



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



Riesgos psicosociales, niveles de ansiedad y satisfacción laboral en educadores de un colegio del estado Carabobo, 2023

AUTOR:
YSLEYER CORONA
C.I. 20.316.125
TUTOR:
DR. HAROLD GUEVARA

VALENCIA, FEBRERO 2025



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



Riesgos psicosociales, niveles de ansiedad y satisfacción laboral en educadores de un colegio del estado Carabobo, 2023

Trabajo especial de grado presentado a la ilustre Universidad de Carabobo para optar al
Título de Especialista en Salud Ocupacional

AUTOR:
YSLEYER CORONA
C.I. 20.316.125
TUTOR:
DR. HAROLD GUEVARA

VALENCIA, FEBRERO 2025



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo Especial de Grado titulado:

RIESGOS PSICOSOCIALES, NIVELES DE ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EDUCADORES DE UN COLEGIO DEL ESTADO CARABOBO, 2023.

Presentado para optar al grado de **Especialista en SALUD OCUPACIONAL**. por el (la) aspirante:

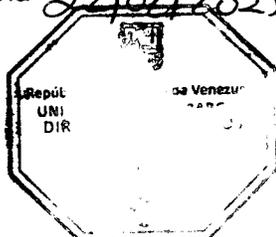
CORONA L., YSLEYER C.
C.I. V- 20.316.125

Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Harold Guevara., titular de la C.I V.- **7.078.962**, decidimos que el mismo está **APROBADO**

Acta que se expide en valencia, en fecha: **22/02/2025**


Prof. Luis Cabrera
C.I. **3987715**
Fecha **22/02/2025**


Prof. Harold Guevara
(Pdte)
C.I. **7.078.962**
Fecha **22/02/2025**




Prof. Mary Kristen
C.I. **7.111183**
Fecha **22/02/25**

TEG: 74-24

Dedicatoria

A Dios todopoderoso por darme vida, salud e inteligencia durante mi carrera.

A la Virgen de Belén, al Santo Cristo de La Grita y San Benito por su protección.

A mis padres Rosa Lucambio y Rafael Corona por su apoyo incondicional cada día y sus consejos sabios para seguir adelante en mi profesión.

A mi hermana Ysleidid y mi hijo Mathias Rafael por ser parte de mi vida y darme siempre motivación para estudiar.

A mi compañero de vida, Franklin Hernández quien me brinda cada día apoyo incondicional y nuevas visiones; mostrándome mejores versiones de vida.

A mis profesores de postgrado Dr. Oswaldo Rodríguez, Dr. Harold Guevara, Dr. José Laurencio Silva por su dedicación en mi formación.

Agradecimientos

A Dios todopoderoso por darme fuerzas todos los días para salir adelante.

A mi familia por tanto apoyo.

A la Universidad de Carabobo por darme oportunidad de formación académica desde mis estudios de pregrado hasta mi formación como especialista.

A la unidad educativa que con gran solidaridad dieron su apoyo para realizar mi trabajo de grado con su personal.

A mis compañeros y amigos quienes fueron motivación colectiva en esta etapa llena de altibajos, a Adrián Almao quien con sus habilidades y conocimientos rescató e inculcó nutritivos conocimientos; a Marife Irausquín quien con su gran corazón y bondad brindó equilibrio y armonía grupal; a Gloria Garcés quien sigue siendo apoyo en una nueva aventura; a todos infinitas bendiciones y gracias por cada momento de catarsis que fueron sostén en nuestro trayecto.

Con gratitud y bendiciones a todos!

Índice General

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Índice General.....	v
Índice de Tablas y Gráficos.....	vi
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	1
Sujetos y métodos.....	6
Resultados.....	7
Discusión.....	17
Conclusiones.....	18
Recomendaciones.....	19
Referencias Bibliográficas.....	20
Anexo 1	2
Anexo 2.....	21
Anexo 3.....	22
Anexo 4.....	25

Índice de Tablas y Gráficos

Tabla 1. Distribución según sexo y edad, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023	8
Tabla 2. Distribución según el nivel de los factores de riesgo psicosociales detectados en las dimensiones del ISTAS, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023	9
Tabla 3. Distribución según el nivel de ansiedad, satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....	10
Tabla 4. Estadísticos descriptivos de los valores obtenidos en el ISTAS, escalas de ansiedad y de satisfacción laboral, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....	11
Tabla 5. Correlaciones estadísticamente significativas entre las variables estudiadas, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....	11
Tabla 6. Comparaciones de medias de las variables cuantitativas según sexo, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....	15
Tabla 7. Asociaciones entre las dimensiones del ISTAS, nivel de ansiedad, de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....	16
Gráfico 1. Distribución según el nivel de los factores de riesgo psicosociales detectados en el ISTAS, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....	10
Gráfico 2. Correlación entre Doble Presencia y el puntaje en la escala de Ansiedad, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....	12
Gráfico 3. Correlación entre apoyo social/calidad de liderazgo y el puntaje en Satisfacción	

Laboral extrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....13

Gráfico 4. Correlación entre apoyo social/calidad de liderazgo y el puntaje en Satisfacción Laboral intrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....13

Gráfico 5. Correlación entre Compensaciones y el puntaje en Satisfacción Laboral intrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....14

Gráfico 6. Correlación entre exigencias psicológicas y el puntaje en Satisfacción Laboral factor intrínseco, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023.....14



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



RIESGOS PSICOSOCIALES, NIVELES DE ANSIEDAD Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EDUCADORES DE UN COLEGIO DEL ESTADO CARABOBO,
2023.

AUTOR: YSLEYER CORONA
TUTOR: HAROLD GUEVARA
FEBRERO 2025

Resumen

Los riesgos psicosociales surgen de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente del trabajo, y pueden entrañar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos. La ansiedad y la insatisfacción laboral pueden comprometer la labor docente. **Objetivo:** Determinar los riesgos psicosociales, niveles de ansiedad y satisfacción laboral en educadores de un colegio del estado Carabobo, 2023. **Materiales y Métodos:** Se realizó una investigación cuantitativa, de nivel descriptivo, diseño no experimental transversal; conformada por 21 profesionales docentes. Se aplicaron: ISTAS 21, Inventario de ansiedad de Beck, y la escala de Warr, Cook y Wall. **Resultados:** La edad tuvo un promedio de 49,95 años, desviación estándar de 11,05 años; se evidenció predominio del nivel bajo en trabajo activo y desarrollo de habilidades (71,4 %, $Z=2,77$; $P=0,005$) y en apoyo social y calidad de liderazgo (38,1%), del nivel medio en exigencias psicológicas (52,4%) y compensaciones (42,9%), y del nivel alto en la dimensión doble presencia con 42,9%. La escala de satisfacción laboral extrínseca mostró que 66,7% (14 sujetos) estaban muy satisfechos. Al comparar los promedios de las variables cuantitativas según el sexo, no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas ($P>0,05$). No existieron asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del ISTAS, nivel de ansiedad, de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca ($P>0,05$). **Conclusiones y recomendaciones:** Se detectó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre doble presencia y ansiedad, con una variación en la ansiedad que fue atribuible a la variación del puntaje en doble presencia. Se recomienda a los trabajadores y la institución deben estar alineados, por lo que se hace necesario compartir constantemente el conocimiento sobre manejo del estrés, manejo de emociones, incluyendo ansiedad; así como informar sobre la labor realizada, motivándolos a mantener el ritmo y felicitar la iniciativa y creatividad en los trabajos realizados de forma colectiva e individualizada. informar sobre la labor realizada, motivándolos a mantener el ritmo y felicitar la iniciativa y creatividad en los trabajos realizados, así como programar descansos o pausas activas cuando se realizan trabajos que requieran esfuerzos físicos o mentales.

