

# 47

## RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTADO EMOCIONAL DE DOCENTES DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

### PSYCHOSOCIAL RISKS AND EMOTIONAL STATE OF TEACHERS OF THE PSYCHOLOGY AT THE TECHNICAL UNIVERSITY OF BABAHOYO

Ingrid Yolanda Zumba Vera<sup>1</sup>

E-mail: [izumbav@utb.edu.ec](mailto:izumbav@utb.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6353-8922>

Francisco Alejandro Amaiquema Márquez<sup>1</sup>

E-mail: [famaiquema@utb.edu.ec](mailto:famaiquema@utb.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5411-6282>

Juan Antonio Vera Zapata<sup>1</sup>

E-mail: [jveraz@utb.edu.ec](mailto:jveraz@utb.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1413-8492>

Karina María Caicedo Chambers<sup>1</sup>

E-Mail: [kcaicedo@utb.edu.ec](mailto:kcaicedo@utb.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9131-6147>

<sup>1</sup>Universidad Técnica de Babahoyo

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Zumba Vera, I. Y., Amaiquema Márquez, F. A., Vera Zapata, J. A. & Caicedo Chambers, K. M. (2022). Riesgos psicosociales y estado emocional de docentes de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Conrado*, 18(88), 392-401.

#### RESUMEN

Los docentes ejercen una de las profesiones más expuestas a factores de riesgos psicosociales, entre ellos, los relacionados con la inseguridad social, que influyen en su estado emocional y su salud, generando estrés laboral y agotamiento profesional. A pesar de su importante papel en el desarrollo de la sociedad y la formación de las nuevas generaciones, su percepción acerca de la salud ocupacional y su relación con el clima organizacional, no ha sido suficientemente investigada. El objetivo de este estudio es analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el estado emocional de docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Se realizó un estudio exploratorio descriptivo de corte transversal que articula métodos cuantitativos y cualitativos. Fue aplicado el instrumento Trait Meta-Mood Scale, (TMMS-24) para evaluar los estados emocionales del total de docentes de la Carrera. Los resultados obtenidos identifican las variables más representativas según las tres dimensiones validadas: Atención emocional, Claridad de sentimientos y Reparación emocional con especial relevancia para la comprensión de los sentimientos y los pensamientos positivos. Las valoraciones finales pueden contribuir a la formulación de políticas e implementación de acciones que disminuyan la influencia negativa de dichos factores de riesgos.

#### Palabras clave:

Clima organizacional, riesgos psicosociales, estado emocional

#### ABSTRACT

Teachers exercise one of the professions most exposed to psychosocial risk factors, including those related to social insecurity, which influence their emotional state and health, generating work stress and professional exhaustion. Despite its important role in the development of society and the formation of new generations, its perception of occupational health and its relationship with the organizational climate has not been sufficiently investigated. The objective of this study is to analyze the influence of psychosocial risk factors on the emotional state of teachers of the Psychology career at the Technical University of Babahoyo, Ecuador. An exploratory descriptive cross-sectional study was carried out that articulates quantitative and qualitative methods. The Trait Meta-Mood Scale instrument (TMMS-24) was applied to evaluate the emotional states of all the teachers in the Career. The results obtained identify the most representative variables according to the three validated dimensions: Emotional attention, Clarity of feelings and Emotional repair with special relevance for the understanding of positive feelings and thoughts. The final assessments can contribute to the formulation of policies and implementation of actions that reduce the negative influence of these risk factors.

#### Keywords:

Organizational climate, psychosocial risk, emotional state

## INTRODUCCIÓN

En el campo de la educación, se pueden observar múltiples situaciones causadas por un clima organizacional adverso. La profesión docente está expuesta a variadas condicionantes, tanto el trabajo del día a día en el aula, como fuera de ella, acuciada por las necesidades de auto-preparación, auto-formación, renovación y otras, encaminadas a cumplir los estándares de calidad establecidos por las organizaciones, instituciones o el sistema educativo de cada país (García, 2021).

Coincidiendo con lo anterior, Soto & Deroncele (2021); sostienen que las actividades educativas requieren de muchas responsabilidades, por lo que es común que el docente despliegue variadas funciones relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje, combinadas con otras de carácter disciplinario, afectivo e incluso, familiar que influyen en su estado emocional y en casos extremos, causar estrés, y agotamiento profesional o síndrome de burnout.

