ¢89.771,661 según lo indico el director (Luna Ordoñez, 2019), para el caso de una escuela de menor escala según matrícula (Escuela San Juan) el presupuesto para el 2019 es de ¢9.547,543 dato suministrado por su directora (López Carranza, 2019).

Afortunadamente la remuneración económica que reciben los empleados del estado es estable y sus salarios son competitivos, por tanto, la satisfacción con respecto a su salario es positiva (López Carranza, 2019).

1.2.3.3 Contexto social.

Los centros educativos se encuentran localizados en zonas rurales, por tanto, en comparación con otros centros educativos urbanos las limitaciones son varias y las condiciones de infraestructuras son más limitadas, de acuerdo con la información brindada por la Supervisión de Guatuso, se detalla el nombre de los centros educativos, cantidad de docentes y alumnos por cada centro:

Tabla 1. Centros Educativos, distrito San Rafael de Guatuso.

Centro Educativo	N° de docentes	N° de estudiantes
Buenos Aires	6	93
Dominica	2	33
El Burío	1	8
El Carmen	1	12
El Corozo	1	9
El Edén	3	68
El Silencio	3	48
La Flor	1	13
La Rivera	2	43
Los Ángeles	1	5
Lourdes	1	7
Montealegre	1	14
Moravia Verde	2	47
Palenque el Sol	1	6
Palenque Margarita	2	35
Palenque Tonjibe	2	23
Palmital	1	20
Patastillo	1	33
Puerto Nuevo	1	7
San Luis	1	15
San Juan	1	16
San Rafel	17	385
Santa Fe	2	51
Timácar	2	33
Viento Fresco	1	11
TOTAL	57	1035

Fuente: Supervisión circuito 05 Guatuso, 2019.

El distrito de San Rafael de Guatuso cuenta con 25 centros educativos de I y II ciclo para un total de 57 docentes, (González, 2019) .

He de mencionarse que las ocupaciones de servicio a las personas específicamente en niños, se ve directamente relacionadas con las exigencias psicológicas las cuales tienen que ver con la naturaleza de las tareas, ya que los niños dependen del maestro para hacer sus funciones básicas. Los problemas que pueden provocar este tipo de riesgos son muy considerables y cuando se presentan, entendemos que la salud involucra la salud mental y no solamente la ausencia de una patología.

1.2.3.4 Contexto tecnológico.

Las escuelas a nivel tecnológico cuentan en su mayoría con recursos básicos: luz eléctrica, agua potable, computadora, impresora, teléfono, conexión a internet, pizarra, escritorios, archivos, mobiliario entre otros.

A nivel cultural los docentes y padres de familia deben trabajar en la recreación por medio de actividades de baile, teatro, poesía, canto y ferias de tecnología y ciencia, adicional las escuelas han innovado con el programa de Bandera Azul y la implementación del manejo adecuado de los residuos por medio de la separación correcta y el reciclaje.

1.2.3.5 Contexto ambiental.

Guatuso por su posición geográfica presenta un clima tropical con variaciones constantes, entre calor y lluvia, el factor clima sumado a las condiciones de infraestructura limitadas, representan un ambiente de poco confort, condición que desencadena bajo rendimiento. La gran mayoría de los centros de estudio están contruidos bajo diseños antiguos y carecen de la realidad actual, muchos fueron contruidos con diseños fuera de la realidad que se vive, por ejemplo: ventilación e iluminación que provocando fatiga durante la jornada.

Los centros educativos se encuentran localizados en las calles principales, vías en estado regular que provocan polvos, con ello, la posibilidad de alergias. En muchos otros casos dichas vías son dañadas por inundaciones o por factores propios del clima.

La limpieza de los centros educación en su mayoría está a cargo de la supervisión del docente.

1.2.3.6 Contexto legal.

La función docente tiene a carga funciones múltiples, situaciones que los hace susceptibles a subir estrés debido a cambios de directrices o solicitud de informes en periodos cortos, además de cumplir con las diversas tareas diarias, por ello, a continuación, se hace mención del material legislativo:

- Constitución Política de la República de Costa Rica
- Código de Trabajo.
- Plan Nacional de Salud Ocupacional N° 26904 MTSS.
- Política Institucional de Salud Ocupacional del Ministerio de Educación Pública.
- Ley 476. Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.
- Ley 6727. Ley sobre Riesgos del Trabajo.
- Ley 7600. Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Ley 7739. Código de la niñez y adolescencia: representa el marco jurídico mínimo para la protección integral de los derechos de las personas menores de edad.
- Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del 2019 (No. 9632)
- Ley 3481: Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública establece la función del MEP de administrar todos los elementos que lo integran, para la

ejecución de las disposiciones pertinentes del Título Séptimo de la Constitución Política de la Ley Fundamental de Educación de las leyes conexas y de los respectivos reglamentos.

- Ley 181. Código de educación.
- Ley 2160. Ley fundamental de educación: regula el derecho que posee todo habitante de la República a la educación y la obligación que tiene el Estado de procurar ofrecerla en la forma más amplia y adecuada
- El Decreto Ejecutivo 41103-MEP, considera los espacios mínimos, así como las condiciones espaciales arquitectónicas idóneas aplicables a la infraestructura Pública y Privada, a través de lo cual se pretende un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La Ley 1581, regula las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, a fin de protegerlos con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.
- Reglamento general de seguridad e higiene del trabajo. D.E.1-MTSS.
- Decreto 2235. Reglamento de la carrera docente.
- El Decreto 38170-MEP tiene por objeto definir y establecer, la organización de las Oficinas Centrales del Ministerio de Educación Pública y sus relaciones estructurales con el nivel regional, para orientar la prestación del servicio de Educación Pública en todos los ciclos y ofertas educativas.

1.3 SITUACIÓN ACTUAL DE CONOCIMIENTO DEL TEMA

Los estudios que a continuación se presentan son aportes de gran importancia para la propuesta de investigación, ofreciendo una gran contribución al enriquecimiento del estudio de investigación. Para lograr un mejor entendimiento de la situación que se vive en la actualidad, tanto nacional como internacional, se han analizado distintos estudios sobre los riesgos psicosociales en el área laboral, donde se han aplicado diversas metodologías de evaluación que han permitido determinar la existencia de estos riesgos como consecuencia de factores intralaborales y extralaborales.

1.3.1 Contexto internacional

Con base a la indagación realiza por estudiantes de la Universidad de Guayaquil en Ecuador, sobre los factores psicosociales en un centro educativo se indica:

En Ecuador, las normativas de acción preventiva de los factores de riesgo psicosociales son escasas; a pesar de que se cuenta con un reglamento de seguridad y salud otorgado por el ministerio del trabajo y ciertas instituciones públicas como privadas siguen sus protocolos a partir de allí. (Guillén Jiménez & Valenzuela Mendieta , 2017).

El tema de los factores psicosociales es un tema innovador que va tomando fuerza a nivel internacional, actualmente hay mucha carencia legislativa, por eso, es importante que se realicen estudios que demuestren la existencia de riesgos psicosociales para poder abordarlo y crear precedentes, ya que la salud de los colaboradores es materia prima para la producción eficiente de recursos, su rendimiento se ve reflejado en la satisfacción dentro de su ambiente de trabajo.

De acuerdo con la investigación de (Aristizabal, Valencia Galvez, & Velez Restrepo, 2016), realiza una descripción de los factores de riesgo psicosocial presentados por

algunos docentes del sector público, paralelo a ello la relación entre el estrés y el síndrome de Burnout en la ciudad de Manizales, Colombia, los resultados evidencian que el dominio de demandas se encuentra en un nivel de riesgo alto, con una importante posibilidad de asociación a respuestas de estrés alto, donde las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría son: demandas ambientales y de esfuerzo, demandas emocionales, demandas cuantitativas e influencia del trabajo sobre el entorno.

Esta investigación aporta material importante para las evaluaciones de riesgo psicosociales debido a la complejidad que representa las labores docentes y los efectos que pueden tener en la salud de los trabajadores, importante mencionar que dichos estudios ayudan a establecer medidas de prevención para reducir efectos secundarios en la salud de los trabajadores.

Según Carmen Romero et al. (2016), en su indagación sobre el tema “ Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario”, (Romero Díaz, Beleño Navarro , Ucros Campos, Echevarría González, & Lasprilla Fawcett, 2016, pág. 1) caracteriza los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal administrativo y la determinación de su nivel de estrés, los actores indican “ En este sentido las instituciones de educación superior en Colombia, apuestan al cumplimiento de las normas respectivas, a partir de la generación de políticas internas que les permitan cumplir con las disposiciones de la Constitución Política y del Ministerio de la Protección Social”, (Romero Díaz, Beleño Navarro , Ucros Campos, Echevarría González, & Lasprilla Fawcett, 2016, pág. 7). Se evidenciaron los principales factores de riesgo psicosocial, así como su nivel de estrés, presentes en los trabajadores administrativos de la institución, que demuestran que 68 trabajadores sumaron los niveles de estrés en las categorías muy alto y alto, 76 sujetos agruparon a los niveles medio y bajo, mientras que los 83 restantes, presentaron riesgo muy bajo.

Estudios científicos demuestran que los efectos del estrés van tomando cada vez mayor interés, tanto en la salud de los trabajadores como en el desempeño de las empresas. Recordemos que el estrés se considera un intermediario para la presencia de enfermedades mentales, sus mediciones permiten interponer mecanismos de respuesta óptima para la presencia de futuras enfermedades. Cabe mencionar que la diversidad de funciones y la solicitud de informes en periodos cortos representa trabajar bajo presión.

Para noviembre del 2016, en la ciudad de Santiago Chile, el autor Gallardo José Llambías en 2016, expresa que las empresas e instituciones Chilenas no pueden conocer directamente las causas de ausentismo por enfermedad de sus trabajadores (as) ya que desde el año 1999 al entrar en vigencia la Ley 19628 de confidencialidad de datos personales, incluyó en ese ámbito las licencias médicas y su formulario único, en donde sólo las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) y el Fondo Nacional de Salud (FONASA) - a través de las Comisiones Médicas de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) - pueden conocer los diagnósticos médico (LLambías, 2016, pág. 6), por lo tanto, realiza una investigación que relacione el ausentismo y los factores psicosociales como el origen de muchos problemas de salud de los trabajadores y al estrés laboral como el mediador que puede producir una enfermedad aporta material contundente para el país.

Para el desarrollo de la presente investigación se considera de utilidad el poder analizar indagaciones sobre estos temas ya que permite tener una visión más amplia de los hechos que puede tener la presencia del estrés en labores.

Los estudios anteriormente citados, fueron realizados en los últimos cuatro años en tres países (Colombia, Chile y Ecuador), desarrollados con distintas metodologías para

la evaluación de riesgos psicosociales, los resultados mostraron un alto nivel de exposición, como factor principal el estrés derivado de las altas exigencias laborales.

1.3.2 Contexto Nacional

Los factores psicosociales pueden afectar la salud desde diversas áreas, precisó mencionar un estudio del 2011 a nivel de Centroamérica donde Costa Rica fue parte, dentro de sus objetivos estuvo: “Comparar la asociación entre los factores psicosociales laborales de riesgo y el dolor musculoesquelético en trabajadores de Centroamérica según su empleo sea informal o formal”((Rojas Garbanzo, 2016, pág. 47), por medio de la I Encuesta Centroamérica de Condiciones de Trabajo y Salud (I ECCTS) aplicada a 6 países de habla hispana, los resultados muestran una elevada prevalencia de dolor musculoesquelético en los trabajadores centroamericanos. Las prevalencias fueron mayores en mujeres, los trabajadores manuales y en trabajadores expuestos a niveles desfavorables de factores psicosociales laborales de riesgo. La diferencia en la prevalencia de dolor musculoesquelético entre los niveles de exposición a factores psicosociales laborales de riesgo en los trabajadores con empleos formales es mayor que entre los informales, lo que sugiere que el trabajo informal es altamente perjudicial, tanto los trabajadores con empleo formal e informal requieren de intervenciones preventivas.