PALABRAS CLAVE: Riesgos psicosociales, estrés laboral, ansiedad, trabajadores, satisfacción laboral.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



PSYCHOSOCIAL RISKS, ANXIETY LEVELS, AND JOB SATISFACTION IN
EDUCATORS FROM A SCHOOL IN THE STATE OF CARABOBO, 2023.

AUTHOR: YSLEYER CORONA
TUTOR: HAROLD GUEVARA
FEBRERO 2025

Abstract

Psychosocial risks arise from poor conception, organization and management of work, as well as from a poor social context of work, and can lead to negative psychological, physical and social outcomes. Anxiety and job dissatisfaction can compromise the work of teachers. **Objective:** To determine psychosocial risks, anxiety levels, and job satisfaction in a school in the state of Carabobo, 2023. **Materials y Methods:** It was made a quantitative research with a descriptive level, a cross-sectional non-experimental design; made up of 21 teaching professionals. The following were applied: ISTAS 21, Beck's Anxiety Inventory, and the Warr, Cook and Wall scale. **Results:** The mean age was 49.95 years, standard deviation was 11.05 years; there was a predominance of low levels of active work and skills development (71.4%, $Z=2.77$; $P=0.005$) and in social support and leadership quality (38.1%), of the medium level in psychological demands (52.4%) and compensations (42.9%), and of the high level in the dual presence dimension with 42.9%. The extrinsic job satisfaction scale showed that 66.7% (14 subjects) were very satisfied. When comparing the averages of the quantitative variables according to sex, no statistically significant differences were found ($P>0.05$). There were no statistically significant associations between the dimensions of the ISTAS, level of anxiety, intrinsic and extrinsic job satisfaction ($P>0.05$). **Conclusions and recommendations:** that workers and the institution should be aligned, so it is necessary to constantly share knowledge about stress management, emotion management, including anxiety; as well as informing about the work done, motivating them to keep up the pace, and congratulating the initiative and creativity in the work done collectively and individually. Inform about the work done, motivating them to keep up the pace and congratulate the initiative and creativity in the work done, as well as schedule breaks or active pauses when performing tasks that require physical or mental efforts.

Key Words: Psychosocial risks, work stress, anxiety, workers, job satisfaction.

Introducción

Los riesgos psicosociales surgen de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente del trabajo, y pueden entrañar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos.

Algunas condiciones de trabajo que conllevan riesgos psicosociales son: cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias, falta de claridad de las funciones, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador, falta de influencia en la manera de realizar el trabajo, cambios organizativos mal gestionados, precariedad laboral, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o de los compañeros, acoso psicológico y sexual; y clientes, pacientes, alumnos, etc. difíciles.¹

Los trabajadores experimentan estrés cuando las exigencias generales de su trabajo son excesivas y superiores a su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental asociados, como el agotamiento, la ansiedad, la depresión e incluso las intenciones suicidas, los trabajadores que sufren estrés prolongado pueden llegar a desarrollar graves problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos.¹

La ansiedad es una emoción normal que se experimenta en situaciones en las que el sujeto se siente amenazado por un peligro externo o interno. Diferenciar el miedo (el sujeto conoce el objeto externo y delimitado que le amenaza y se prepara para responder) y ansiedad (el sujeto desconoce el objeto, siendo la amenaza interna y existiendo una dificultad en la elaboración de la respuesta). La ansiedad es anormal cuando es desproporcionada y demasiado prolongada para el estímulo desencadenante.²

A diferencia de la ansiedad relativamente leve y transitoria causada por un evento estresante, los trastornos de ansiedad duran por lo menos seis meses y pueden empeorar si no se tratan.²

Se definen cuatro niveles de ansiedad en función de sus efectos:

Ansiedad leve: asociada a tensiones de la vida diaria. La persona se encuentra en situación de alerta y su campo de percepción aumenta. Este tipo de ansiedad puede propiciar el aprendizaje y la creatividad.

Ansiedad moderada: en la cual la persona se centra sólo en las preocupaciones inmediatas. Esto implica una disminución del campo de percepción. La persona bloquea determinadas áreas, pero puede reconducirse si se centra en ello.

Ansiedad grave: Hay una reducción significativa del campo perceptivo. La persona puede centrarse en detalles específicos, sin poder pensar nada más. La conducta se centra en aliviar la ansiedad.

Angustia: temor, miedo, terror. La persona es incapaz de realizar ninguna actividad, ni aun siendo dirigida. La angustia supone una desorganización de la personalidad, y puede ser fatal, ya que un período prolongado de angustia podría producir agotamiento y muerte. Se manifiesta por un aumento de la actividad motora, disminución de la capacidad para relacionarse, percepción distorsionada y pérdida del pensamiento racional.³

Valentín Martínez-Otero Pérez, 2003; identifican algunas fuentes comunes de insatisfacción, sobrecarga de tareas, discomunicación interpersonal, formación insuficiente, provisionalidad laboral. Por otro lado, se analiza el impacto del estrés y la ansiedad en los profesores y se concluye ofreciendo algunas recomendaciones encaminadas a salvaguardar el equilibrio psicológico. Concluyendo que el estrés y la ansiedad son trastornos que fustigan actualmente a todo tipo de trabajadores.⁴

En el mundo educativo la prisa, la rivalidad, el individualismo, la sobrecarga y la fragmentación de tareas, la falta de formación, el deterioro de la imagen del profesor, la indisciplina son algunas de las fuentes de estrés y ansiedad más frecuentes y con facilidad desembocan en depresión.

El disestrés y la ansiedad, en su forma adaptativa son respuestas fisiológicas normales que preparan al organismo para enfrentar desafíos. Por ejemplo: aumentando la productividad en el trabajo. Si, por el contrario, su intensidad y duración son excesivas se produce una interferencia considerable en la vida cotidiana del sujeto, hay alto grado de sufrimiento, descenden las defensas y aumenta el riesgo de enfermedad fisiológica.

Por otra parte, los trastornos que nos ocupan explican algunas bajas laborales, faltas "injustificadas" y aun abandono de la profesión. El alejamiento, parcial o total, de las actividades cotidianas permite aliviar la tensión, pero rara vez acaba con el problema. Tan pronto como el profesor se reincorpora a su puesto retoma el malestar, en ocasiones agudizado. La calidad de la educación, por su parte, disminuye. Además del absentismo, no

es extraño que el profesor busque protección replegándose sobre sí mismo y disminuyendo su implicación en los procesos formativos.