Al respecto, Vera (2021); refiere que los docentes de la Carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Bahahoyo (UTB), están altamente expuestos a factores de riesgos psicosociales, que generan estrés laboral e influyen en su estado emocional. Se cree que dichos factores psicosociales, pueden alcanzar altos niveles de riesgo, pues los docentes deben asumir cambios cognitivos y actitudinales para asimilar nuevas formas de hacer y enfoques a nivel tecnológico, metodológico, y pedagógico.

El mismo autor significa que, entre los factores de riesgos psicosociales, que pueden generar estrés laboral se encuentra la carga de trabajo, atribuida a la impartición de clases presenciales, actividades docentes, tareas de investigación y otras que, aunque formalmente organizadas en horarios semanales, en la práctica los plazos de ejecución, no resultan suficientes.

Esta situación, muestra un desequilibrio entre las horas planificadas para impartir clases presenciales y las planificadas para realizar otras actividades, por lo que su organización y plazos de cumplimiento inadecuados, tiende a la acumulación de las tareas propias de los docentes, situación que puede generar estrés, ante posibles incumplimientos (Vera, 2021).

Esta dificultad, además de estrés, puede generar sentimientos de frustración e insatisfacción laboral, y desencadenar problemas de comunicación con compañeros de trabajo, estudiantes y familias, que pueden reflejarse en signos y síntomas como fatiga, falta de concentración, bajo rendimiento, ansiedad, alteración del sueño, dificultades digestivas, etc. (Deroncele, 2021). Por ello es

necesario el estudio de conceptos como: clima organizacional, riesgos psicosociales, estado emocional, comunicación, y otros enfocados en salud mental positiva de los docentes (Soto & Deroncele, 2021).

Un factor psicosocial que probablemente influye en el estado emocional de los docentes, es el constante desarrollo de las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones, (TIC); entendidas como el conjunto de equipos, soportes, programas, canales y otros medios relacionados con la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; destinados facilitar el acceso, almacenamiento, procesamiento y transmisión de la información (Sánchez-Toledo, 2021).

Aunque tiene un origen tecnológico, a su vez genera transformaciones en lo metodológico y lo pedagógico, al servir de soporte a procesos de enseñanza-aprendizaje que propician cada vez más la migración de modelos presenciales, hacia modelos no presenciales, que demandan la recreación de un clima organizacional favorable, a los efectos de integrar de forma armónica factores físicos, psicológicos y sociales, los cuales pueden ser gestionados bajo la denominación de riesgos psicosociales (Vithayaporn, et al., 2022).

Otro factor de carácter psicosocial, es el impacto de la pandemia de COVID-19 a nivel individual, familiar, organizacional y social el cual, según Soto & Deroncele (2021), se evidenció en el confinamiento domiciliario, las limitaciones del contacto físico, la disminución de los niveles de empleo y de la producción bienes y servicios. Estas limitaciones, incidieron en el estado emocional de las personas y la proliferación de trastornos psicológicos como la ansiedad, angustia, preocupación, irritabilidad, y otros como consecuencia del estrés que la situación implica.

Otra de las secuelas de la pandemia fue la aceleración del uso de las TIC, combinación que ha transformado las relaciones humanas y planteado retos para su desarrollo, generando nuevas dinámicas de gestión organizacional, entre ellas el teletrabajo; modalidad que ha servido de soporte fundamental para la continuidad de las actividades educativas en entornos virtuales (Sánchez-Toledo, 2021).

A los mencionados factores psicosociales, debe sumarse la inseguridad social en la actualidad, a causa de la violencia, la delincuencia, el consumo de sustancias prohibidas y fenómenos similares (Leiva & Ramírez, 2021); sin dejar de mencionar disturbios sociales (huelgas, cierre de carreteras, etc.), y problemas económicos (alza de precios, desabastecimiento, etc.), cuyos efectos combinados menoscaban la calidad de vida y el bienestar general de la sociedad, y además genera desconfianza en las instituciones y la eficacia de las políticas públicas.

## DESARROLLO

Tomando en consideración que los temas relacionados con su percepción acerca de su salud ocupacional no han sido suficientemente tratados (Noroña & Vega, 2022); se realizó un estudio exploratorio descriptivo de corte transversal que articula métodos cuantitativos y cualitativos, con el objetivo de hacer un análisis de la influencia de los factores de riesgo psicosocial, en el estado emocional de docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo; a través de la vinculación de conceptos como: clima organizacional, clima laboral, clima escolar; riesgos psicosociales, inseguridad social y otros, que pueden influir en la salud mental de los docentes (Soto & Deroncele, 2021).