Las investigadoras (Campos Bolandi & López Briceño, 2018), en su tesis: “Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas, Guanacaste, Costa Rica” (pág.1), desarrollaron un estudio en centros educativos a nivel de secundaria, concluyen que las prevalencias más elevadas de la exposición a los riesgos psicosociales intralaborales corresponden a la dimensión de exigencia psicológica,

inseguridad del trabajo, doble presencia, en especial en los centros educativos nocturnos, para ello, elaboraron un protocolo de intervención según los factores detectados, situación que despierta el interés por conocer la situación actual de la labor Docente en el distrito San Rafael de Guatuso.

Según (Rodríguez Morera , 2017), realiza un diagnóstico de factores de riesgo psicosociales laborales en el área de la docencia, en dos colegios públicas ubicados en la Zona Norte de Costa Rica, los resultados de la investigación indican claramente la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral en las dos instituciones públicas evaluadas; la estima , doble presencia, exigencias psicológicas, calidad de liderazgo, el trabajo activo y la inseguridad son indicadores a nivel macro, de que otros factores más internos de la organización de trabajo y del propio sistema educativo costarricense como lo son, los ritmos de trabajo, el volumen de trabajo en periodos cortos, presión de tiempo, control sobre el trabajo y falta de control, conflictos, cantidad de documentación solicitada, trabajo en el hogar. Los resultados del estudio señalan a los profesores de educación secundaria como una población en riesgo para el desarrollo de patologías producidas por la exposición a niveles desfavorables de los factores de riesgos psicosociales laborales.

Dicho estudio fortalece la hipótesis de que los factores psicosociales afectan la labor docente, para efectos de la presente investigación los docentes de I y II ciclo, tienen a cargar a estudiantes de menor edad por tanto requieren de mayor atención y dedicación, por ende, es importante desarrollar esta investigación para determinar la condición de salud de los educadores en el distrito de San Rafael.

Para julio 2018, se hizo una evaluación de riesgos psicosociales laborales en el personal académico y administrativo de la Universidad Técnica Nacional sede

Guanacaste, de acuerdo a los autores el estudio dio como resultado: “Los resultados mostraron exposición a los factores de riesgo psicosociales laborales debido a las funciones propias como académicos o como administrativos y se evidenció una mayor exposición en el personal académico que en el personal administrativo” (Bustos López , Herrera Solano, & Lacayo Gómez , 2018). Respecto a las dimensiones que dieron resultados más desfavorables para la salud en la población general, se señala en primer lugar inseguridad en el futuro, segundo las exigencias psicológicas, de tercero la doble presencia y cuarto la estima.

Los cuatro estudios anteriormente citados fueron realizados en los últimos cuatro años, el primero se llevaron a cabo en la región de Centroamérica entre el 2010 y 2017, en personas de 18 y más años de la economía formal e informal, los resultados demuestran la existencia de los riesgos psicosociales, requiriéndose con ello una intervención preventiva en la población participante. Los restantes estudios se realizaron en Costa Rica en docentes de secundaria y universitarios en ambos estudios se demuestran la existencia de los riesgos psicosociales, señalando a los docentes como una población en riesgo para el desarrollo de patologías producidas por la exposición a niveles desfavorables de los factores de riesgos psicosociales laborales.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General.

Evaluar la percepción de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019, mediante la aplicación de la metodología ISTAS 21, para emitir recomendaciones que impulsen el mejoramiento la salud mental de los maestros.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- a. Estimar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes de I y II ciclo en los centros educativos de distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019, mediante la aplicación de cuestionarios que midan el grado de exposición por medio de los resultados de ISTAS 21.
- b. Categorizar los factores de riesgos psicosocial más relevantes por medio de los resultados de ISTAS 21 en los centros educativos de distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019, determinando su influencia en la salud de los docentes de I y II ciclo.
- c. Formular recomendaciones de acuerdo con las principales variables evaluadas en la investigación a los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso provincia de Alajuela en el año 2019.

Tabla 2. Operacionalización de objetivos.

Objetivo General	Objetivos Específicos	Variable	Definición Conceptual e Instrumental	Indicador
<p>Evaluar la percepción de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019, mediante la aplicación de la metodología ISTAS 21, para emitir recomendaciones que impulsen el</p>	<p>1. Estimar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes de I y II ciclo en los centros educativos de distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019, mediante la aplicación de cuestionarios que midan el grado de exposición por medio de los resultados de ISTAS 21.</p>	<p>Condiciones laborales.</p>	<p>Condiciones laborales: Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. El instrumento por utilizar es el cuestionario ISTAS 21.</p>	<p>Encuestas ISTAS 21 realizadas</p>
	<p>2. Categorizar los factores de riesgos psicosocial más relevantes por medio de los resultados de ISTAS 21 en los centros educativos de distrito San Rafael de Guatuso,</p>	<p>Grado de riesgo.</p>	<p>Grado de riesgo: nivel de exposición psicosocial al que está</p>	<p>Matriz Riesgos psicosociales cuantificados</p>

<p>mejoramiento la salud mental de los maestros.</p>	<p>provincia de Alajuela en el año 2019, determinando su influencia en la salud de los docentes de I y II ciclo.</p> <p>3. Formular recomendaciones de acuerdo con las principales variables evaluadas en la investigación a los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso provincia de Alajuela en el año 2019.</p>	<p>Recomendaciones de prevención.</p>	<p>expuesto el encuestado.</p> <p>El instrumento por utilizar es el cuestionario ISTAS 21.</p> <p>Las recomendaciones se definen de acuerdo con los resultados de la investigación.</p> <p>El instrumento por utilizar es el cuestionario ISTAS 21.</p>	<p>Recomendación-es emitidas de acuerdo con los resultados de los datos</p>
---	--	---------------------------------------	---	---

Fuente: Investigación propia, 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO TEÓRICO.

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, pudiendo ser fuente de satisfacción y bienestar en tanto genera recursos, aporta en la determinación de la posición social, otorga sentido de pertenencia e identidad y contribuye a la percepción de la propia. Sin embargo, puede ser fuente de insatisfacción y discomfort y producir alteraciones de salud tanto físicas como psicológicas. (Ceballos Vázquez , Valenzuela Suazo , & Paravic Klijin, pág. 272).

La profesión docente está integrada por una variedad de funciones y responsabilidades que conllevan a expresiones propias de sentimientos negativos a su trabajo, debido a el estrés y fátiga, producto del volumen de tareas, periodos cortos para entrega de documentos, cantidad de alumnos por aulas, condiciones de infraestructura situaciones que llegan afectar el bienestar físico, social y mental de los maestros.

La constitución Política de Costa Rica señala que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad, por ello, en el artículo 56 establece:

El estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que, en alguna forma, menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. (Constitución Política de la República de Costa Rica , 2008, pág. 8).

Otro aspecto importante para garantizar el bienestar en el trabajo es la salud ya que es el medio que permite a los seres humanos desarrollarse a lo largo de su vida, por tanto, hay que cuidarla y prevenir cualquier alteración que pueda dañar su estado, para

efectos del presente trabajo la salud mental de los docentes es el ojo del análisis razón por la cual se plantea el siguiente criterio:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948, define “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud , s.f.)

De acuerdo con el párrafo anterior la salud no solo implica la ausencia de una enfermedad si no que es un don que nos permite desarrollar capacidades y tener una vida normal dentro y fuera del trabajo.

Por su parte la salud ocupacional promueve el desarrollo humano del personal y la competitividad eficiente de las empresas, desde diversos ámbitos económico, social y legal, involucra: patronos, trabajadores, gobierno, instituciones públicas, entre otros, las cuáles deben trabajar conjuntamente en la prevención y promoción de la salud ocupacional.

El autor, Ryan Chinchilla hace la siguiente mención.

Actualmente, el mundo está inmerso en un proceso continuo de cambios, donde las empresas deben ser competitivas para mantenerse en el mercado y, para ello, deben garantizar no sólo productos y servicios de calidad o bajo costo, sino también, deben contar con procesos de producción que no contaminen el ambiente y promuevan el desarrollo humano de su personal (Chinchilla Sibaja, 2009, pág. 5) .

También se dice que “La Salud Ocupacional tiene como objeto de estudio la relación entre el proceso de producción y las consecuencias hacia la salud de los trabajadores” (Gomero Cuadra , Zevallos Enriquez , & LLap, 2006 párr.9).

La definición anterior permite tener un equilibrio entre las labores propias de la ocupación y el bienestar físico, social y mental de los colaboradores, con ello, producir eficientemente sin alterar o causar consecuencias a futuro cercano.

Por tanto, se puede considerar la salud ocupacional como una disciplina conformada por un conjunto de actividades interdisciplinarias, que propende por el diagnóstico, evaluación del cuidado, análisis, promoción, conservación y mejoramiento de la salud, así como la prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales, de manera que las personas se puedan ubicar en un ambiente de trabajo de acuerdo a sus condiciones fisiológicas y psicológicas, además evitar los daños a los elementos de la producción mediante acciones en la fuente, en el medio y las personas. (Marín Blandón & Pico Merchán , 2004, pág. 17).

En los ambientes de trabajo existen una serie de riesgos que pueden afectar al ser humano, de acuerdo al enfoque de la investigación los factores de riesgos psicosociales no escapan de estar presentes dentro de los centros de trabajo, lo que puede desencadenar repercusiones negativas para la salud de los trabajadores, están directamente relacionados con la organización, contenido de trabajo y su distribución de tareas, situaciones que pueden alterar el bienestar o la salud de quien los percibe.

El siguiente autor hace la siguiente definición, " Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente" (Moreno Jiménez, 2011). La presencia de síntomas no se puede apreciar físicamente muchos comienzan en la parte mental y son manifestados por comportamientos o manifestaciones propias del afectado.

Por su parte también se considera que “Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011, pág. 1).

De acuerdo con Pando Moreno et al. (2006), el análisis de los factores psicosociales del trabajo es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en el tema de la salud. En la misma línea los autores Bernardo Moreno y Carmen Báez en 2010, consideran que la importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema, con ello, el incremento de estudios que demuestran la presencia de dichos factores de riesgo. (Moreno Jiménez & Baez Leon , 2010, pág. 5),

El mundo laboral es complejo y cambiante, sin embargo, la presencia de riesgos en el trabajo permanece desde siglos anteriores, actualmente se trabaja para prevenirlos y controlar efectos en la salud y en la calidad de vida laboral, así evitar consecuencias económicas en la población laboral activa, por ello, el siguiente autor indica que “los factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio ambiente, razón por la cual, absolutamente ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos” (Rodríguez , 2009, pág. 131), a continuación se hace mención a cuatro grupos de riesgos psicosociales, según la metodología ISTAS 21.

En primer lugar, “el exceso de exigencias psicológicas del trabajo: hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondan sus sentimientos” (Tage S, Moncada , & Llorens , 2002, pág. 14). Está directamente relacionada con la

cantidad de trabajo, ritmo para realizar las tareas y la parte emocional, un ejemplo de ello es tener más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado.

En segundo lugar, la falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo: implica no tener influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares (Tage S, Moncada , & Llorens , 2002, pág. 14). El trabajo aparte de general empleo e ingresos debe relacionarse con utilidad, importancia y confort para disfrutar de lo que se realiza.

En lo que corresponde a la falta de apoyo social y calidad de liderazgo; cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo (Tage S, Moncada , & Llorens , 2002, pág. 14). Las buenas relaciones laborales dentro del trabajo generan un excelente ambiente laboral, por el contrario, pueden provocar situaciones poco positivas para los trabajadores.

Por último, la estima, “las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto” (Tage S, Moncada , & Llorens , 2002, pág. 14). Lo anterior incide en la preocupación por cambios en el futuro de la relación laboral.

Otro factor que afecta la salud es la doble presencia, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilidad de ambos. (Tage S, Moncada , & Llorens , 2002, pág. 14). Con mayor frecuencia las mujeres son

quienes realizan las labores del hogar, siendo está la población con más probabilidad de sufrir el riesgo.