Es así como el estrés y la ansiedad dependen del ambiente de trabajo y de la personalidad del profesor. Ambos conjuntos de factores, organizacionales e individuales, se influyen recíprocamente y, por lo mismo, han de ser contemplados en cualquier plan preventivo o recuperador de la salud mental del profesorado. Siquiera sea en apretado resumen, valga el recordatorio final de que la salvaguardia del equilibrio psicológico de los docentes pasa tanto por promover un clima institucional de confianza, seguridad, respeto y valoración como por la adopción individual de estrategias que garanticen la calidad de vida y la autorrealización, entre las que cabe citar el establecimiento de relaciones personales gratificantes y la ocupación adecuada del tiempo libre.⁴

La satisfacción laboral es una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo.⁵ Es importante comprender que la satisfacción laboral tiene tres dimensiones: 1. Intrínseca: que reconoce el nivel de responsabilidad y reconocimiento del trabajador; 2. Extrínseca: que abarca la seguridad laboral y las condiciones de trabajo; 3. Satisfacción laboral general: que toma en consideración el nivel de felicidad o infelicidad de los empleados.⁶

De estas dimensiones, los factores intrínsecos dependen de las actividades a realizar por un empleado, mientras los extrínsecos están relacionados con el entorno y las circunstancias que ofrezca una organización a sus trabajadores. Sin embargo, las tres dimensiones son de gran importancia, pues determinan la satisfacción laboral y otras variables de las empresas como el compromiso organizacional y los índices de rotación de personal.⁶

Alrededor de 12000 millones de días cada año, son perdidos debido a la depresión y ansiedad; según estimaciones de la Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS).⁷ En los últimos años se ha generado un movimiento en auge en pro de desarrollar medidas y programas para evitar y gestionar eficazmente los riesgos psicosociales.⁸

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laboral (INPSASEL), cuya página online se encuentra desactualizada con data oficial, sin embargo, se puede hacer referencia a estadísticas reportadas por el mismo INPSASEL para el año 2006, donde reportan que las afecciones causadas por factores psicosociales constituyeron el segundo principal problema de salud, diagnosticada en los servicios de salud de las Direcciones Estatales de Salud de

los Trabajadores, con 131 casos, que constituyen 6,3 % de la población laboral atendida en esas entidades.⁹

Por otra parte; el INCRET (Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores) promueve programas para la recreación y utilización del tiempo libre, descanso y turismo social¹⁰; y en este orden de ideas, a continuación, se hace una relación de investigaciones vinculadas con los factores psicosociales, ansiedad y satisfacción laboral, con énfasis en trabajadores de la educación.

Karen Herrera y col., Costa Rica 2022; en su estudio analizaron los factores desencadenantes del contexto laboral que pueden generar mayor vulnerabilidad de padecer el Síndrome de Burnout en docentes de ciencias. Se encontró que el principal desencadenante fue la sobrecarga laboral, así como la atención a las necesidades educativas especiales, la ejecución de tareas administrativas, la violencia, poca valoración social de la profesión y la falta de apoyo intrafamiliar y laboral como docentes.¹¹

A su vez Herrera y col., Ecuador 2021, analizaron los niveles de depresión, ansiedad y estrés en estudiantes y docentes de Posgrado en el contexto del COVID-19, así como la capacidad de afrontamiento en función de las variables sociodemográficas. En los resultados de este estudio, se han encontrado medias superiores entre leve y moderado en estrés, ansiedad y depresión entre 23 a 32 años, seguidos de 33 a 42 y, finalmente, la media en las tres dimensiones es inferior de los 43 años en adelante.

Los niveles del Síndrome de Trastorno Mental basados en el test Dass 21 presentes en los encuestados en su mayoría es leve, sin embargo, un porcentaje significativo se encuentra entre moderado a muy severo que requiere de atención inmediata. Se evidenció poca capacidad de afrontamiento o ningún afrontamiento de los estudiantes y docentes para afrontar la presencia del COVID-19, se puede deber al temor al virus y el desconocimiento al mismo. Esto complementa con datos a 23 de Febrero de 2021 (MSP, 2021), en el que existe 274673 casos confirmados y 10796 personas fallecidas y el aumento es exponencial.¹²

Soel Quispe, Perú 2021; determinó el nivel de relación entre la Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en una institución educativa del distrito de Ocongate. 2021. Metodológicamente es de tipo básico descriptivo, el diseño de investigación es no experimental correlacional, de corte transversal; la población estuvo conformada por 40

docentes de la institución educativa Señor de Coyllority, mediante muestreo no pirobalística condicional eligiéndose 40 docentes que fueron la muestra, la forma cómo fueron recogidos y procesados los datos fue de manera directa, se aplicó la encuesta y el instrumento cuestionario, todos los datos recogidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS. v. 26. Se determinó que existe una correlación significativa entre las variables Gestión Escolar y la Satisfacción Laboral de los docentes en la institución educativa, obteniéndose una asociación alta de $r=0,697$ cuyo valor equivale a 69,7% el valor de $p=0,000$.¹³

Seijas David, Venezuela 2020, evaluó los riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis venezolana. Obteniendo como resultados que los principales fueron el ritmo de trabajo (80,8%) y la Inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) en la situación más desfavorable a la salud, la doble presencia (52,7%) y el conflicto de roles (38,9 %) en la situación intermedia, y el reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3%) en la situación más favorable.

Tanto el estrés laboral (3%) como el síndrome burnout (5%) se presentaron en la situación más desfavorable. Fueron directas las relaciones entre antigüedad laboral y la escala de sueldos ($r=0,361$; $p<0,001$), entre niveles de estrés laboral y síndrome de burnout ($r=0,512$; $p<0,01$), y entre satisfacción laboral y el estado de salud auto percibida ($r=0,485$; $p<0,01$).¹⁴

Cordova y col., Venezuela 2019; relaciona los niveles de satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada. Con relación a los valores se asumió las teorías de Savater y en cuanto a la satisfacción laboral los enfoques de Maslow, Vroom y Herzberg. Entre los resultados obtenidos se determinó que: 1) los maestros están medianamente insatisfechos; 2) los valores de los gerentes de aula son de orientación externa: placer, una vida excitante, prosperidad; 3) existe relación entre la satisfacción laboral y los valores del gerente de aula. Es así, como riesgos psicosociales y niveles de ansiedad que influyen en la satisfacción laboral en educadores de primaria, secundaria y ciclo diversificado representan una de las áreas más relevantes a revisar y tener en cuenta cuando se requieren adoptar medidas de seguridad para la prevención y el control de los riesgos ocupacionales. Considerando la importancia que tiene para las organizaciones para identificar dichos factores.¹⁵

Cada ítem identificado permite configurar una serie de acciones que ayudan a resolver la problemática de las condiciones de salud en la población laboral y así poder identificar e intervenir oportunamente los riesgos en los trabajadores y para el caso específico, los riesgos psicosociales; riesgos que a su vez se traducen en pérdidas económicas y disminución de la productividad de la misma organización.

Por consiguiente, las condiciones de trabajo están dadas para todos los trabajadores y es por ello, que están expuestos a presentar desórdenes de la esfera psicosocial en el desarrollo de sus actividades y de ahí la importancia de la permanente vigilancia y control de la salud mental de los docentes así mismo, del reconocer cómo impactan; identificándolos y de qué manera la vigilancia y control de la salud mental de los docentes puede mejorar su desempeño y satisfacción.