Fue aplicado el instrumento *Trait Meta-Mood Scale*, (TMMS-24) para evaluar los estados emocionales del total de docentes de la Carrera según las dimensiones previamente validadas para este instrumento: Atención emocional, Claridad de sentimientos y Reparación emocional.

Los métodos empleados para realizar el presente trabajo, han sido métodos del nivel teórico: a) Histórico lógico: permite contrastar la información relacionada con el tema investigado a los efectos de utilizar la lógica investigativa en diferentes etapas, b) Analítico-sintético: de utilidad para el análisis y ponderación de los elementos fundamentales que se sintetizarán en informaciones relevantes asociadas a la influencia de los factores de riesgo psicosocial, con énfasis en la inseguridad social, c) Inductivo-deductivo: esta combinación posibilita el análisis de elementos particulares, para establecer una secuencia lógica (de lo particular a lo general) que facilite la comprensión de la influencia de determinados factores psicosociales presentes en el clima organizacional, su influencia en el estado emocional y algunos instrumentos para medir la percepción.

Los métodos anteriores se acompañan de Métodos del nivel empírico: a) Revisión de documentos: desde una posición integradora, se revisan publicaciones científicas, normas jurídicas y documentos rectores que guían la elaboración del planteamiento, mediante información de referencia que posibilita evaluar, seleccionar y sintetizar los aspectos teóricos relevantes y encuestas.

Para la identificación de las variables más significativas que afectan el estado emocional de los docentes, se utilizaron métodos estadísticos descriptivos de naturaleza multivariada.

El documento se organiza en epígrafes que abordan determinados aspectos teóricos intencionados en facilitar la comprensión del tema tratado, el cual, a pesar

de contextualizarse en la carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo, puede ser aplicable a docentes de otras organizaciones educativas en el territorio nacional.

### Reflexiones sobre clima organizacional, clima laboral y clima escolar

Para Millán (2017); las organizaciones (incluyendo las universidades), constituyen el ámbito donde transcurre la mayor parte de la vida de las personas; ocupadas en disímiles tareas, de las cuales depende el éxito organizacional e individual. Por lo tanto, resulta vital que el clima organizacional (concebido como ámbito laboral donde las personas interactúan constantemente), sea lo más favorable posible. Este autor sostiene que, en el actual contexto latinoamericano, “el clima organizacional afecta a muchas instituciones educativas y es un tema de importancia” (p. 13).

Coincidentemente, (Zambrano, et al., 2017); expresan que el estudio del clima organizacional alcanza mayor relevancia por los incesantes cambios tecnológicos y las transformaciones de la sociedad contemporánea.

Desde la perspectiva de estos autores, el clima organizacional es heterogéneo y multidimensional debido a la diversidad de ambientes de trabajo en cada uno de los procesos de la organización; también se le relaciona con la productividad y la eficiencia, expresados en la eficacia y la calidad de los resultados de la organización (Zambrano et al., 2017).

Una de las dimensiones que visibiliza la heterogeneidad del clima organizacional es la humana, expresada en tanto en las individualidades, como en los grupos y colectividades vinculados por múltiples interrelaciones complejas y cambiantes (Zambrano et al., 2017); que generan diversas percepciones y comportamientos que se manifiestan en el contexto personal, grupal, organizacional, e incluso en el contexto externo (Millán, 2017).

Al respecto, (Millán, 2017; Anggraini, et al., 2021); coinciden en que una institución educativa, es en esencia, una organización compleja basada en cantidad de interrelaciones humanas, que justifican la atención a factores psico-fisiológicos perceptibles en el plano individual, conjuntamente con otros psico-sociales, que pueden ser percibidos de forma colectiva. Entre los factores que influyen sobre las percepciones de los individuos y grupos que hacen parte de la organización, Millán (2017); cita algunos como la comunicación, motivación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, etc.