Adicional a los cuatro grupos de riesgos psicosociales citados anteriormente, se continua con otros riesgos psicosociales que también pueden provocar alteraciones en la salud de los trabajadores, como lo es el estrés, según la Organización Internacional de Trabajo, define al estrés como: “Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011, pág. 1).

Por su parte el Consejo de Salud Ocupacional ejemplifica el significado del estrés por medio de un refrán popular “ni tanto que queme al santo, ni tan poco que no lo alumbre” (Secretaría Técnica del Consejo de Salud Ocupacional, pág. 4) añade también: “Ni la ausencia, ni el exceso de actividades, exigencias, expectativas y preocupaciones es saludable, es necesario un equilibrio, para mantener un buen estado de salud y satisfacción personal” (Secretaría Técnica del Consejo de Salud Ocupacional, pág. 4).

De acuerdo con el texto anterior, dicha definición se relaciona con el equilibrio entre mi trabajo, mi vida personal y familiar para que no se sobre pasen las capacidades de manejo las cuales pueden llegar a afectar la salud física y psicológica.

En conclusión, “El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo” (Moreno Jiménez & Baez Leon , 2010, pág. 22). La confederación de empresarios en Málaga señala las consecuencias a las que puede estar expuesto el trabajador a largo plazo: hipertensión arterial, desórdenes afectivos, alteraciones

metabólicas, desórdenes musco-esqueléticos (Confederación de empresarios en Málaga, 2013, pág. 28).

Otro riesgo al que se puede estar expuesto es la violencia en el trabajo, actualmente en el mundo laboral cotidianamente se interactúa con personal humano, situación que involucra cambios constantes de comportamientos y conductas, situaciones vulnerables a cambios bruscos de respuestas ante diferentes ambientes laborales. Adicional muchos empleos requieren el manejo de materiales altamente valiosos que pueden desencadenar manifestaciones de violencia, unido a ello, el trabajo bajo presión con personal en etapa de aprendizaje puede comprender respuestas de violencia físicas y verbales, los anteriores escenarios pueden ser trasladados a la vía legal, causando repercusiones o cambios significativos en la vida del ser humano.

En el mismo contexto la violencia en el trabajo puede presentarse de diversas formas, es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La violencia es probablemente un rasgo de las nuevas formas y estilos de vida (Moreno Jiménez & Baez Leon , 2010, pág. 26).

La violencia laboral responde a su vez, por un mayor interés por el enfoque el género, en el análisis de las relaciones laborales y por las constataciones de una mayor incidencia en la victimización laboral de las mujeres (Acevedo, Biaggii, & Borges, 2009 párr.4)

En lo que corresponde al acoso laboral, el siguiente autor indica: “El comportamiento que adopta una persona en su ámbito laboral, para perjudicar a un empleado o grupo de empleados, con la intención incluso de que esta persona renuncie a su empleo” (Vargas Morúa, 2011, pág. 75).

En la actualidad el acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, parece que debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral (Moreno Jiménez & Baez Leon , 2010, pág. 31).

En Costa Rica desde el 2005, el acoso laboral comenzó a ser más visible en los programas de recursos humanos de varias instituciones públicas (Arias Cascante & León Jiménez, 2014, pág. 81), las denuncias por acoso laboral se pueden presentar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente a los Tribunales de Justicia o defensorías de los habitantes. Dentro de los afectos el acoso laboral se encuentra: la devaluación de la competencia profesional, sintomatología física: pérdida de apetito, fatiga crónica, dolor de espalda y muscular, sintomatología mental: estrés postraumático, deterioro de la autoestima, irritabilidad, apatía o trastorno de la memoria (Confederación de empresarios en Málaga, 2013, pág. 29)

El acoso se puede presentar de diversas formas, pero de acuerdo con los principales riesgos el acoso sexual es uno de ellos, el siguiente autor Jorge Enrique Romero en 2006, introduce el acoso sexual como un ejercicio de poder físico, mental o jerárquico, con un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole que implica dos sujetos. (Romero Pérez , 2006, pág. 143). Es común escuchar en los noticieros como se da con mayor frecuencia estos casos en el mundo laboral este acto puede producir secuelas graves para el futuro.

Por su parte los siguientes autores consideran que; no es una conducta sexual aislada, atribuible a determinar sujetos en situaciones de poder y no solo se presenta en el mundo laboral (Pernas, Román , Olza, & Naredo , 2000, pág. 155), en el mismo enfoque, se plantea como una conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni

deseadas por la persona a quien va dirigida (Acevedo, Biaggii, & Borges, 2009, párr.22), situaciones que se pueden presentar en relaciones de trabajo o incluso en actividades externas al trabajo, y que tienen como resultado la degradación mental y física de la persona afecta, generando un ambiente laboral hostil.

En la misma línea de los riesgos la inseguridad contractual representa una situación de incertidumbre a futuro cercano, situación que es vivida por la mayoría de los docentes a nivel país, en ejemplo a lo anterior; los maestros que cuentan con un contrato laboral inferior a un año están propensos a sufrir este riesgo.

De acuerdo con el estudio realizado por José Antonio Rodríguez en 2017, los resultados demostraron que las exigencias psicológicas, la inseguridad y la doble presencia son las variables que afectan fundamentalmente a las dos instituciones evaluadas. (Rodríguez Morera , 2017). Importante mencionarse que dicha investigación se realizó en la zona norte de nuestro país.

El burnout o desgaste profesional “es la consecuencia de altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal e inadecuadas actitudes de enfrentamiento a las situaciones conflictivas” (Gallego & Fernández Ríos, 1991, párr.1).

Cristiana Marrau 2009, considera que el desgaste profesional tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la organización y sus clientes (Marrau, 2009, pág. 169), en la misma línea es considerado, un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo (Fobes Álvarez , 2011).

Otra definición es; “se refiere al síndrome de agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y de baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas” (Romero Pérez , 2006, pág. 143).

Los efectos que puede provocar el burnout o desgaste profesional son: “depresión, ansiedad, frustración, irritabilidad, desarrollo de una experiencia especialmente sensible a los fallos en la organización y las relaciones interpersonales, pérdida de apetito, disfunciones sexuales, empeoramiento de la calidad de vida” (Confederación de empresarios en Málaga, 2013, pág. 31)

Para poder disminuir o reducir su presencia en los centros de trabajo es de vital importancia la prevención ya que exige una evaluación del riesgo en los lugares de trabajo, de manera que se obtenga información precisa para que los diferentes niveles de la organización adopten las medidas preventivas que correspondan (Faffo Lecca, Ráez Guevara , & Cachay Boza , 2013, pág. 74), a razón de lo anterior “la evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños” (Confederación de empresarios en Málaga, 2013, pág. 50).

De acuerdo con la investigación realizada por José Antonio Rodríguez en marzo 2017, concluye que “los resultados del estudio señalan a los profesores de educación secundaria como una población en riesgo para el desarrollo de patologías producidas por la exposición a niveles desfavorables de los factores de riesgos psicosociales laborales” (Rodríguez Morera , 2017) situación que muestra que la clase docente está expuesta a sufrir riesgos psicosociales.

Para efectos del presente análisis se utiliza la metodología ISTAS 21, definida por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud como:

El método ISTAS21 (CoPsoQ) es un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2002, pág. 13).

El instrumento permite identificar aquellas áreas de mejora, localiza el origen del problema, para el diseño de soluciones adecuadas a las dimensiones (exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima), por tal razón, la elección de la metodología fue ISTAS 21.

Para evaluar los riesgos psicosociales existen diversos métodos a nivel internacional, se mencionará algunos.

Metodología CV-FRP, cuestionario para la valorización de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza, fue elaborado por Luis Gómez Pérez, conceptualmente; “Este cuestionario fue diseñado para evaluar aquellas condiciones laborales que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que tienen capacidad de afectar la salud del docente” (Guillén Jiménez & Valenzuela Mendieta , 2017, pág. 24).

Los factores psicosociales que componen el cuestionario son 20 factores de riesgos:

- Influencia en el trabajo.
- Apoyo social en el trabajo.
- Refuerzo.
- Calidad de liderazgo.

- Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral.
- Exigencias cuantitativas y de control del tiempo.
- Exigencias cognitivas.
- Exigencias sensoriales.
- Exigencias emocionales.
- Previsibilidad.
- Rol en la organización, ambigüedad de rol.
- Rol en la organización, conflicto de rol.
- Sentido del trabajo.
- Satisfacción.
- Posibilidades de desarrollo en el trabajo.
- Integración en la profesión y en el centro.
- Competencia y eficacia.
- Salud.
- Doble presencia.
- Seguridad/inseguridad en el trabajo.

Por su parte la Metodología PREVENLAB/ PSICOSOCIAL, “la metodología «Prevenlab-Psicosocial» es un sistema de análisis, evaluación, gestión e intervención respecto de los factores psicosociales relevantes para la prevención de riesgos laborales”. (Peiró Silla , 1999, pág. 293). Es un instrumento cuantitativo amplio debe ser aplicado por un profesional especialista. Su contenido se fundamenta en el modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional (AMIGO), consta de una serie de múltiples facetas de la realidad laboral y organizacional que permiten la evaluación de riesgos psicosociales, siendo estas: sistema de trabajo, tecnología que se usa en el trabajo, estructura de la organización, infraestructura y

recursos disponibles, clima social y comunicación en la organización, política y prácticas en la gestión de los recursos humanos, estilos de dirección, personas y grupos de trabajo, misión y cultura de la empresa, ambiente de la organización, estrategia de la organización.

Otro método es la batería MCMutual-UB ha sido desarrollada para la evaluación de riesgos psicosociales en la pequeña y mediana empresa. En concreto son tres las fuentes de información que deben triangularse para poder hacer la evaluación de la empresa, un checklist inicial que debe rellenar el técnico con información básica de la empresa, una entrevista y finalmente, un cuestionario (Guárdia Olmos, Però Cebollero, & Barrios Cerrejón, 2008, pág. 940).

Las áreas para evaluar por el instrumento son: organización del tiempo de trabajo, comunicación, formación y desarrollo, efectos sociales y de grupo, participación, contenido de trabajo, exigencias de la tarea y del entorno de trabajo.

El siguiente método LEST consta de un cuestionario donde figura una descripción de la tarea, una serie de preguntas a modo de indicadores que hacen referencia a 16 variables (numeradas del 1 al 16), agrupadas en 5 bloques de información (A, B, C, D y E), relativos al puesto de trabajo, y un breve cuestionario de empresa. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, 1986).

Se detallan los bloques de la metodología:

Tabla 3. Metodología LEST.