Ante las condiciones actuales es importante plantearse ¿cuáles son los riesgos psicosociales, niveles de ansiedad y de satisfacción laboral en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023? Siendo éste el Objetivo General: determinar los riesgos psicosociales, niveles de ansiedad y satisfacción laboral en educadores de un colegio del estado Carabobo, 2023. Los Objetivos Específicos: identificar los riesgos psicosociales, determinar los niveles de ansiedad, indicar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores estudiados y relacionar los factores psicosociales en el trabajo, niveles de ansiedad y satisfacción laboral en los integrantes de la muestra.

Sujetos y Métodos

El presente estudio fue una investigación enmarcada en el paradigma cuantitativo con un nivel descriptivo, con diseño no experimental transversal. En cuanto a la población la misma estuvo conformada por los docentes pertenecientes a un colegio del estado Carabobo; la muestra fue de tipo no probabilístico, con sujetos voluntarios y la conformaron en el presente estudio 21 docentes.

Previo a la aplicación de los instrumentos se les informó debidamente a los trabajadores acerca del proceso de la investigación, para que voluntariamente decidieran si participaban en el estudio. En este sentido, el principio del consentimiento informado es importante en

las investigaciones ya que asegura la participación propuesta en relación con el diseño operacional.

Los requisitos específicos del consentimiento informado (Anexo 1) incluyen la provisión de información sobre la finalidad, los riesgos, los beneficios y las alternativas a la investigación y en la investigación, una debida comprensión del sujeto de esta información y de su propia situación, y la toma de la decisión libre, no forzada sobre si participa o no. Se utilizó el método de razonamiento deductivo, la técnica fue encuestas, revisión documental y la observación, y los instrumentos de recolección de la información aplicados fueron ISTAS 21, Inventario de ansiedad de Beck, y la escala de Warr, Cook y Wall.

Dichos instrumentos mencionados: ISTAS 21, es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención que identifica y mide factores de riesgo.¹⁶ El inventario de ansiedad de Beck; es una herramienta útil para valorar los síntomas somáticos de ansiedad, tanto en desórdenes de ansiedad como en cuadros depresivos.¹⁷ Y la escala de Warr, Cook y Wall; es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo;¹⁸ siendo éstas no exclusivas para el área de la docencia sino un herramienta que incluye a todos los trabajadores.

Una vez recolectados los datos fueron ordenados, tabulados y procesados estadísticamente mediante el paquete estadístico Past 3.17, a través de estadística descriptiva e inferencial, según los objetivos específicos.

Los resultados se presentan en tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas para variables cualitativas (Edad, Género, etc.) con la media y desviación estándar para la edad, y la mediana y percentiles 25 y 75 en el caso de los puntajes obtenidos en los instrumentos aplicados.

Se realizaron comparaciones de proporciones con prueba Z, búsqueda de relación entre variables numéricas con el coeficiente de correlación por rangos de Spearman (ρ), entre las cualitativas con el Chi cuadrado de Pearson (χ^2) y comparación de medias de las variables cuantitativas según el sexo con la prueba t de Student. Se asumió para todas las pruebas un nivel de significancia estadística de $P < 0,05$.

Resultados

Tabla 1. Distribución Absoluta y Porcentual según sexo y edad, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	19	90,5*
Masculino	2	9,5
Edad (años)		
20 a 29	1	4,8
30 a 39	2	9,5
40 a 49	7	33,3
50 a 59	6	28,6
60 a 69	4	19,0
70 a 72	1	4,8
Total	21	100,0

Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)

***Z= 5,25; P= 0,00**

Se estudió una muestra de veintiún (n=21) Licenciados en Educación, de las cuales 90,5% (n=19) eran mujeres y 9,5% (n=2) hombres, con predominio estadísticamente significativo del sexo femenino (Z=5,25; P=0,00). 33,3% (n=7) pertenecían al grupo etario más frecuente, de 40 a 49 años seguido por el de 50 a 59 años con 28,6% (n=6). La edad tuvo un promedio de 49,95 años, desviación estándar de 11,05 años, valor mínimo 28 años y máximo 72 años.

Tabla 2. Distribución Absoluta y Porcentual según el nivel de los factores de riesgo psicosociales detectados en las dimensiones del ISTAS, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023

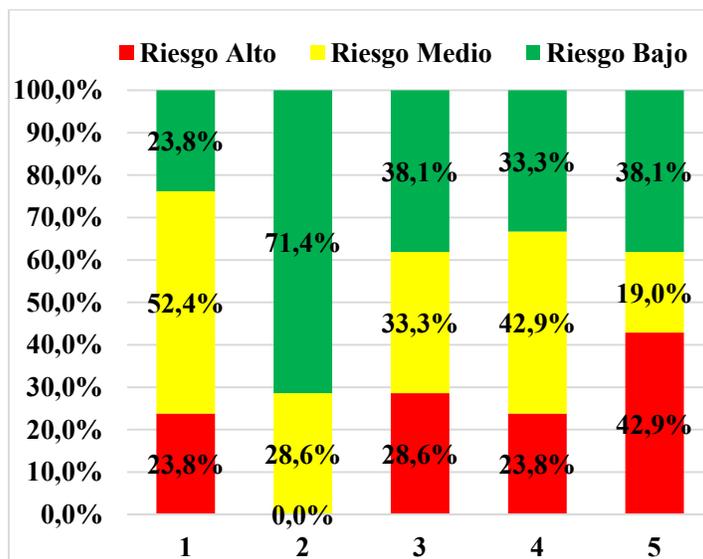
Exigencias psicológicas	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	23,8
Medio	11	52,4
Alto	5	23,8
Trabajo activo y desarrollo de habilidades		
Bajo	15	71,4*
Medio	6	28,6
Alto	0	0,0
Apoyo social y calidad de liderazgo		
Bajo	8	38,1
Medio	7	33,3
Alto	6	28,6
Compensaciones		
Bajo	7	33,3
Medio	9	42,9
Alto	5	23,8
Doble presencia		
Bajo	8	38,1
Medio	4	19,0
Alto	9	42,9
Total	21	100,0

Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)

* $Z= 2,77$; $P= 0,005$

En cuanto al nivel de los factores de riesgo psicosociales detectados en cada una de las dimensiones del ISTAS, se evidenció predominio del nivel bajo (color verde) en trabajo activo y desarrollo de habilidades (71,4%, $Z=2,77$; $P=0,005$) y en apoyo social y calidad de liderazgo (38,1%), del nivel medio (color amarillo) en exigencias psicológicas (52,4%) y compensaciones (42,9%), y del nivel alto (color rojo) en la dimensión doble presencia con 42,9% (Tabla 2 y Gráfico 1).

Gráfico 1. Distribución según el nivel de los factores de riesgo psicosociales detectados en el ISTAS, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023



Fuente: Tabla 2

- 1 Exigencias psicológicas
- 2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- 3 Apoyo social y calidad de liderazgo
- 4 Compensaciones
- 5 Doble presencia

Tabla 3. Distribución según el nivel de ansiedad, satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023

Nivel de Ansiedad	Frecuencia	Porcentaje
Ansiedad muy baja (0 a 21 puntos)	19	90,5*
Ansiedad Moderada (22 a 35 puntos)	2	9,5
Satisfacción laboral factor intrínseco		
Poco insatisfecho	2	9,5
Neutro	1	4,8
Poco satisfecho	2	9,5
Satisfecho	8	38,1
Muy satisfecho	8	38,1
Satisfacción laboral factor extrínseco		
Neutro	1	4,8
Poco satisfecho	1	4,8
Satisfecho	5	23,8
Muy satisfecho	14	66,7
Total	21	100,0

Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)

Respecto al nivel de ansiedad de los educadores evaluados 90,5% (19) tenían ansiedad muy baja, con relevancia estadísticamente significativa ($Z=5,25$; $P=0,00$). Desde el punto de

vista intrínseco, los educadores estaban satisfechos o muy satisfechos (38,1% cada uno). La escala de satisfacción laboral extrínseca mostró que 66,7% (14 sujetos) estaban muy satisfechos (Tabla 3).