La conceptualización del clima organizacional como “ámbito laboral” (Millán, 2017); o, “ambiente” de la

organización perceptible [por] e influyente en sus miembros (Zambrano et al., 2017); da indicios sobre la relación entre clima organizacional y clima laboral; cuestión que se define en la investigación de García (2021); al decir que ambos constituyen constructos esencialmente similares, pues el clima es laboral es un concepto que permite comprender la realidad organizacional donde se desarrolla la vida laboral de las personas, enfocada en las implicaciones para su seguridad, salud, y bienestar general.

Entonces, estudiar el clima laboral y su relación con la seguridad, salud, y bienestar general de las personas es una obligación importante, por cuanto las organizaciones no sólo deben conocer la realidad dinámica relacionada con las variables productividad y eficiencia, sino atender las preocupaciones y percepciones de los trabajadores sobre aspectos que pueden influir en su salud (Noroña & Vega, 2021).

En relación al clima laboral de una organización educativa, Millán (2017); expresa que los docentes perciben los factores del ambiente de trabajo y manifiestan su estado emocional para expresar el grado de influencia de diversas variables, tanto relacionadas con la organización: la evitación del trabajo, el bienestar emocional, la intención de permanencia, satisfacción laboral, compromiso organizacional (involucramiento, engagement), liderazgo, cohesión, comunicación, y motivación; como las relacionadas con la salud personal: estrés, desgaste profesional o síndrome de burnout, despersonalización, insatisfacción, violencia verbal, maltrato y humillación, sobrecarga en el trabajo, exceso de supervisión y control, y trastornos psicosomáticos.

Según Noroña & Vega (2021); resulta preocupante la salud laboral de los docentes de la educación superior, generalmente expuestos a factores del clima laboral, tanto en el ejercicio de funciones netamente educativas con los estudiantes, como otras actividades administrativas, investigativas, y sociales. De acuerdo al criterio de (Gálvez et al., 2020), la docencia está catalogada como una de las profesiones de mayor exposición a factores de riesgo psicosocial presentes en su clima laboral, que el caso concreto de las organizaciones educativas, es estudiado bajo la denominación de clima escolar.

El clima escolar se ha estudiado por la psicología y la pedagogía, sustentadas en estudios sobre el clima laboral (Gálvez et al., 2020). Respecto al clima escolar existen muchísimas definiciones y enfoques teóricos, aunque se prefiere definirlo como “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un

proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos” (Pérez-Guevara & Puentes-Suárez, 2022); que de acuerdo con el criterio de dichos autores puede denominarse de diversas formas: clima organizacional, clima social, clima académico, clima emocional y clima psicológico. Independientemente de la existencia de diferentes clasificaciones, lo importante es distinguir que el clima escolar puede clasificarse de dos formas:

**Clima escolar favorable:** caracterizado por ser abierto, participativo, consecuente y coherente, que en palabras de Arón & Milicic (1999) constituye un clima “nutritivo” “donde la convivencia es positiva, las personas sienten que es agradable participar, hay disposición para aprender y cooperar, y los estudiantes sienten que en sus crisis emocionales puede ser contenidas y en general contribuyen a que aflore la mejor parte de los estudiantes” (p. 18).

Cuando existe un clima escolar favorable, se observan mejores condiciones para la formación integral de los estudiantes, no solo desde el punto de vista académico, sino también desde la perspectiva social y emocional. Además, mejora el rendimiento y los resultados del trabajo de los docentes, debido a que este tipo de clima fomenta las oportunidades y las interrelaciones armónicas entre diferentes actores, lo cual facilita la comunicación y promueve el trabajo en equipo (Noroña & Vega, 2021). Al mismo tiempo (Vithayaporn, et al., 2022); indican que un clima positivo, tiende a disminuir los conflictos, el estrés y otros trastornos psicológicos; a la par, robustece la motivación, el compromiso y desarrolla las fortalezas que la organización necesita para enfrentar situaciones difíciles.