Descripción de la tarea
Trata de reflejar una descripción tan precisa como sea posible de la tarea efectuada por el operario en su puesto de trabajo antes de abordar pormenorizadamente cada uno de los elementos de sus condiciones de trabajo.
A. Entorno físico.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ambiente térmico: temperatura en el puesto de trabajo, nivel de esfuerzo del trabajador en la realización de una tarea, tiempo de exposición a la temperatura del puesto, variaciones de temperatura si el trabajador se desplaza, manipulación de materiales (calientes o fríos) y utilización de medios de protección. 2. Ruido: nivel sonoro global, nivel sonoro por banda de frecuencia, ruidos de impacto. 3. Iluminación: nivel de iluminación en el puesto de trabajo, nivel de iluminación general, grado de contraste entre el objeto a observar y el fondo, deslumbramiento, tipo de iluminación (artificial y natural). 4. Vibraciones: frecuencia, amplitud y duración de esta.
B. Carga Física.
<ol style="list-style-type: none"> 5. Carga estática: postura y duración en el desarrollo de la tarea. 6. Carga dinámica: gasto en Kcal/día, sexo.
C. Carga Mental.
<ol style="list-style-type: none"> 7. Apremio de tiempo: Trabajos repetitivos: modo de remuneración (salario fijo, a prima, etc.), trabajo en cadena o no, número de pautas durante la jornada de trabajo, obligación de recuperar o no los retrasos. Trabajos no repetitivos: además a lo referente a trabajos repetitivos, posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo, posibilidad de detener la máquina. 8. Complejidad -rapidez: duración media de cada operación, duración de cada ciclo, número de elecciones por ciclo. 9. Atención: Trabajos repetitivos: nivel de atención requerido, duración y continuidad de la atención, riesgos de accidentes, frecuencias y gravedad, posibilidad de rechazo del producto, posibilidad de hablar con compañeros, posibilidad de distraer la vista y

<p>cuánto tiempo, riesgo de deterioro del material, valor de las piezas o producto, características físicas del material utilizado.</p> <p>Trabajos no repetitivos: además a lo referente a trabajos repetitivos, número de máquinas y señales a vigilar, duración y número de las intervenciones.</p> <p>10. Minuciosidad: nivel de percepción de los detalles y dimensión de los objetivos.</p>
<p>D. Aspectos psicosociales.</p>
<p>11. Iniciativa: Posibilidad de organizar el operario su trabajo, posibilidad de controlar el ritmo (autocontrol), posibilidad de retocar las piezas, posibilidad de regular la máquina, posibilidad de intervenir en caso de incidente.</p> <p>12. Status social: duración del aprendizaje, nivel de formación requerido para el puesto.</p> <p>13. Comunicaciones: posibilidad de hablar con compañeros, posibilidad de desplazarse, número de personas cercanas.</p> <p>14. Cooperación: tipos de relaciones de trabajo y frecuencia de las relaciones.</p> <p>15. Identificación con el producto: situación del trabajador en el proceso productivo, importancia de la transformación efectuada en la pieza o producto.</p>
<p>E. Tiempo de trabajo.</p>
<p>16. Tiempo de trabajo: tipo de jornada (fijo, turno), duración semanal del trabajo.</p>
<p>Cuestionario de empresa.</p> <p>Información general sobre la empresa con respecto a fecha de construcción de los locales, equipos sanitarios, equipos sociales, organización de horarios y mantenimiento (limpieza) de las diversas partes de la empresa.</p>

Fuente: INSHT-NTP 175.

Tomando en cuenta que la población seleccionada para la presente investigación fue los docentes se hace de vital importancia citar dicha profesión, de acuerdo con el autor Francisco Alonso Fernández indica el perfil de un docente:

El educador o el profesor impone una vida no solo sacrificada sino amenazada seriamente por riesgos para la salud mental. La acumulación de factores

psicosociales negativos o desfavorables convierte a la docencia en una categoría socio profesional de riesgo para la salud. (Fernández, 2014, pág. 20).

En ese sentido, la profesión docente aparte de brindar una oportunidad laboral es considerada un medio de estudios para análisis de factores psicosociales debido a sus múltiples funciones y responsabilidades.

Por otra parte, de acuerdo con (Pérez Soriano , 2009) hace mención que la docencia es uno de los ámbitos profesionales donde menos conciencia se tiene de la existencia de riesgo, en la misma línea la (Federación de enseñanza , 2012) indica que el malestar del docente es una realidad a la que miles de profesionales se enfrenta diariamente y que en ocasiones acarrea consecuencias como es trabajar desmotivado o estresado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 METODOLÓGIA.

En el siguiente apartado describe la metodología a utilizar para desarrollar la investigación.

3.1.1 Enfoque y tipo de investigación.

El presente proyecto es un estudio de investigación cuantitativo, se recolectaron datos sobre diferentes aspectos de los educadores, y se realiza un análisis para determinar la veracidad de la hipótesis planteada, tal y como lo indica Hernández:

“Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (Hernández Sampieri, 2014, pág. 4).

Además, el estudio tiene un alcance descriptivo como lo indica Hernández: “Estudios descriptivos busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (Hernández Sampieri, 2014, pág. 92)

3.1.2 Hipótesis.

Los docentes de I y II ciclo de los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela podrían estar expuestos a los factores de riesgo psicosociales laborales debido a las labores propias de su profesión.

3.1.3 Localización del área de estudio.

El estudio de casos se va realizar en los 25 centros educativos de I y II ciclo del distrito San Rafael de Guatuso provincia de Alajuela, el nombre de las escuelas es: Buenos Aires, Dominica, El Burío, El Carmen, El Corozo, El Edén, El Silencio, La Flor, La Rivera, Los Ángeles, Lourdes, Montealegre, Moravia Verde, Palenque el Sol,

Palenque Margarita, Palenque Tonjibe, Palmital, Patastillo, Puerto Nuevo, San Luis, San Juan, San Rafael, Santa Fe, Timácar y Viento Fresco. El área de estudio a intervenir son los directores y docentes que imparten lecciones en mencionados centros.

3.1.4 Población de estudio.

Para efectos del estudio se procedió a realizar el conteo del total de docentes en el distrito de San Rafael de Guatuso, el total de docentes es la población de interés, se detalla la población de estudio:

Tabla 4. Instituciones y cantidad de personal.

CENTRO EDUCATIVO	CANTIDAD DE DOCENTES
Buenos Aires	6
Dominica	2
El Burío	1
El Carmen	1
El Corozo	1
El Edén	3
El Silencio	3
La Flor	1
La Rivera	2
Los Ángeles	1
Lourdes	1
Montealegre	1
Moravia Verde	2
Palenque El Sol	1
Palenque Margarita	2
Palenque Tonjibe	2
Palmital	1
Patastillo	1
Puerto Nuevo	1
San Luis	1
San Juan	1
San Rafael	17
Santa Fe	2
Timácar	2
Viento Fresco	1
Total	57

Fuente: Supervisión Guatuso, 2019.

La población de estudio son los educadores de los 25 centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, es importante resaltar que la población destacada en

cada centro educativo representa a la totalidad de docentes según datos facilitados por la supervisión.

3.1.5 Muestreo.

Para determinar la muestra del estudio se utiliza el formato APA con los siguientes datos: Margen de error de 5,0%, total de la población es 57, con un nivel de confianza del 95%, obteniendo un tamaño de muestra de 50.

$$\text{Tamaño de la muestra: } 57(95\% * 0,5)^2 / 1 + (5\%^2 * (57-1)) = 50$$

3.1.6 Método por utilizar.

El instrumento de recolección de información a utilizar es la metodología de autoevaluación y prevención de riesgos psicosociales ISTAS21 (CoPsoQ), es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca. Hay tres tipos de cuestionarios: uno para centros de 25 o más trabajadores, otro para centros de menos de 25 trabajadores y otro para investigadores, aquí se utiliza el cuestionario (CoPsoQ) versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación. Es un instrumento de evaluación orientado a la prevención, identifica y mide factores de riesgo en seis dimensiones. Utiliza la técnica del cuestionario individual el cual es anónimo, confidencial y de respuesta voluntaria. Es una metodología cuyos resultados permiten detectar áreas de mejora y el desarrollo de alternativas más saludables de la organización del trabajo.

3.1.7 Estrategias

Antes de aplicar la metodología se les dará una inducción breve sobre los factores de riesgo psicosociales, para permitir una recolección más real de los resultados y hacer que las personas se sientan más en confianza, el cuestionario es anónimo, de

respuesta individual y voluntaria, esto, con el fin de obtener un mayor grado de certeza de que el mismo será contestado con la mayor sinceridad y honestidad. La encuesta va a ser aplicada por el investigador y los datos van a ser recolectados por él mismo.

La muestra corresponde a 50 educadores, para la aplicación del formulario se realizarán 2 muestreos, ya que metodología ISTAS 21 de auto evaluación para pequeñas empresas permite un máximo de 25 personas, para este caso se seleccionaron dos muestras, una para los directores de los centros educativos y una para los educadores que imparten lecciones, la primera evaluación se realiza en reunión de directores con el supervisor, dichas reuniones se realizan una vez al mes y permiten una muestra al azar entre todos los centros. La muestra para educadores que imparten lecciones se va a realizar en el personal docentes de las escuelas: Buenos Aires, El edén, Palmital, Moravia Verde, San Rafael, San Juan, Palenque Tonjibe, Palenque Margarita Dominica y La Rivera se inicia hasta que se logró el total de la muestra.

3.1.8 Recolección de Información y proceso de tabulación y análisis de datos.

Una vez concluida la recopilación de información, se cargarán los datos a la Matriz de ISTAS 21 en Excel, califica de manera automática los resultados según haya respondido cada docente, asignando un color según el nivel de exposición. Se analizan los resultados y se formulan recomendaciones.

Tabla 5. Ejemplo; cuantificación según ISTAS21.

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule trabajo?	4	3	2	1	0
3. ¿Tiene tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

Sumo los puntos de tus respuestas de la pregunta 1 a la 6 _____ total de puntos.

Fuente: ISTAS 21, versión corta de autoevaluación.

La evaluación de cada una de las dimensiones se logra mediante la siempre escala.

Tabla 6. Metodología de cuantificación.

Apartado y Dimensión	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
	Verde	Amarillo	Rojo
1. Exigencias Psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3. Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4. Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5. Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6. Estima	De 16 a 13	De 1 a 11	De 10 a 0

Fuente: ISTAS 21, versión corta de autoevaluación.

Los intervalos de puntuación significan:

Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.

Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

La información recopilada será procesada tal y como lo indica la metodología no se hacen cambios ni alteraciones, para poder obtener datos relevantes y significativos de acuerdo con la disposición de ISTAS 21. Tomando como referencia los resultados

obtenidos se formulan recomendaciones de acuerdo con las principales variables evaluadas.

3.1.9 Alcance de la investigación

La presente investigación permite evidenciar que los factores de riesgos psicosociales están presentes en la labor docente, por tanto, se puede usar como referencia para realizar diagnósticos en otras instituciones públicas de nuestro país. A la vez identificar cuáles son las variables que influyen en la relación con la salud-trabajo para lograr lo siguiente:

- a. Estimar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes de I y II ciclo en los centros educativos de distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019, mediante la aplicación de cuestionarios que midan el grado de exposición por medio de los resultados de ISTAS 21.
- b. Categorizar los factores de riesgos psicosocial más relevantes por medio de los resultados de ISTAS 21 en los centros educativos de distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019, determinando su influencia en la salud de los docentes de I y II ciclo.
- c. Formular recomendaciones de acuerdo con las principales variables evaluadas en la investigación a los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso provincia de Alajuela en el año 2019.

3.1.10 Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones que se pueden reflejar para la elaboración de la presente investigación se puede mencionar:

- a. La distancia entre cada centro educativo ya que son comunidades rurales, por ende, el desplazamiento de un centro educativo a otro es significativa.
- b. Se depende de la disponibilidad de cada docente para completar el cuestionario de las ISTAS21, disposición que puede ser dentro o fuera de la jornada laboral de cada uno de ellos.
- c. Honestidad a la hora de responder la encuesta por parte de los educadores.
- d. La presencia de una huelga en el sector educativo.