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de los valores obtenidos en el ISTAS, escalas de ansiedad y de satisfacción laboral, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023

	EP	TADH	ASCL	COM	DP	ANS	SLINT	SLEXT
Mínimo	0	0	1	1	0	0	19	27
Máximo	15	7	10	9	8	29	40	45
Percentil								
25	6	3	3	1	1	2,5	26	33,5
50	9	4	4	4	3	6	35	38
75	10,5	6	7	5	4,5	11	36	39

EP: Exigencias psicológicas

TADH: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

ASCL: Apoyo social y calidad de liderazgo

COM: Compensaciones

DP: Doble presencia

ANS: Ansiedad

SLIN: Satisfacción Laboral Intrínseca

SLEX: Satisfacción Laboral Extrínseca

En la Tabla 4 se resumen los estadísticos descriptivos (medianas, percentiles 25 y 75) de los valores obtenidos en el ISTAS, escalas de ansiedad y satisfacción laboral en los sujetos evaluados. Se considera que entre los percentiles 25 y 75 se ubica el 50% central de los puntajes y de las lecturas de las variables estudiadas.

Tabla 5. Correlaciones estadísticamente significativas entre las variables estudiadas, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023

Variables	ρ	P
Doble presencia – Ansiedad	0,514	0,014*
Apoyo social/calidad de liderazgo – Satisfacción intrínseca	-0,702	0,000*
Apoyo social y calidad de liderazgo – Satisfacción extrínseca	-0,615	0,003*
Compensaciones – Satisfacción Laboral intrínseca	-0,590	0,005*
Exigencias psicológicas – Satisfacción Laboral intrínseca	-0,435	0,049*

Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)

*Estadísticamente significativo

Se muestran las correlaciones más relevantes y estadísticamente significativas entre las variables estudiadas en la Tabla 5. Se detectó una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre doble presencia y ansiedad (Tabla 5 y Gráfico 2: $\rho=0,514$; $R^2=0,251$; $P=0,014$). 25,1% de la variación en la ansiedad fue atribuible a la variación del puntaje en doble presencia.

Asimismo, se evidenciaron correlaciones negativas y con significancia estadística entre:

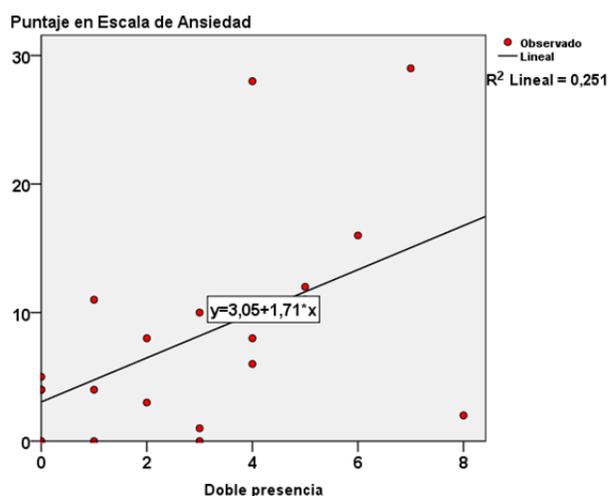
1.- Apoyo social y calidad de liderazgo – Satisfacción Laboral factor intrínseco (Gráfico 3: $\rho=-0,702$; $R^2=0,464$; $P=0,000$), la variación de la satisfacción intrínseca fue atribuible hasta 46,4 % a la variación del apoyo social y calidad de liderazgo;

2.- Apoyo social y calidad de liderazgo – Satisfacción Laboral factor extrínseco (Gráfico 4: $\rho=-0,615$; $R^2=0,425$; $P=0,003$), la variación de la satisfacción extrínseca fue atribuible hasta 42,5 % a la variación del apoyo social y calidad de liderazgo;

3.- Compensaciones – Satisfacción Laboral factor intrínseco (Gráfico 5: $\rho=-0,590$; $R^2=0,434$; $P=0,005$), la variación de la satisfacción intrínseca fue atribuible en 43,4% a la variación de las Compensaciones y;

4.- Exigencias psicológicas – Satisfacción Laboral factor intrínseco (Gráfico 6: $\rho=-0,435$; $R^2=0,133$; $P=0,049$), la variación de la satisfacción intrínseca fue atribuible en 13,1% a la variación de las Exigencias Psicológicas.

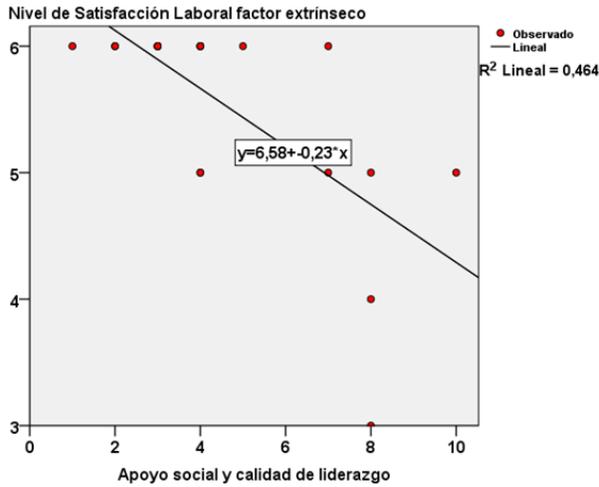
Gráfico 2. Correlación entre Doble Presencia y el puntaje en la escala de Ansiedad, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023



$\rho= 0,514$; $R^2= 0,251$; $P= 0,014$

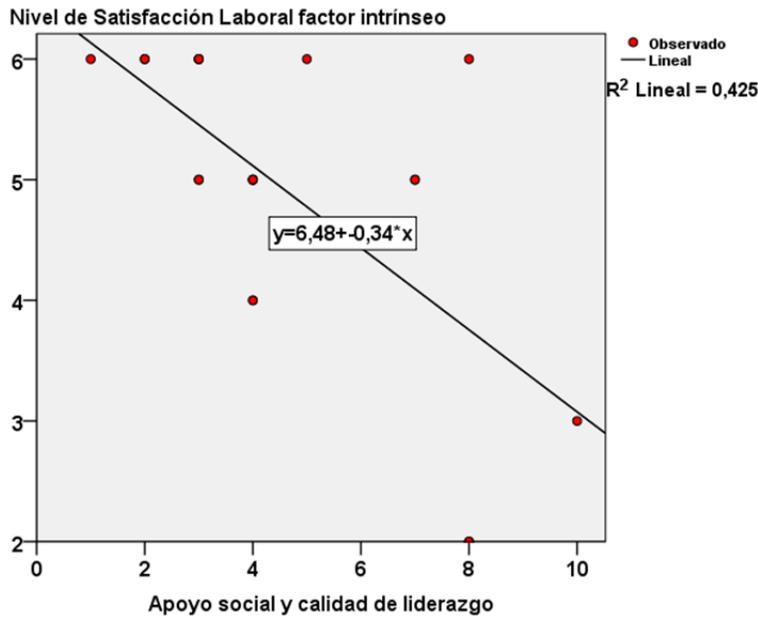
Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)