**Clima escolar desfavorable:** fácilmente apreciable porque generalmente se representa como un clima cerrado, autoritario, excesivamente controlado e inconsecuente o incoherente, que en palabras de Arón & Milicic (1999); constituye un clima “tóxico” ya que, “contaminan el ambiente, contagiándolo con características negativas que parecieran hacer aflorar las partes más negativas de las personas. En estos climas, además se invisibilizan los aspectos positivos y aparecen como inexistentes, y por tanto existe una percepción sesgada que amplifica los aspectos negativos, y las interacciones se tornan cada vez más estresantes e interferentes con una solución de conflictos constructiva”. (p. 18). Los mismos autores expresan que en este tipo de clima predominan las relaciones de poder, dominación y control, que para nada estimulan las relaciones interpersonales, ni la participación consciente, libre y voluntaria. Al respecto, (Vithayaporn, et al., 2022); añaden que fomenta comportamientos individuales y sociales discrepantes, que

afectan la convivencia y la buena marcha del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Entonces, téngase en cuenta que, el grado de complejidad del clima de una universidad está en relación con su complejidad como organización académica, y con la cantidad diversidad de percepciones e interacciones entre docentes y otros participantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Entre estos se encuentran autoridades académicas, docentes, investigadores, personal administrativo y estudiantes (Millán 2017); sin descartar otros actores sociales y partes interesadas (Gálvez et al., 2020).

Desde una perspectiva objetiva, Millán (2017); menciona otros elementos que también constituyen el clima escolar, entre ellos: la estructura de la organización escolar, tecnología, reglas, procedimientos, métodos de trabajo, riesgos laborales; aunque reconoce que son percibidos por las personas e influyen de manera diferente en su estado emocional, dependiendo de las expectativas y particularidades de cada una de ellas.

Explicada la relación clima organizacional/clima laboral/ clima escolar, se impone el análisis de algunos conceptos que tratan de explicar las complejas relaciones que se dan en el contexto escolar.

### Riesgos psicosociales

La diversificación de estudios acerca del clima (sea organizacional, laboral o escolar) desde las perspectivas físicas, psicológicas y sociales, ha originado discusiones sobre los factores, componentes, variables y la influencia que ejercen sobre las personas, en consecuencia, la construcción conceptual de riesgos psicosociales, es bastante amplia (Sánchez-Toledo, 2021).

No obstante, desde una perspectiva mixta, en García (2021); se conceptualizan los riesgos psicosociales, como múltiples factores presentes en el medio laboral, relacionados con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de la tarea y que en situaciones adversas pueden afectar tanto la salud, la seguridad y el bienestar de las personas, como la buena marcha del trabajo.

Esta elaboración conceptual, sobrepasa los enfoques tradicionales centrados casi exclusivamente, en temas relativos a la influencia de factores físicos del clima organizacional, y con una visión holística e innovadora, toma en consideración otros factores de carácter psicológico y social que influyen en el estado emocional y la salud psico-fisiológica de las personas, y subsecuentemente en el resultado de las organizaciones (Vithayaporn, et al., 2022).

Para comprender su influencia en el estado emocional y la salud, es necesario conocer que los riesgos psicosociales están condicionados, en un primer nivel, por factores psicosociales entendidos como condiciones presentes en el clima laboral de todas las organizaciones, cuya influencia puede ser positiva o negativa. Cuando estas condiciones son adecuadas, influyen positivamente en el trabajo, el desarrollo de competencias personales y reflejan niveles altos de satisfacción laboral, y de motivación, generando desarrollo individual, salud y un estado emocional positivo (Vithayaporn, et al., 2022).

Cuando los factores psicosociales de las organizaciones son disfuncionales, pasan al segundo nivel de los riesgos llamado: factores de riesgo psicosocial, es decir, se consideran factores de riesgo, por su probabilidad de afectar negativamente a la salud y el estado de la persona, generalmente en forma de respuestas de inadaptación, de tensión, y otras respuestas psicofisiológicas de estrés. Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se pueden definir como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud (Vithayaporn, et al., 2022).

La cantidad de factores psicosociales es muy amplia, al igual que el conjunto de factores de riesgo psicosocial (García, 2021). En la Tabla 1, se muestran a modo de ejemplo, algunos factores de riesgo psicosocial a partir de determinadas categorías principales.

Tabla 1: Factores de riesgo psicosocial.

Categorías	Factores
Contenido de trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo de trabajo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de cumplimiento
Régimen de trabajo	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Participación	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente de trabajo	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura y comunicación organizacional	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social

Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
Relación trabajo-familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia. Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Inseguridad laboral	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración
Inseguridad ciudadana	Dimensión objetiva: los daños a la integridad física y las secuelas tangibles (económicas, laborales, etc.) sobre las víctimas directas Dimensión subjetiva: percepción de inseguridad, temor y desconfianza que afecta el estado emocional a escala social, e influye en cambios de actitudes, rutinas, hábitos y en las relaciones interpersonales

Fuente: Elaboración propia, a partir de Cox & Griffiths (1996).