CAPÍTULO IV

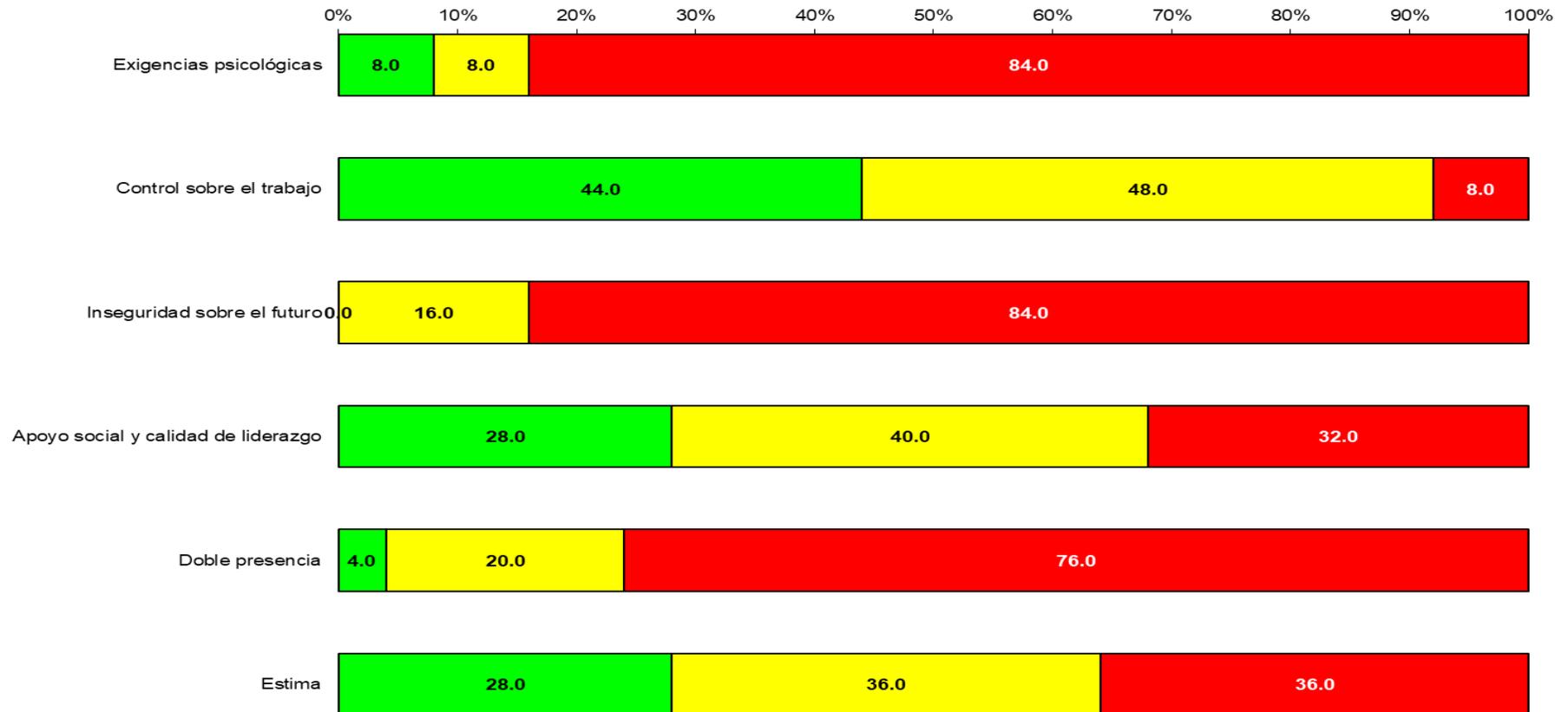
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 RESULTADOS OBTENIDOS

Durante el mes de mayo se procedió a aplicar la encuesta a los docentes seleccionados. Se logro encuestar a 50 personas, la primera evaluación se aplicó a 25 directores, en una reunión del supervisor con directores de todos los centros educativos del distrito San Rafael, posterior se visitó las instituciones cuando estas tenían reunión de personal para completar la segunda parte de la muestra, los maestros que imparten lecciones. Se aplicó la encuesta procedida de la charla de explicación sobre la investigación y la aclaración de dudas de los encuestados. Los datos se mantuvieron anónimos y se procesó la información obtenida. A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito de Guatuso.

Los datos obtenidos producto de la metodología utilizada permiten analizar las prevalencias a la exposición de los factores psicosociales presentes en los maestros durante el periodo de investigación.

Gráfico 1. Resultado de los factores psicosociales en directores de los centros educativos del distrito San Rafael.



Fuente: Investigación propia, 2019

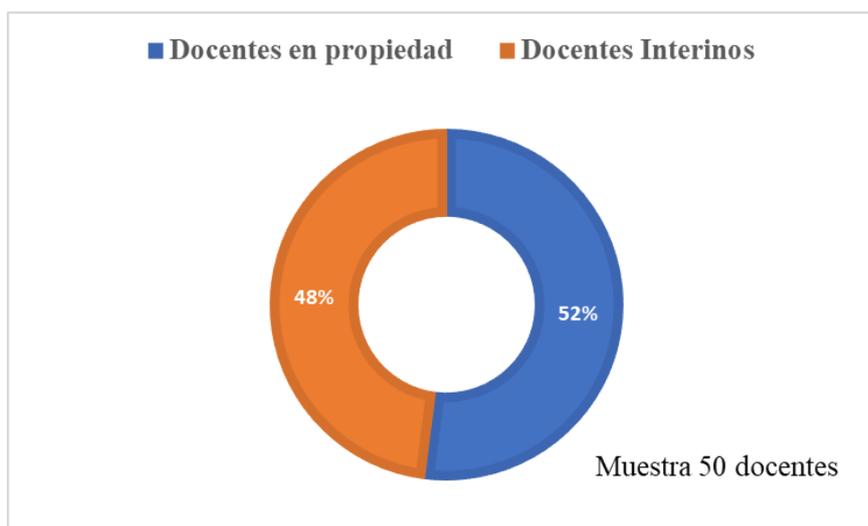
Se observa la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los directores de los centros educativos, en cada una de las seis dimensiones (Grafico 1), detallado de la siguiente manera:

Las *Exigencias psicológicas* representan un porcentaje alto de riesgo, relacionando a la cantidad o volumen de trabajo con el tiempo disponible para realizarlo y las exigencias emocionales que afectan los sentimientos, reflejado un 84%, ante una prevalencia de riesgo intermedio y favorable de un 8% cada uno, la pregunta con mayor índice de afectación es ¿Tiene que trabajar muy rápido?

Asimismo la variable *Control sobre el trabajo* valora la posibilidad de tener influencia, autonomía, desarrollar habilidades y conocimientos a través del trabajo, de acuerdo con los datos obtenidos se refleja un riesgo intermedio de un 48% del total encuestado, ante un 44% de riesgo favorable y tan solo el 8% de riesgo desfavorable, el ítem con mayor índice de presencia es: si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo, al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

La dimensión *Inseguridad sobre el futuro*, refleja un 84% de riesgo desfavorable, porcentaje que refleja un alto riesgo en la población encuestada, ante un 16% de riesgo favorable. La variable representa un riesgo alto ya que un porcentaje importante de docentes poseen plaza interina, lo cual evidencia una importante inestabilidad laboral (ver gráfico 2).

Gráfico 2. Situación laboral de los docentes de I y II ciclo del distrito San Rafael



Fuente: Investigación propia, 2019.

Según el gráfico 2, de la población encuestada un 52% se encuentra en propiedad, ante un 48% en condición de interino, porcentajes con tan solo un 4% de diferencia situación que explica los resultados obtenidos. Cabe indicar que la inseguridad está reflejada con mayor índice en las siguientes preguntas: Quedar desempleado y tener que encontrar otro trabajo. Que le cambien el horario (turno, días de la semana, horas entradas y salida) contra su voluntad?

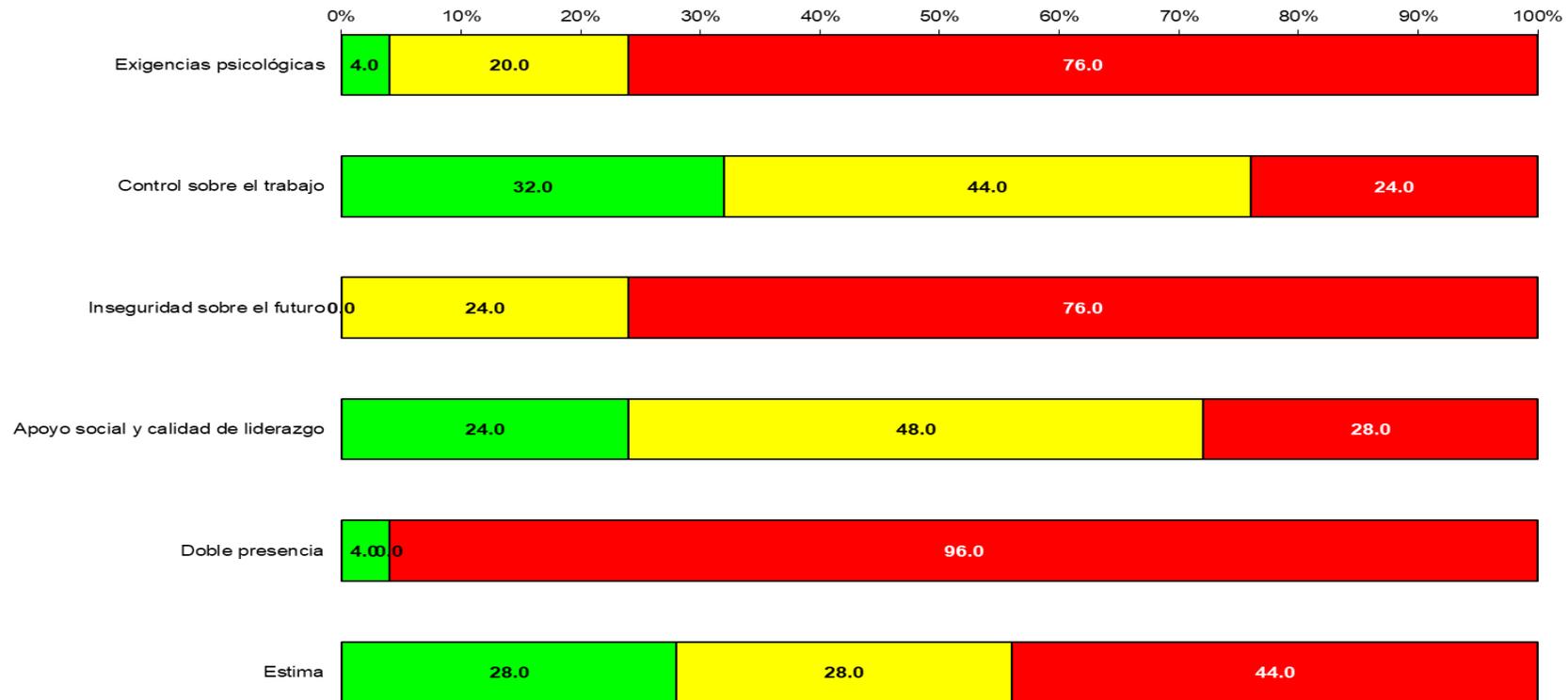
En el caso de la variable *Apoyo social y calidad de liderazgo*, alude a recibir el tipo de ayuda que se necesita en el momento adecuado por sus superiores, compañeros y cuyas características influyen en la forma de trabajo. Según la información recolectada las situaciones que más se presentan son: hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de compañeros y compañeras. Los resultados indican en el caso de los docentes con plaza de directores que un 32% poseen factor de riesgo desfavorable, el 40% un nivel intermedio y 28% nivel favorable,

En lo que respecta a la dimensión *Doble presencia* los profesionales consideran que existe una prevalencia de alto riesgo entre las exigencias de ambos trabajos (productivo,

el familiar y doméstico), reflejada con un 76%, mientras que un 20% se encuentra en un riesgo intermedio, para un 4% de riesgo favorable. Cabe indicar que el 62% de la población encuestada son mujeres, por tanto, son quienes realizan con mayor frecuencia las labores familiar-doméstico, ante un 38% de población masculina. El ítem con mayor índice es: cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?

Finalmente, la dimensión *Estima* incluye el reconocimiento de superiores al esfuerzo realizado para desempeñar su trabajo así como recibir el apoyo adecuado y un trato justo, representa un valor igual para los niveles desfavorable e intermedio con un 36%, causado por la falta de apoyo ante situaciones difíciles y poco reconocimiento al esfuerzo realizado en su trabajo, la pregunta con mayor índice es: sus superiores le dan el reconocimiento que merece?, ante un 28% de riesgo favorable.

Gráfico 3. Resultado de los factores psicosociales en maestros de los centros educativos del distrito San Rafael.



Fuente: Investigación propia, 2019

De acuerdo con el gráfico anterior (gráfico 3), se refleja que las *Exigencias psicológicas*, representan un porcentaje alto de riesgo con un 76% de los encuestados, ante un 20% de riesgo intermedio y un 4% de riesgo favorable, porcentajes originados por la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo para realizarlo. A diferencia de los directores, los maestros indican que esto provoca que se les acumule el trabajo, pero sí coinciden en la variable de exigencias emocionales.

En la dimensión *Control sobre el trabajo*, se refleja la falta de control sobre los contenidos y condiciones de trabajo así como las posibilidades de desarrollo, los maestros encuestados indica un nivel desfavorable de un 24%, un 44% de la población ante un riesgo intermedio y un 32% de los docentes en nivel favorable.