Gráfico 3. Correlación entre apoyo social/calidad de liderazgo y el puntaje en Satisfacción Laboral extrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023



Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)
 $\rho = -0,702$; $R^2 = 0,464$; $P = 0,000$

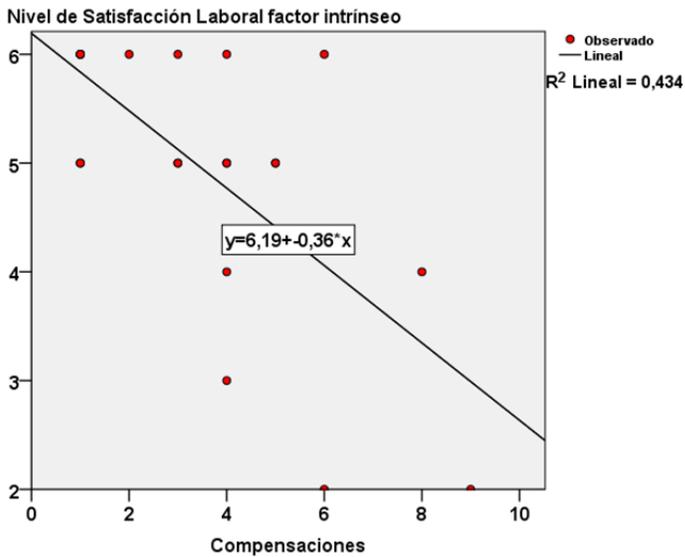
Gráfico 4. Correlación entre apoyo social/calidad de liderazgo y el puntaje en Satisfacción Laboral intrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023



$\rho = -0,615$; $R^2 = 0,425$; $P = 0,003$

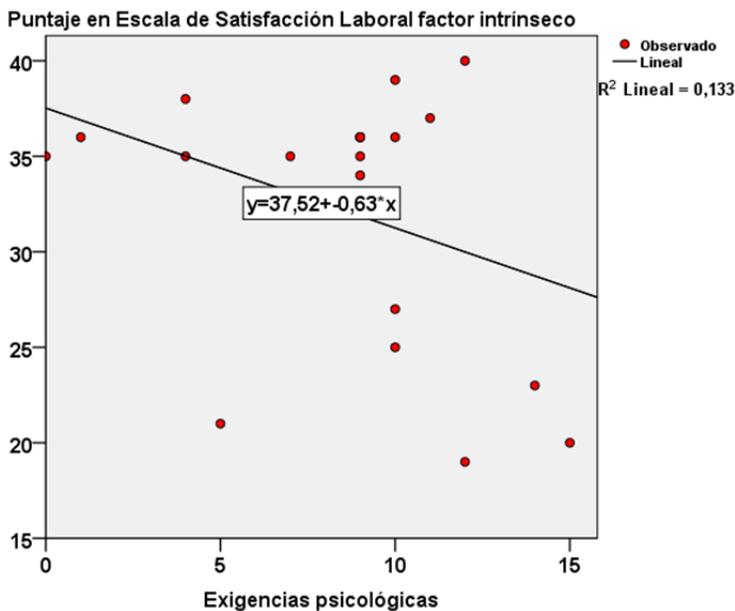
Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)

Gráfico 5. Correlación entre Compensaciones y el puntaje en Satisfacción Laboral intrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023



Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)
 $\rho = -0,590$; $R^2 = 0,434$; $P = 0,005$

Gráfico 6. Correlación entre exigencias psicológicas y el puntaje en Satisfacción Laboral factor intrínseco, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023



$\rho = -0,435$; $R^2 = 0,133$; $P = 0,049$

Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)

Tabla 6. Comparaciones de medias de las variables cuantitativas según sexo, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023

Variables	Sexo		Media	DE	T; P
Edad (años)	M	2	50,0	31,1	T= 0,002; P= 0,99
	F	19	49,9	9,1	
Exigencias psicológicas	M	2	12,0	4,2	T= 1,34; P= 0,19
	F	19	8,2	3,8	
Trabajo activo/desarrollo de habilidades	M	2	4,5	2,1	T= 2,45; P= 0,81
	F	19	4,2	1,9	
Apoyo social y calidad de liderazgo	M	2	6,0	2,8	T= 0,84; P= 0,41
	F	19	4,5	2,4	
Compensaciones	M	2	6,0	4,2	T= 1,57; P= 0,13
	F	19	3,4	2,1	
Doble presencia	M	2	6,5	0,7	T= 2,07; P= 0,06
	F	19	2,6	2,2	
Puntaje Escala de Ansiedad	M	2	22,5	9,2	T= 3,2; P= 0,005*
	F	19	6,7	6,6	
Puntaje Satisfacción Laboral intrínseca	M	2	27,5	10,6	T= 1,04; P= 0,311
	F	19	32,6	6,3	
Puntaje Satisfacción Laboral extrínseca	M	2	30,5	4,9	T= 2,00; P= 0,06
	F	19	37,3	4,5	

Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024) DE: Desviación estándar

Al comparar los promedios de las variables cuantitativas según el sexo, no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas (Tabla 6: $P > 0,05$).

No se evidenciaron asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del ISTAS, nivel de ansiedad, de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, al aplicar el Chi cuadrado de Pearson (Tabla 7: $P > 0,05$).

Tabla 7. Asociaciones entre las dimensiones del ISTAS, nivel de ansiedad, de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, en educadores de un colegio privado del estado Carabobo, 2023

Variable 1	Variable 2	Chi cuadrado (χ^2)	P
Exigencias psicológicas	Nivel de Ansiedad	2,01	0,37
	Satisfacción Laboral intrínseca	13,94	0,08
	Satisfacción Laboral extrínseca	9,27	0,16
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Nivel de Ansiedad	0,88	0,35
	Satisfacción Laboral intrínseca	7,52	0,11
	Satisfacción Laboral extrínseca	3,08	0,38
Apoyo social y calidad de liderazgo	Nivel de Ansiedad	1,38	0,51
	Satisfacción Laboral intrínseca	14,25	0,07
	Satisfacción Laboral extrínseca	12,31	0,06
Compensaciones	Nivel de Ansiedad	2,95	0,23
	Satisfacción Laboral intrínseca	13,4	0,09
	Satisfacción Laboral extrínseca	8,67	0,19
Doble presencia	Nivel de Ansiedad	2,95	0,23
	Satisfacción Laboral intrínseca	3,39	0,91
	Satisfacción Laboral extrínseca	5,55	0,48

Fuente: Datos de la investigación (Corona, 2024)

Discusión

En cuanto a lo relacionado con las características personales; en torno a sexo, edad, antigüedad de ejercicio de las Etapas I y II de Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, se observó que, de 73 maestros, 9 (12,33%) pertenecen al sexo masculino, mientras que 64 (87,67%) docentes restantes son del sexo femenino, reflejándose una superioridad de estos últimos. En cuanto a la edad de los docentes de aula en las Etapas I y II de la Educación Básica del Municipio Jesús Enrique Lossada, de los 73 maestros, 7 (9,59%) tienen edades comprendidas entre 25 y 31 años, 34 (46,58%) docentes de aula tienen edades entre 32 y 38 años, 28 (38,36%) docentes tienen edades entre 39 y 45 y finalmente en el intervalo 46–52 años hay 4 docentes que representan un (5,47%), notándose que la mayoría de las edades de los maestros están entre 32 y 45 años.¹⁵