Vale significar que la relación gradual entre los factores psicosociales, los factores de riesgo psicosocial y el riesgo psicosocial en sí mismo, es compleja y dinámica por la estrecha interrelación entre variables del clima organizacional, laboral o escolar y variables psicológicas de la cada persona, de su vulnerabilidad y resiliencia.

En la Tabla 2 se relacionan algunas de las consecuencias y efectos dañinos de los riesgos psicosociales.

Tabla 2: Consecuencias y efectos dañinos de los riesgos psicosociales.

Consecuencias	Efectos
Afectaciones a la salud	Salud física y mental (estrés, desgaste profesional o síndrome de burnout, trastornos psicosomáticos), estado emocional (despersonalización, insatisfacción, violencia verbal, maltrato y humillación), consumo de sustancias
Afectaciones a la organización	Evitación del trabajo, bienestar emocional, intención de permanencia, satisfacción laboral, compromiso (involucramiento, engagement), liderazgo, cohesión, comunicación, motivación
Afectaciones al régimen de trabajo	Sobrecarga en el trabajo, exceso de supervisión y control, rotación de personal, ausentismo, impuntualidad, fluctuación y éxodo laboral
Costes económicos	Prestaciones monetarias y otros costes directos por accidentes y enfermedades. Costes indirectos (pérdida de materiales, pérdida de tiempo bajo rendimiento, productividad, etc.). Costes por conflictos, litigios, etc.

Fuente: Elaboración propia, a partir de Roozeboom, et. al., (2008).

La educación está catalogada como una de las actividades de mayor exposición a riesgos psicosociales que tienden a aumentar la presión mental del docente, entre estos, la carga de trabajo, la responsabilidad de guiar el proceso de enseñanza-aprendizaje, el involucramiento socio afectivo y otros, propician la evolución del estrés, el desgaste profesional o síndrome de burnout y trastornos psicosomáticos (enfermedades cardíacas, digestivas, neurológicas, etc. (Gálvez, et al., 2020; Noroña & Vega, 2022). A estos daños a la salud y el estado emocional, contribuyen otros factores sociales como la inseguridad ciudadana, la adicción a sustancias prohibidas, la violencia, la delincuencia, y otros fenómenos que a los efectos de este trabajo se enmarcan dentro del término de inseguridad social.

### Inseguridad social

De acuerdo a Tanner, et. al., (2019); la inseguridad ciudadana ha existido de siempre, pero las transformaciones sociales, la globalización, el acelerado desarrollo de las TIC y otros procesos similares encuentran eco en el ámbito de las organizaciones, lo que ha conllevado que sea actualmente considerada un riesgo laboral (de carácter psicosocial), con características propias tanto por su extensión como por sus consecuencias y efectos.

La seguridad, constituye una necesidad básica para el normal desarrollo de las personas y de la Sociedad, conforme a Ortega & Pino (2021); la seguridad se concibe como un constructo social que le confiera la categoría de bien público, cuyo acceso justo y equitativo debe ser garantizado por el Estado, especialmente a través de sus instituciones de seguridad. La inseguridad es todo lo opuesto, y se manifiesta cuando el Estado (único ente facultado para proveer seguridad), no es capaz de garantizar ese bien público, de ahí que la inseguridad, pueda socavar la legitimidad que las personas y la sociedad en su conjunto, confieren las instituciones públicas.

La construcción conceptual referente a la inseguridad social, es fruto de varias posiciones teóricas, entre las que destacan las teorías de la llamada Escuela Crítica, que esencialmente sustenta que la causa de problemas como la violencia y otras conductas negativas tienen su raíz en las profundas desigualdades entre grupos sociales, los cambios en la estructura social y las transformaciones de las relaciones entre las personas, imputables al sistema capitalista imperante en la época; la Teorías Ecológicas, en conjunto plantean que fenómenos como el vicio y la criminalidad obedecen a la inclinación espontánea de la población a organizarse y agruparse en ambientes urbanos de acuerdo a sus intereses y preferencias personales, según los llamados ecológicos, los problemas

sociales generalmente se concentran en determinadas áreas, que comparten características como la desventaja educativa, laboral y económica, la exclusión social y la pobreza (Ortega & Pino, 2021).