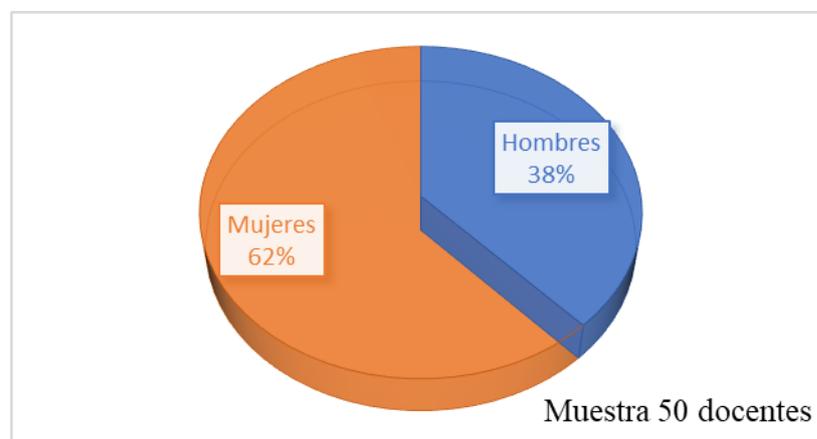
Por otra parte, *Inseguridad en el futuro* contempla de acuerdo con los maestros encuestados una inseguridad en su empleo ante posibles cambios a su jornada laboral, y horarios de trabajos, indica un 76% de la población encuestada ante un riesgo desfavorable, un 24% de riesgo intermedio, de acuerdo con las encuestas realizadas a los profesionales un 52% se encuentra en propiedad ante un 48% en condición interino. La pregunta con mayor índice de presencia es: que le cambien el horario (turno, días de la semana, horas entradas y salida) contra su voluntad?

La dimensión Apoyo y calidad de liderazgo representa un aspecto funcional, trata el hecho de poder recibir la ayuda que se requiere en el momento adecuado para el desarrollo de su labor por parte de compañeros y superiores, es considera por un 48% como un riesgo intermedio, y un 28% de riesgo desfavorable, su origen se presenta porque los maestros no reciben la información y la ayuda que se necesita en el momento adecuado. También hace referencia a el trabajo aislado sin apoyo de compañeros y

superiores, unido a la falta de trabajos en grupos dan origen a limitaciones para el trabajo eficiente, ante un 24% de riesgo favorable.

La dimensión *Doble presencia* constituye un resultado de riesgo alto asociado a las tareas como docentes y al entorno familiar- doméstico con un 96% de los maestros encuestados ante un 4% de nivel favorable, se alude a que el 62% de la población encuestada son mujeres ante un 38% hombres tal y como lo muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 4. Género de los docentes de I y II ciclo del distrito San Rafael



Fuente: Investigación propia, 2019.

Por último, la dimensión *Estima* comprende el reconocimiento, trato justo, seguridad en el trabajo, la satisfacción, la identificación con el trabajo y con la institución, es considerada por un 44% de los maestros con un riesgo desfavorable y un 28% para riesgo intermedio y favorable. La pregunta con mayor índice de presencia es: sus superiores le dan el reconocimiento que merece?

Unificando los datos, se procede en la siguiente tabla a reflejar el puntaje total obtenido de los niveles de exposición psicosocial en los directores, en sus seis dimensiones.

Tabla 7. Nivel de exposición para directores según dimensiones ISTAS 21.

Nivel de Exposición para directores	Porcentaje
Exposición psicosocial favorable para la salud	18.7%
Exposición psicosocial intermedia para la salud	28%
Exposición psicosocial desfavorable para la salud	53.3%
TOTAL	100%

Fuente: Investigación propia, 2019.

Se aprecia un porcentaje mayor en la exposición desfavorable con valor de 53.3%, que tiene su origen en exigencias psicológicas, inseguridad en el futuro y doble presencia, seguido de un 28% de exposición intermedia para la salud, siendo control en el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y estima las dimensiones de su origen y un 18.7% exposición favorable.

La siguiente tabla refleja el puntaje total obtenido de los niveles de exposición psicosocial de los maestros en sus seis dimensiones.

Tabla 8. Nivel de exposición para maestros según dimensiones ISTAS 21.

Nivel de Exposición para maestros	Porcentaje
Exposición psicosocial favorable para la salud	15.3%
Exposición psicosocial intermedia para la salud	27.3%
Exposición psicosocial desfavorable para la salud	57.3%
TOTAL	100%

Fuente: Investigación propia, 2019.

Se observa los datos obtenidos de forma general de la muestra de maestros que imparten lecciones en los centros educativos del distrito San Rafael (25 docentes). Se

interpreta que el 57.3% perciben un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud, siendo éste el mayor porcentaje con grado de representación superior a más de la mitad de la población. La situación es causada principalmente por exigencias psicosociales, inseguridad en el futuro y doble presencia. Asimismo con un 27.3% la exposición psicosocial intermedia para la salud alude a control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y estima y un 15.3% de la población encuestada está expuesta a riesgos favorables.

Si se realiza una comparación ambas poblaciones perciben un mayor porcentaje en la exposición psicosocial desfavorable para la salud, siendo este el enfoque de análisis para emitir recomendaciones.

Para ampliar el análisis de datos se presenta un resumen de los resultados obtenidos de las 50 personas encuestadas según cada dimensión psicosocial.

Tabla 9. Nivel de exposición en los centros educativos según ISTAS 21.

Dimensión psicosocial	Cantidad de encuestados por intervalos			Total
	Verde	Amarillo	Rojo	
Exigencias psicológicas	3	7	40	50
Control sobre el trabajo	19	23	8	50
Inseguridad sobre el futuro	0	10	40	50
Apoyo social y calidad de liderazgo	13	22	15	50
Doble presencia	2	5	43	50
Estima	14	16	20	50

Fuente: Investigación propia, 2019.

Los datos anteriores nos indican que para la dimensión de exigencias psicosociales 40 de los encuestados se encuentran expuestos a riesgos desfavorables para la salud, 7 a

riesgo intermedio y 3 a riesgo favorable, situación alarmante ya que la mayor parte de la población encuestada está expuesta al riesgo desfavorable (ver tabla 9).

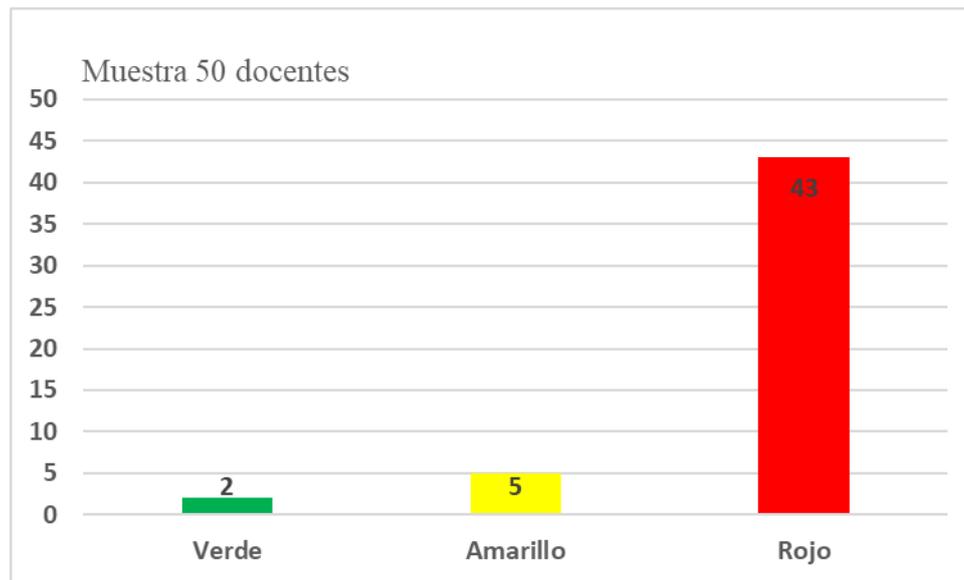
Por su parte *Control sobre el trabajo* contempla 23 personas con un grado intermedio de exposición, 19 en riesgo favorable y 8 en exposición desfavorable, el mayor dato se sitúa en el riesgo intermedio.

La variable *Inseguridad sobre el futuro*, es liderado por 40 encuestados con nivel de exposición desfavorable y tan solo 10 educadores en nivel intermedio, el panorama es preocupante para esta dimensión ya que la incertidumbre sobre el futuro laboral ante cambios en sus tareas, horarios, salarios y temor a quedar desempleado son las variables que dan origen a los resultados de esta dimensión.

En lo que corresponde *Apoyo social y calidad de liderazgo* el mayor dato lo representa el nivel intermedio con 22 personas en nivel intermedio, 15 en nivel rojo y 13 en nivel favorable. Debido a que la zona de estudio es rural y los centros educativos se encuentran a largas distancias una de las causas es el trabajo aislado sin apoyo de compañeros y superiores, unido a la falta de información y apoyo en el momento requerido son las detonantes que dan origen a dichos resultados según los docentes encuestados.

La dimensión *Doble presencia* representa 43 docentes en riesgos desfavorable, 5 en riesgo intermedio y 2 en riesgo favorable tal y como lo muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 5. Doble presencia dimensión con mayor índice de presencia en directores y maestros.



Fuente: Investigación propia, 2019.

Siendo está la dimensión con mayor índice de presencia en los docentes de I y II ciclo del distrito de San Rafael, riego entre las exigencias del trabajo profesional y el familiar- doméstico.

Para finalizar la dimensión *Estima*, muestra cantidades variables en sus tres intervalos con 20 personas en nivel desfavorable para la salud, 16 en condición de riesgo intermedio y 14 en nivel favorable para la salud. De acuerdo con los datos recolectados la prevalencia se debe a la falta de reconocimiento ante el esfuerzo, así como el apoyo y trato recibido por sus superiores y compañeros.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES.

Presentados y analizados los resultados de la investigación, se confirma la hipótesis planteada. Los docentes de I y II ciclo de los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela están expuestos a los factores de riesgos psicosociales debido a las labores propias de su profesión, siendo esta una población en riesgo a sufrir la presencia de patologías producto de la exposición a los factores de riesgo psicosociales.

De las seis dimensiones evaluadas a los directores, el nivel de exposición psicosocial más desfavorable determinado con el color rojo son las dimensiones; exigencias psicológicas 84%, inseguridad en el futuro 84%, doble presencia 76%, variables que representan un índice mayor de presencia en las personas encuestadas. Para el nivel intermedio determinado con el color amarillo la dimensión de control sobre el trabajo representa un 48%, apoyo social y calidad de liderazgo un 40%, estima 36%, mismas que deben ser tratadas para impedir un posible avance por ello, en la tabla 10, se emiten recomendaciones.

Los maestros de los centros educativos del distrito de Guatuso revelan datos preocupantes en 4 dimensiones en condición desfavorable: exigencias psicológicas 76%, inseguridad en el futuro 76%, doble presencia 96%, estima 44%. El nivel intermedio lo representa con un 48% apoyo social y calidad de liderazgo, 44% control sobre el trabajo, 28% estima, 24% inseguridad en el futuro, 20% exigencias psicológicas.

De acuerdo con las dimensiones evaluadas se identifican y se coincide que las exigencias psicológicas, inseguridad en el futuro y la doble presencia son las variables

que afectan principalmente a los maestros y directores de I y II ciclo del distrito de San Rafael de Guatuso.

Contrario a lo anterior; control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y la estima son las dimensiones que se presentan de forma más favorable en los directores y maestros de los centros educativos investigados.

He de mencionarse que la dimensión con mayor índice de presencia en los docentes de I y II ciclo del distrito de San Rafael es la doble presencia, riesgo entre las exigencias del trabajo profesional y el familiar- domestico, debido a que el mayor porcentaje de encuestados son mujeres (62%) quienes se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar- domestico, sumado a las horas extras que los docentes utilizan por exceso de trabajo o para planificaciones, son quienes efectúan un mayor esfuerzo de trabajo total, por ello, la organización del trabajo y el equilibrio entre tareas puede facilitar ambos trabajos.