Según los resultados, la doble presencia, exigencias psicológicas y trabajo activo y desarrollo de habilidades son factores de riesgo psicosociales asociados a la actividad laboral que podrían generar ansiedad en los educadores de un colegio, estos hallazgos coinciden con lo planteado tanto por Seijas (2020) como por Córdoba y Col. (2019).^{14,15}

Por otro lado, respecto al nivel de ansiedad de los educadores evaluados 90,5% (19) tenían ansiedad muy baja, con relevancia estadísticamente significativa ($Z=5,25$; $P=0,00$). Desde el punto de vista intrínseco, los educadores estaban satisfechos o muy satisfechos (38,1% cada uno). La escala de satisfacción laboral extrínseca mostró que 66,7% (14 sujetos) estaban muy satisfechos. Córdoba y col (2019) en su investigación determinó la importancia de adoptar medidas preventivas debido a la influencia de la ansiedad en la satisfacción laboral con el objeto de controlar los riesgos ocupacionales.¹⁵

En cuanto a las correlaciones, se detectó una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre doble presencia y ansiedad, con una variación en la ansiedad atribuible a la variación del puntaje en doble presencia. En el trabajo de Alvites-Huamaní (2019) existe una fuerte correlación entre el estrés en general y sus manifestaciones como la ansiedad y los factores psicosociales en general. Es necesario señalar que esta situación puede generar patologías físicas; en los docentes, de igual manera el aumento de actividades laborales, el horario extendido, el atraso de trabajos, generan en los docentes falta de tiempo para compartir con la familia y por ende ausencia de actividades de socialización, lo que

produce en su salud mental un impacto, experimentando angustia, ansiedad, tensión, entre otros.²⁰

Finalmente, aunque los niveles demostraron ser altos no se evidenció asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del ISTAS, nivel de ansiedad, de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, al aplicar el Chi cuadrado de Pearson. Así menciona Martínez en su investigación donde demuestra que el nivel de satisfacción laboral de los educadores sociales obtenido es elevado, coincidiendo con estudios anteriores que compara la satisfacción laboral de educadoras sociales, trabajadoras sociales y profesoras de primaria en España, muestra que los dos primeros grupos están laboralmente menos satisfechos que el de maestras. Sin embargo, no obtiene diferencias significativas entre la satisfacción de trabajadoras y educadoras sociales.¹⁹

Conclusión

Sobre la base de los resultados obtenidos en el presente estudio se concluye que los factores psicosociales que prevalecieron en los educadores de un colegio de esta investigación fueron la doble presencia, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades asociados a la actividad laboral que ejecutan los educadores.

De igual manera, los niveles de ansiedad identificados en el estudio presentaron lecturas bajas, sin embargo, se detectó una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre doble presencia y ansiedad, con una variación en la ansiedad que fue atribuible a la variación del puntaje en doble presencia

Por lo que se refiere a la relación entre los factores psicosociales en el trabajo, niveles de ansiedad y satisfacción laboral en los educadores de un colegio, quienes actuaron como muestra en este estudio, comparando estos resultados según el sexo; aunque los niveles demostraron ser altos no se evidenció asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del ISTAS, nivel de ansiedad, de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca.

En cuanto a la edad, comparando los promedios de las variables cuantitativas según el sexo, no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas excepto en el puntaje de Ansiedad, siendo significativamente mayor en el sexo masculino.

Recomendaciones

- Los objetivos de los trabajadores y la institución deben estar alineados, por lo que se hace necesario compartir constantemente el conocimiento sobre manejo del estrés, manejo de emociones, incluyendo ansiedad; así como informar sobre la labor realizada, motivándolos a mantener el ritmo y felicitar la iniciativa y creatividad en los trabajos realizados de forma colectiva e individualizada.
- Fomentar la autonomía del educador en la realización de sus tareas.
- Fomentar la colaboración y participación de los educadores, así como el apoyarse entre sí, mediante el trabajo en equipo.
- Promover un liderazgo activo.
- Concientizar y fomentar la gestión de factores de riesgo psicosociales, para prevenir el estrés, la ansiedad, la depresión, entre otros.
- Mejorar las habilidades de comunicación dentro de la institución.
- Mantener vigilancia epidemiológica de factores psicosociales vinculadas con el trabajo.
- Para próximos estudios hacer una comparación con docentes de educación superior.

Referencias Bibliográficas

1. Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo [Internet]. Europa.eu. [citado el 8 de enero de 2024]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
2. Ansiedad [Internet]. <https://www.cun.es>. [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/ansiedad>
3. Tipos trastornos ansiedad - navarra.es [Internet]. Navarra.es. [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: https://www.navarra.es/home_es/Temas/Portal+de+la+Salud/Ciudadania/Mi+enfermedad/Trastornos+de+ansiedad/Introduccion/Tipos+trastornos+ansiedad/
4. Unirioja.es. [citado el 5 de julio de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=499144>
5. Ruiz EJG. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicología Científica.com [Internet]. 2010 [citado el 9 de enero de 2024]; Disponible en: <https://psicologiacentifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
6. Gómez D. Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla) [Internet]. Hubspot.es. 2022 [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
7. La salud mental en el trabajo [Internet]. Who.int. [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
8. Visión U. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo [Internet]. Insst.es. [citado el 9 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
9. Feldman L, Blanco D. Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela; Revista Salud de los trabajadores (Maracay); 2012; 20:1:75-92. [citado el 5 de julio de 2024]. Disponible en: <https://ve.scielo.org/pdf/st/v20n1/art07.pdf>
10. Incret [Internet]. Gob.ve. [citado el 8 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://incret.gob.ve/public/quienes-somos>

11. Herrera K, Jiménez K, Méndez V. Desencadenantes del contexto laboral que tienen mayor probabilidad de generar el Síndrome de Burnout en docentes de ciencias en secundaria de cinco instituciones educativas de las provincias de Heredia y Alajuela. 2023 [citado el 19 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/25204>
12. Vista de Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del COVID-19 [Internet]. Produccioncientificaluz.org. [citado el 20 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35763/38075>
13. Quispe S, Marlene M. Gestión escolar y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa secundaria del distrito de Ocongate. 2021. Universidad César Vallejo; 2021.
14. Seijas-Solano DE. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Rev Salud Pública (Bogotá) [Internet]. 2019 [citado el 20 de febrero de 2024]; 21(1):102-8. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>
15. Meriño V.; Henao A.; Chirinos Y.; Martínez, C. & Pérez C. La satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las etapas I y II de Educación Básica. Revista Espacios; 2019; 40:9:26. Revistaespacios.com. [citado el 5 de julio de 2024]. Disponible en: <https://es.revistaespacios.com/a19v40n09/19400926.html>
16. COPSOQ ISTAS21 [Internet]. Iistas.net. [citado el 5 de julio de 2024]. Disponible en: <https://istas.net/copsoq-istas21>
17. Clínica Las Condes. Disponible en: <https://www.clinicalascondes.cl/CENTROS-Y-ESPECIALIDADES/Especialidades/Departamento-de-Medicina-Interna/Unidad-de-Geriatria/Inventario-de-Ansiedad-de-Beck>. [citado el 5 de julio de 2024].
18. Psicología-online.com. [citado el 5 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/escala-general-de-satisfaccion-laboral-1557.html#:~:text=La%20Escala%20General%20de%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%28Overall%20Job,experiencia%20de%20los%20trabajadores%20de%20un%20empleo%20remunerado>.
19. Martínez A, Lezcano F. Satisfacción profesional de los educadores sociales: factores de influencia. Revista de pedagogía, ISSN-e 2340-6577, ISSN 0210-5934. 2020; 72:2:99-118