Con independencia de la posición teórica que se adopte, generalmente se acepta que la inseguridad a escala social, tiene dos dimensiones bien definidas: la objetiva y subjetiva; la primera se entiende como el sufrimiento de sus consecuencias y efectos directos (pérdida de la vida, daños a la integridad física, daños a la salud, vulneración al derecho de propiedad, etc.) así como secuelas laborales y económicas (disminución de la capacidad laboral, pérdidas de tiempo de trabajo, pérdidas de empleo, gastos por tratamientos médicos y rehabilitación física o psicológica, etc.) sobre las víctimas y la segunda se entiende como la percepción de inseguridad, temor y desconfianza que afecta el estado emocional a escala social, la cual puede ser causa de cambios de actitudes, rutinas, hábitos y en las relaciones interpersonales (limitar las salidas del hogar o el tránsito por lugares públicos, reducir las actividades sociales a determinados horarios, instalación de sistemas automáticos de seguridad en domicilios públicos y privados, etc.) (Leiva & Ramírez, 2021).

La inseguridad, en sus dos dimensiones, se convierte en freno del desarrollo socio-económico de una nación al limitar la actitud innovadora, la productividad y aumentar los costes y gastos de las organizaciones, también puede influir negativamente en la calidad de vida y el bienestar de la sociedad, e incluso afectar la legitimidad del sistema estatal, por desconfianza en las instituciones y poner en duda la eficacia de las políticas públicas y de la gestión gubernamental (Leiva & Ramírez, 2021).

La mayoría coincide en que los factores de riesgo de inseguridad social no solo deben ser combatidos con acciones puntuales de respuesta a hechos consumados, sino enfatizar en el planteamiento e implementación de políticas públicas de prevención y control de estos factores (Tanner, et al., 2019).

Aunque las raíces y manifestaciones de la inseguridad social se hallan en el contexto externo, las organizaciones tienen la obligación moral y presumiblemente legal de proteger a sus integrantes su influencia negativa; especialmente, el estrés considerado un proceso dinámico de interacción entre una persona y el ambiente que la rodea, que comienza en el mismo instante que una persona percibe como una amenaza a determinada circunstancia o evento y que desencadena una reacción en cascada que involucra al sistema nervioso central y los sistemas autónomo, endocrino e inmune, para dar respuestas adaptativas a diferentes estímulos o agentes estresores

(Vera, 2021); que de resultar prolongado, crónico, no resuelto, puede causar desgaste profesional o síndrome de *burnout*, un cuadro progresivo que se establece por efecto de exposición al estrés laboral y que se expresa con agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de logro junto con alto índice de incapacidad laboral, física y psicológica (Tabares, et. al., 2020).

Lo anterior, justifica el estudio de la percepción personal y grupal, sobre factores de riesgo psicosociales, sus posibles consecuencias, efectos en la salud y en el estado emocional del total de docentes de la Carrera de Psicología, por medio de la aplicación del instrumento *Trait Meta-Mood Scale*, (TMMS-24).

### Instrumentos de evaluación

Existe una buena cantidad de instrumentos para evaluar la percepción personal y grupal sobre la influencia de determinados factores de riesgo psicosocial, Sin embargo, por su relación con los factores de riesgo psicosocial, para evaluar el estado emocional de los docentes, se ha utilizado el Trait Meta-Mood Scale, (TMMS-24), modificado por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2005); a partir del TMMS del grupo de investigación de Salovey y Mayer, estructurado en los mencionados componentes, que se conjugan para evaluar el meta-conocimiento del estado emocional.

El primer componente (Atención emocional), contiene ítems para evaluar la capacidad de respuesta del sujeto para recuperar el estado emocional positivo, ante factores de riesgos que le inducen hacia un estado emocional negativo, expresado en tristeza, falta de energía, enfado, pensamientos negativos, etc.

El segundo componente (Claridad de sentimientos), está integrado por ítems que posibilitan evaluar al auto-conocimiento del sujeto para comprender sus sensaciones, sentimientos, emociones y estados de ánimo, causados por la influencia negativa de factores de riesgos en su estado emocional en general.

El tercer componente (Reparación emocional), está formado por ítems que permiten evaluar la capacidad del sujeto para crearlas habilidades necesarias para contrarrestar la influencia negativa de factores de riesgos en su estado emocional, así como su capacidad para regularlas.