La presente investigación permitió evidencia que los factores psicosociales están presentes en los centros educativos, tanto en directores como maestros, tal cual lo muestra los resultados obtenidos, las dimensiones prevalecieron en ambos estudios.

5.1 RECOMENDACIONES

A continuación, se emiten recomendaciones de acuerdo con las variables evaluadas en la investigación a los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso provincia de Alajuela en el año 2019, se detallan las preguntas que dieron origen a un nivel de exposición psicosocial más desfavorable y a un nivel de exposición psicosocial intermedia, según cada dimensión, así como el grado de riesgo y su origen.

Tabla 10. Recomendaciones para los docentes de I y II ciclo del distrito San Rafael.

Dimensión y grado de exposición	Preguntas del cuestionario	Origen	Recomendaciones
<p><i>Exigencias Psicosociales</i></p> <p>Un 80 % de los docentes encuestados se ubican en un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud y un 14% en nivel de exposición psicosocial intermedio.</p>	<p>¿Tiene que trabajar muy rápido?</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?</p> <p>¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</p> <p>¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?</p>	<p>Las exigencias para el desarrollo de la labor docente se reflejan en la cantidad o volumen de trabajo y la relación con el tiempo para desarrollarlas.</p> <p>Por su parte la distribución desigual de labores provoca acumulación y mayor dedicación de tiempo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer una política para la prevención del estrés en el trabajo, comunicándola diariamente con toda la población trabajadora, realizar reuniones periódicas para expresar preocupaciones sobre los diferentes procesos educativos. 2. Desarrollar programas que incluyan técnicas de relajación física para manejar correctamente las emociones, así como brindar ejercicios prácticos que permitan

		<p>para realizar las labores. La parte de sentimientos específicamente las emociones para desarrollar su labor y para entender y atender a niños, representa un reto para transmitir y comunicarse diariamente con niños y padres de familia que al igual que el trabajador tienen sentimientos y emociones.</p>	<p>desplazar la atención de los problemas psicológicos y permita el descanso y la recuperación de la actividad mental desarrollada.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Implementar talleres para el uso y control eficiente del tiempo para lograr autoeficacia, así como brindar los recursos necesarios para el ejercicio de las tareas. 4. Capacitar al personal en entrenamiento emocional, en reconocimiento de sus propias emociones, empatía y habilidades de comunicación así como la preparación para afrontar posibles reestructuraciones, tecnologías o nuevas tareas, aplicando la terapia racional emotiva conductual (TREC) de Albert Ellis. 5. Desarrollar un análisis de puestos de trabajo por instituciones para
--	--	--	--

			aclarar los roles, determinar la carga y demanda de trabajo, según la necesidad de cada centro educativo.
Dimensión y grado de exposición	Preguntas del cuestionario	Origen	Recomendaciones
<p><i>Control sobre el trabajo</i></p> <p>Un 16% de la población encuestada se ubica en un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud y un 46% en nivel de riesgo psicosocial intermedio.</p>	<p>¿Tiene usted influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?</p> <p>¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?</p> <p>¿Puede decidir cuándo toma un descanso?</p> <p>Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo, al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?</p>	<p>La poca participación de los docentes a la hora de definir tareas o tomar decisiones que son directamente relacionadas con su labor.</p> <p>La población encuestada recibe poca ayuda social por parte de compañeros y superiores</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivar la participación del trabajador en reuniones para la toma de decisiones, dar oportunidad para expresar ideas, coordinar actividades, la sincronización conjunta de esfuerzos representa el trabajo en equipo. 2. Fomentar el apoyo social por parte de compañeros y superiores, a través de programas de convivencia laboral donde cada uno sea participe de estos. 3. Elaborar una guía de pautas activas con un tiempo promedio de 5

			<p>minutos en dos momentos de la jornada laboral, para que el docente pueda salir de la rutina laboral.</p> <p>4. Brindar la posibilidad al trabajador de negociar conjuntamente el disfrute de su periodo de vacaciones o el ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares.</p>
Dimensión y grado de exposición	Preguntas del cuestionario	Origen	Recomendaciones
<p><i>Inseguridad sobre el futuro</i></p> <p>Un 80% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel de riesgo desfavorable para la salud y un 20% en riesgo intermedio.</p>	<p>Quedar desempleado y tener que encontrar otro trabajo.</p> <p>Que le cambien tareas contra su voluntad.</p> <p>Que le cambien el horario (turno, días de la semana, horas entradas y salida) contra su voluntad?</p> <p>Que le varíen el salario (que no se lo actualicen, que se lo</p>	<p>La población siente inseguridad en sus condiciones actuales de empleo, ante cambios en nombramientos, asignación de tareas, en su jornada o horario, salario y posibilidades de despido o desempleo son condiciones que</p>	<p>1. Debido a que el Ministerio de Educación es el encargado de realizar los nombramientos es complejo brindar recomendaciones ya que no depende del trabajador, sin embargo, es importante ajustarse exclusivamente a funciones con relación a su profesión, así como al cumplimiento de asignaturas y</p>

	<p>bajen, que se lo paguen en especies).</p>	<p>causan temores sobre su futuro como profesional.</p>	<p>evitar situaciones que pongan en riesgo su trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mantener contacto activo con los sindicatos respectivos. 3. Adaptar las emociones en primera persona para dar lugar al diálogo, cuando se presenten cambios o modificaciones en su jornada laboral. 4. Se recomienda establecer un buzón de quejas que se maneje con transparencia y discreción para que los trabajadores puedan expresar sus inseguridades y temores con respecto a su situación laboral. 5. Se recomienda un estudio de necesidades de plazas en la zona, para evaluar la posibilidad de solicitar nuevas plazas sean estas a nivel interino o en propiedad con el fin de mejorar la distribución del
--	--	---	--

			<p>recurso humano.</p> <p>6. Programar reuniones con el personal para dar a conocer los planes con respeto a la situación laboral institucional a futuro con el fin de reducir la inseguridad laboral y mostrar transparencia ante oportunidades.</p>
Dimensión y grado de exposición	Preguntas del cuestionario	Origen	Recomendaciones
<p><i>Apoyo social y calidad de liderazgo</i></p> <p>Un 30% de los encuestados se ubica en un nivel de riesgo psicosocial desfavorable para la salud y un 44% en nivel de riesgo psicosocial intermedio.</p>	<p>¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?</p> <p>¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?</p> <p>¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?</p>	<p>Su origen se presenta porque los docentes no reciben la información y la ayuda que se necesita en el momento adecuado.</p> <p>También hace referencia al trabajo aislado sin apoyo de compañeros y superiores, unido a la</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar el apoyo social entre el grupo de trabajo, para visualizar posibilidades de desarrollo e influencias en el trabajo. 2. Desarrollar herramientas de comunicación mediante medios digitales o físicos que permita la notificación eficiente a la población trabajadora. 3. Efectuar al personal docente mediciones periódicas para medir

	<p>¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado de sus compañeros?</p> <p>En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?</p>	<p>falta de trabajos en grupos dan origen a limitaciones para el trabajo eficiente.</p>	<p>la satisfacción laboral como mínimo una vez al año.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Mejorar la comunicación entre los compañeros, realizando actividades que motiven el trabajar en equipo para el cumplimiento de los objetivos institucionales, con ello incentivar el trabajo en equipo. 5. Crear una comisión de apoyo y ayuda social a compañeros, con ello brindar un espacio donde se puedan compartir y expresar situaciones de carácter personal o grupal.
Dimensión y grado de exposición	Preguntas del cuestionario	Origen	Recomendaciones
<p><i>Doble Presencia</i></p> <p>Un 86% de los participantes de encuentra un nivel de riesgo psicosocial desfavorable para la salud y un 10% en un nivel de</p>	<p>¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?</p> <p>Si falta algún día en casa, ¿las tareas domésticas que</p>	<p>El trabajo profesional y el doméstico-familiar implica exigencias que deben ser asumidas de forma simultánea,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir artículos sobre la salud mental, tiempo en el trabajo y conciliación sobre la vida laboral y familiar, los cuales permitan una mayor claridad entre las demandas

<p>riesgo intermedio.</p>	<p>realiza se quedan sin hacer? Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares? Hay momentos en los que necesita estar en la empresa y en casa a la vez?</p>	<p>debido a que la mayoría de los participantes son mujeres y es este género quien en su mayoría realiza la mayor.</p>	<p>del trabajo doméstico-familiar y el trabajo asalariado, importante mencionar que el trabajo doméstico debe ser compartido por todos los integrantes del hogar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Definir tareas, horarios y responsables de las tareas domésticas, para hacer un equilibrio y evitar acumulación de tareas. 3. Proporcionar ayuda o soporte psicológico a todos los docentes para colaborar en el equilibrio eficiente entre las labores asalariadas y familiares, de tal forma que se logre conectar en cada ámbito según su horario de trabajo. 4. Crear un sistema de gestión horaria, donde el trabajador pueda ir acumulando en una bolsa de horas, las horas extras que labora para el
---------------------------	--	--	--

			<p>ámbito profesional, con ello la posibilidad de gestión la flexibilidad de la jornada cuando el trabajador lo amerite para reducir la exposición a la doble presencia.</p> <p>5. Estudiar la posibilidad de un nuevo puesto de trabajo (sustituto/a), que permita cubrir los puestos de trabajo que requieran ser abandonados momentáneamente, en todos los centros educativos del distrito.</p> <p>6. Establecer procedimientos que permitan agilizar y solicitar permisos para asuntos familiares y personales, los cuales deben ser de conocimiento de toda la población trabajadora.</p>
Dimensión y grado de exposición	Preguntas del cuestionario	Origen	Recomendaciones
<i>Estima</i>	En las situaciones difíciles	Se carece de políticas	1. Incluir dentro de las reuniones la

<p>Un 40% de los docentes se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial desfavorable para la salud y 32% en nivel de riesgo intermedio.</p>	<p>en el trabajo recibe el apoyo necesario. En su trabajo le tratan injustamente. Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?</p>	<p>de reconocimiento, que motiven a los trabajadores a alcanzar objetivos. Los encuestados consideran que no se le da trato justo.</p>	<p>motivación a la población trabajadora, resaltar y felicitar los logros alcanzados durante diversos periodos para lograr un mejor desempeño, una mayor productividad, una mayor eficiencia, una mayor creatividad, una mayor responsabilidad, y un mayor compromiso.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mantener en equilibrio la equidad con resultados y aportes que hace la persona, ésta se siente motivada hacia una conducta de elevado desempeño. 3. Apoyar la gestión del desempeño institucional por medio de un plan de incentivos que permita el cumplimiento de objetivos, metas, misión y visión a nivel de instituciones, con ello, reconocer e incentivar los índices de
---	--	--	--

			<p>compromiso y desempeño.</p> <p>4. Generar un buen ambiente de trabajo que procure buenas condiciones laborales, sean estas salarial, social y posibilidades de ascenso. En cuanto a infraestructura que cumpla con la normativa actual, ventilación, iluminación, espacios de trabajo, adecuación de mobiliario y horarios, para generar un buen desempeño de funciones, garantizar un rendimiento adecuado y un mayor nivel de productividad.</p> <p>5. Elaboración de códigos éticos que plasmen por escrito la garantía de trato justo y respeto entre superiores y compañeros, para garantizar cordialidad en el clima de trabajo.</p>
--	--	--	---

Fuente: Investigación propia, 2019.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*.
- Arias Cascante , N., & León Jiménez, S. (2014). Nuevas relaciones laborales bajo la mira del mobbing en el contexto latinoamericano: el caso de Costa Rica. *Revista;Temas de nuestra América* , 73-92.
- Aristizabal, A. L., Valencia Galvez, C. L., & Velez Restrepo, N. (2016). *FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizale, Colombia*. Obtenido de [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2963/FACTORES %20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20ALGUNOS%20DOCENTES%20DE%20INSTITUCIONES%20PU%20C3%20ACBLICAS%20DE%20LA%20CIUDAD %20DE%20MANIZALES%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2963/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20ALGUNOS%20DOCENTES%20DE%20INSTITUCIONES%20PU%20C3%20ACBLICAS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MANIZALES%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bustos López , N., Herrera Solano, F., & Lacayo Gómez , M. (julio de 2018). *Evaluación de riesgos psicosociales laborales en el personal académico y administrativo de la Universidad Técnica Nacional sede Guanacaste*. Obtenido de <http://repositorio.utn.ac.cr/handle/123456789/140>
- Campos Bolandi, M., & López Briceño, M. (2018). *Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas*. Universidad Técnica Nacional, Cañas.
- Ceballos Vázquez , P., Valenzuela Suazo , S., & Paravic Klijin, T. (s.f.). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosofEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/46231-224482-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosofEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/46231-224482-1-PB%20(1).pdf)
- Chinchilla Sibaja, R. (2009). *Salud y Seguridad en el trabajo* . San José, Costa Rica : EUNED.
- Confederación de empresarios en Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo* . Málaga : Déposito legal Ma 2195-2013.
- Constitución Política de la República de Costa Rica . (2008). *Constitución Política de Costa Rica* . San Jose: Grupo Editorial Antares del Este.
- Faffo Lecca, E., Ráez Guevara , L., & Cachay Boza , O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industria Data*, 70-79.