[citado el 7 de julio de 2024]. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7480448>

20. Alvites-Huamaní CG. Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propós. represent. [Internet]. [citado el 7 de julio de 2024]; 2019; 7(3):141-78. Disponible en:
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/393>



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
INSTRUMENTO



Anexo xxxii

CONSENTIMIENTO INFORMADO MEDICIONES DE ANSIEDAD, RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

La aplicación de los siguientes cuestionarios tiene como objetivo evaluar los niveles de ansiedad presentes en los educadores; Identificar los riesgos psicosociales presentes; Indicar los niveles de satisfacción laboral y relaciona los niveles de ansiedad, factores psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en los integrantes de la muestra. Realizar el diagnóstico de Riesgo Psicosocial y/o Fatiga, Carga y Estrés Laboral para identificar, evaluar, prevenir e intervenir los riesgos que puedan desencadenar estos factores en efectos negativos en el desempeño laboral y la salud de los trabajadores.

Esta evaluación se realizará a través de:

1. **Test De Beck (Test De Ansiedad);** (Beck Anxiety Inventory) – BAI Beck, A.T.; Brown, G.; Epstein, N. y Steer,r.A. (1988)
2. **Riesgos Psicosociales:** cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve.
3. **Escala general de satisfacción laboral:** Adaptación de la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall publicada en 1979

Una vez sea recopilada la información, se analizará y se dará la socialización y las medidas de control correspondientes.

En el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la institución universitaria. Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la Salud Ocupacional.

Yo, _____ identificado (a) con documento No. _____, desarrollando mis funciones como: _____ en el colegio: _____, he comprendido la metodología y el objetivo del estudio en mención del Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional. Sí _____ NO _____.

Luego de comprender la metodología y objetivo del estudio, diligenciaré los cuestionarios y garantizaré la veracidad de la información: Sí _____ NO _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
INSTRUMENTO
Anexo II



FIRMA: _____

FECHA: _____

TEST DE BECK (TEST DE ANSIEDAD)

(Beck Anxiety Inventory) – BAI Beck, A.T.; Brown, G.; Epstein, N. y Steer, r.A.
(1988)

Nombre _____ Edad ____ Sexo M () F () Fecha ___/___/___

En el siguiente cuestionario hay una lista de síntomas comunes de la ansiedad. Lea cada uno de los ítems atentamente, e indique cuanto le ha afectado en la última semana incluyendo hoy. Señale a la izquierda de cada número según esta escala:

- (0) No ha estado presente
- (1) Levemente, no me ha molestado mucho
- (2) Moderadamente ha sido molesto, pero lo he podido superar
- (3) Severamente, difícil lo he soportado

1	Adormecimiento o cosquilleo	0	1	2	3
2	Sentirse acalorado	0	1	2	3
3	Debilidad en las piernas	0	1	2	3
4	Incapacidad para relajarse	0	1	2	3
5	Miedo de que suceda lo peor	0	1	2	3
6	Mareo	0	1	2	3
7	Taquicardia	0	1	2	3
8	Inquietud	0	1	2	3
9	Sentirse Aterrorizado	0	1	2	3
10	Nerviosismo	0	1	2	3
11	Sensación de ahogo	0	1	2	3
12	Manos temblorosas	0	1	2	3
13	Escalofríos	0	1	2	3
14	Miedo a perder el control	0	1	2	3
15	Dificultad para respirar	0	1	2	3
16	Miedo a morir	0	1	2	3
17	Sentirse asustado	0	1	2	3
18	Indigestión o molestias estomacales	0	1	2	3
19	Perdida de la conciencia, desmayo	0	1	2	3
20	Rostro sonrojado	0	1	2	3
21	Sudoración (no debido a calor)	0	1	2	3



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
INSTRUMENTO
Anexo III



CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 VERSIÓN BREVE

Riesgos Psicosociales

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija **una sola** respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

- a) Hombre
 b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
 b) Entre 26 y 35 años
 c) Entre 36 y 45 años
 d) Entre 46 y 55 años
 e) Más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

1		
2		
3		
4		

A4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc.)

1		
2		
3		
4		

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1		
2		
3		
4		



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
INSTRUMENTO



II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
INSTRUMENTO



18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
INSTRUMENTO
Anexo IV



ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Adaptación de la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall publicada en 1979

Instrucciones: De los siguientes aspectos que se relacionan con el puesto de trabajo, selecciona cómo te sientes respecto a cada uno, de acuerdo a la escala indicada.

- (0) Muy insatisfecho
- (1) Insatisfecho
- (2) Poco Insatisfecho
- (3) Neutro

- (4) Poco Satisfecho
- (5) Satisfecho
- (6) Muy Satisfecho

1	Condiciones del lugar de trabajo	
2	Autonomía para elegir el propio modo de trabajo	
3	Compañero de trabajo	
4	Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)	
5	Supervisor inmediato	
6	Importancia de la tarea y responsabilidad asignada	
7	Salario adecuado	
8	Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales	
9	La relación general entre los trabajadores y supervisores	
10	Posibilidades de progreso o Promoción	
11	El modo en que se gestiona el centro como organización	
12	Atención a las sugerencias realizadas	
13	Horario de trabajo	
14	Variedad de tareas que se realizan en el trabajo	
15	Estabilidad en el empleo	

Informe de Actividades

Planificación de actividades en función de los tiempos y objetivos determinados previamente establecidos en el proyecto de investigación denominado: **Riesgos psicosociales, niveles de ansiedad y satisfacción laboral en educadores de un colegio del estado Carabobo, 2023.**

ACTIVIDADES A REALIZAR	AÑO 2023			AÑO 2024		
Revisión de Bibliografía						
Elaboración del Proyecto de Investigación						
Entrega del Proyecto de Investigación						
Recolección de los Datos						
Análisis de los Datos						
Interpretación de los Resultados						
Discusión, Conclusión y Recomendaciones						
Entrega de Trabajo Especial de Grado Final						

Ysleyer Corona
C.I. 20.316.125

Harold Guevara
C.I. 7.078.962

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su Artículo 133, quien suscribe **Harold Guevara**, titular de la cédula de identidad N° **7.078.962**, en mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado titulado: “**Riesgos psicosociales, niveles de ansiedad y satisfacción laboral en educadores de un colegio del estado Carabobo, 2023**”; presentado por el (la) ciudadano(a) Ysleyer Carolina Corona Lucambio, titular de la cédula de identidad V-20.316.125, para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia, a los 12 días del mes de Octubre del año 2024.

Harold Guevara
C.I. 7.078.962