- Federación de enseñanza . (2012). Temas para la enseñanza . *Para profesionales de la enseñanza* , 1-6.
- Fernández, F. (2014). *Un panorama de la salud mental de los profesores*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/rie66a01%20(1).pdf
- Fobes Álvarez , R. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. Obtenido de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Gallego, Á., & Fernández Ríos, L. (1991). El síndrome de burnout o el descaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*.
- Gomero Cuadra , R., Zevallos Enriquez , C., & LLap, Y. C. (2006). Medicina del trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Medica Herediana* .
- González, V. V. (27 de febrero de 2019). Solicitud de la cantidad de centros educativos y docentes del distrito San Rafael. (L. F. Vargas, Entrevistador)
- Guárdia Olmos, J., Perú Cebollero, M., & Barrios Cerrejón, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema 2008. Vol. 20, n° 4*, 939-944.
- Guillén Jiménez, A. B., & Valenzuela Mendieta , R. O. (octubre de 2017). *Factores de riesgo Psicosociales del personal docente de la Unidad Educativa Foscil "ELOY ALFARO" de la Zona 8*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25125/1/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIALES%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20DE%20LA%20UNIDAD%20EDUCATIVA%20FISCAL%20ELOY%20ALFARO%20DE%20LA%20ZONA%208%20-%20GUILLEN%20y%20VALENZUELA.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- IECCTS. (2011). *Borge y Asociados*. Obtenido de http://borgeyasociados.com/wp-content/uploads/2016/06/ENCUESTA_DEFINITIVA_IECCTS.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. (1986). *NTP 175, Evaluación de las condiciones de trabajo: El método LEST*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_175.pdf/a4b6ba18-37cd-43ea-95a3-763d00d9e4c3

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo* .

ISTAS21(CoPsoQ). (2015). *ISTAS21(CoPsoQ)*. Obtenido de http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=72

LLambías, G. J. (noviembre de 2016). *Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial*. Obtenido de http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/490/Tesis_Jose%20LLamb%C3%ADas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López Carranza, K. (21 de marzo de 2019). Presupuesto ordinario 2019, Escuela San Juan. (L. F. Vargas, Entrevistador)

Luna Ordoñez, J. (21 de marzo de 2019). Presupuesto Ordinario 2019, Escuela San Rafael. (L. F. Vargas, Entrevistador)

Marín Blandón , M. A., & Pico Merchán , M. E. (2004). *Fundamentos de la Salud Ocupacional*. Manizales, Colombia: Universidad de Caldas .

Marrau, M. (2009). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElSindromeDeQuemarsePorElTrabajoBurnoutEnElMarcoCo-3178051.pdf>

Moreno Jiménez , B., & Baez León , C. (Noviembre de 2010). *Factores psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.

Moreno Jiménez , B., & Baez Leon , C. (noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, forma, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Moreno Jiménez. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt

OIT. (s.f.). *Salud, Trabajo y Ambiente (SALTRA)*. Obtenido de http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/Anejo_OIT_3.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- Organización Internacional del Trabajo 8. (s.f.).
- Organización Mundial de la Salud . (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Pando Moreno , M., Castañeda Torres, J., Gregoris Gómez , M., Aguila Marín , A., Ocampo de Aguila, L., & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac,. *Salud en Tabasco*, 523-529.
- Peiró Silla , J. M. (1999). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: modelo "AMIGO" como base de la metodología "Prevenlab/Psicosocial". *Revista de la Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 267-314.
- Pérez Soriano , J. (2009). Seguridad y Salud en los docentes . *Dialnet*, 30-35.
- Pernas, B., Román , M., Olza, J., & Naredo , M. (2000). "La dignidad quebrada" Las raíces del acoso sexual en el trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* , 155-191.
- Política de Salud Ocupacional del sector educación . (5 de febrero de 2019). *Ministerio de Educación Pública* . Obtenido de <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/politica-cso.pdf>
- Rodríguez , M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio laboral revista Venezolana*, 171-141.
- Rodríguez Morera , J. A. (2017). *Diagnóstico de factores de riesgo psicosociales laborales en el área de la docencia, en dos instituciones públicas ubicadas en la Zona de Norte de Costa Ric*. Universidad San José, Zona Norte.
- Rojas Garbanzo, M. (2016). *Dolor Musculoesquelético en la población trabajadora de centroamérica y su relación con los factores psicosociales laborales de riesgo*. Obtenido de https://www.repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/14290/VF_Tesis_Marianela%20Rojas%20Garbanzo%20UV_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero Díaz, C., Beleño Navarro , R., Ucros Campos, M., Echevarría González, A., & Lasprilla Fawcett, S. (diciembre de 2016). *Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario*. Obtenido de Rev. Enfermería Actual en Costa Rica: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Romero Pérez , J. (2006). Mobbing laboral: acoso moral, psicológico . *Revista de ciencias jurídicas* , 135-162.
- Secretaría Técnica del Consejo de Salud Ocupacional. (s.f.). *Éstres en el trabajo* . Obtenido de

https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf

Tage S, K., Moncada , S., & Llorens , C. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método ISTAS21*. Paralelo Edición, S.A.

Vargas Morúa, E. (2011). Acoso laboral en Costa Rica . *Revista Nacional de administración* , 75-90.

ANEXOS.

Anexo 1. Instrumento de evaluación ISTAS 21, versión corta.

Apartado 1

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = puntos

Apartado 2

ELIGE UNA **SOLO RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS

RESPUESTAS

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = puntos

Apartado 3

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = puntos

Apartado 4

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = puntos

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA

RESPUESTAS

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS

RESPUESTAS

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = puntos

Apartado 6

ELIGE UNA **SOLA OPCIÓN** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS

RESPUESTAS

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = puntos

Anexo 2, Metodología de cuantificación.

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada de referencia en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud) , mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.

Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Anexo 3. Acta de Aprobación.



Acta de Aprobación TFG-02-2019

En Ciudad Quesada, San Carlos, Alajuela, a los treinta días de agosto de dos mil diecinueve, estando presentes en la Sede Regional de San Carlos de la Universidad Técnica Nacional, las personas: Alberto Ramírez López, María Elena Rojas Campos, Dionisio Sibaja Anchía, Virgilio Villegas González y Liseth Hernández Vásquez, en su condición y calidad de miembros del Tribunal Evaluador, se procede a celebrar acto de defensa oral y pública, del Trabajo Final de Graduación de la estudiante Lucía de los Ángeles Fernández Vargas, cédula de identidad número 207040017, a fin de optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente,

La sustentante procede a defender su trabajo denominado "**Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Guatuso, provincia de Alajuela en el año 2019**".

Concluida su presentación, los miembros del tribunal han emitido un informe individual, y posteriormente es promediado, valorando tanto la calidad del trabajo escrito, como su exposición oral. A la vista de estos aspectos, el Tribunal ha decidido asignar la calificación de.

Calificación Obtenida:

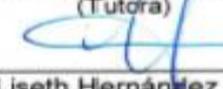
Informe Escrito	(60%)	<u>56.9</u>
Evaluación Exposición	(40%)	<u>37.4</u>
Total		<u>94.3</u>



Leído lo anterior se procede a firmar el acto

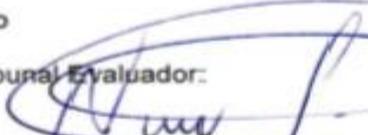


 María Elena Rojas Campos
 (Tutora)



 Liseth Hernández Vásquez
 (Lectora)

Integrantes del Tribunal Evaluador:



 Virgilio Villegas González
 (Lector)



 Dionisio Sibaja Anchía
 (Académico Asignado)



 Alberto Ramírez López
 (Director Carrera)



Acta de Aprobación 02-2019

Pág. 2

Nombre y firma del estudiante:


Lucía de los Ángeles Fernández Vargas

Anexo III

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO Y MANEJO DE LOS TRABAJOS FINALES DE
GRADUACIÓN
UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
(Trabajo Individual)**

Ciudad: San CarlosFecha: 12-09-19

Señores
Vicerrectoría de Investigación
Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales

Estimados señores:

Yo Lucinda los Angeles Fernández Vargas portador (a) de la cédula de identidad número 207040017. En mi calidad de autor (a) del trabajo de graduación titulado: Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en docentes de I y II ciclo en los centros educativos del distrito San Rafael de Jurdusa, provincia de Atajuela en el año 2019.

El cual se presenta bajo la modalidad de:

 Proyecto de Graduación Tesis de Graduación

Presentado en la fecha 30/8/19, autorizo a la Universidad Técnica Nacional, sede San Carlos, para que mi trabajo pueda ser manejado de la siguiente manera:

Autorizo	SI	No
Conservación de ejemplares para préstamo y consulta física en biblioteca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inclusión en el catálogo digital del SIBIREDI (Cita catalográfica)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación y divulgación a través del Repositorio Institucional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resumen (Describe en forma breve el contenido del documento)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Consulta electrónica con texto protegido	<input checked="" type="checkbox"/>	
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	<input checked="" type="checkbox"/>	
Inclusión en bases de datos y sitios web que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	

Por otra parte, declaro que el trabajo que aquí presento es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma personal, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizó que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Association (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de competencia exclusiva, por tanto, eximo de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional.

Consciente de que las autorizaciones no reprimen mis derechos patrimoniales como autor del trabajo. Confío en la que Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar mis derechos de propiedad intelectual.

Firma del estudiante:  _____

Cédula 207040017

Día: 12-09-19

Anexo V

BOLETA DE PRESENTACIÓN FORMAL DE TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL

SOBRE EL AUTOR (ES) DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN				
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	Número de cédula	Firma del estudiante
Fernández	Vargas	Luisa de los Angeles	207040017	
Carrera a la que pertenece: ISOA		Título obtenido: Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente		
Fecha de presentación: 30 / 8 / 19				
USO EXCLUSIVO PARA EL DIRECTOR DE CARRERA Y LOS ENCARGADOS DE BIBLIOTECAS				
Verificación de documentación	Marque con (x)			
	<input type="checkbox"/>	Documento físico del trabajo final		
	<input type="checkbox"/>	Carta de autorización para uso y manejo de los trabajos finales de graduación		
	<input type="checkbox"/>	Acuso de recibido de la versión digital por parte de la Vicerrectoría de Investigación		
	<input type="checkbox"/>	Copia digital para la carrera		
<input type="checkbox"/>	Entrega de resumen con palabras claves para biblioteca			

Nombre del Director (a) de carrera:	Firma del Director de carrera	Fecha de aprobación
Número de presentación asignado en biblioteca		
Nombre y firma del funcionario de la biblioteca que recibe:		
Sello de biblioteca		

Nota: Esta boleta debe presentarse en original a la biblioteca con copia a Director de Carrera.