La escala (TMMS-24), evalúa 5 alternativas de respuesta, codificadas de acuerdo a una escala Likert que oscila desde 1(nada), 2 (poco), 3 (nivel medio), 4 (bastante), hasta 5 (mucho).

### Resultados de la implementación del instrumento.

El instrumento TMMS-24, fue aplicado a los 26 docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo. El procesamiento de los datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS V.23. Los resultados se presentan a partir de los estadísticos descriptivos de resumen, y un análisis de componentes principales, del cual se pueden identificar las tres dimensiones clave del instrumento y las variables de mayor incidencia en estos docentes. Tabla 3.

Tabla 3: Matriz de componentes rotados sobre los estados emocionales (TMMS-24) (n=26)

	Componentes		
	1	2	3
A menudo pienso en mis sentimientos	,86		
Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	,79		
Pienso en mi estado de ánimo constantemente	,74		
Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	,67		
Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	,55		
Presto mucha atención a los sentimientos	,54		
Siempre puedo decir cómo me siento		,73	
Puedo llegar a comprender mis sentimientos		,71	
A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones		,70	
Casi siempre sé cómo me siento		,65	
A veces puedo decir cuáles son mis emociones		,63	
Frecuentemente puedo definir mis sentimientos		,62	
Tengo claros mis sentimientos		,57	
Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables			,78
Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal			,76
Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista			,74
Tengo mucha energía cuando me siento feliz			,65
Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo			,61
Me preocupo por tener un buen estado de ánimo			,54
Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.			
La rotación ha convergido en 6 iteraciones. Fuente: Tabla de salida del SPSS			

### Resultados del componente 1: Atención emocional:

Las variables más significativas para este componente se encontraron en los ítems siguientes:

- a menudo piensan en sus sentimientos
- normalmente se preocupan mucho por lo que sienten
- siempre piensan en sus estados de ánimo

Las puntuaciones promedio obtenidos en dichos ítems oscilan entre 3(nivel medio) y 4(bastante) por lo que de esta manera evalúan sus emociones sobre la atención emocional. En todos los casos se mantiene la alta dispersión entre los puntajes más bajos y altos para las calificaciones. Se destaca también en este componente que alrededor del 42,5% de los encuestados no dedican tiempo normalmente a sus emociones, siendo éste un elemento importante de riesgo a tener en cuenta a pesar de no ser un porcentaje representativo.

**Resultados del componente 2: Claridad:** Este componente está fundamentalmente compuesto por ítems que representan:

- la posibilidad de poder decir siempre cómo se sienten
- comprender dichos sentimientos
- a menudo se dan cuenta de sus sentimientos

En el comportamiento descriptivo se obtuvo una puntuación promedio de 4 puntos con respuestas oscilantes entre 1 y 5 puntos. Solo en el 10% de las respuestas se refieren a que nunca o muy pocas veces pueden decir cuáles son sus emociones.

**Resultados del componente 3: Reparación emocional:** En esta dimensión predominan las variables relacionadas con:

- la capacidad de tener un pensamiento positivo, aunque se sientan mal
- la intención de tener pensamientos positivos a pesar de sentirse mal
- la visión optimista, aunque a veces se sientan tristes

Dicho componente agrupa otras 3 variables que tienen que ver con la energía y los estados de ánimo. Se obtienen como promedio resultados de 4 puntos (bastante) aunque con alta variabilidad en las respuestas. No obstante, es conveniente apuntar que el 11,4% de los encuestados cuando están tristes, no piensan en todos los placeres de la vida como vía para rebasar ese estado.

Estos resultados relacionados con las emociones, la claridad y la reparación emocional pudieran ser la causa de los factores estresores identificados por Vera (2021), entre los que se relacionan la excesiva carga horaria en actividades de gestión administrativa, la infraestructura no adecuada y la falta de coordinación entre los procesos,

etc., todos relacionados con el clima organizacional y los riesgos psicosociales anteriormente identificados.

La construcción teórico-conceptual y el estudio práctico de los riesgos psicosociales tratan de responder a causas, consecuencias y efectos como el estrés, el desgaste profesional o síndrome de *burnout* y otros trastornos psicosomáticos, que pueden ser agudizados por la inseguridad social, como expresión de inseguridad ciudadana, conceptualizada como un conjunto de factores complejo, dinámico y sistémico, que incluye fenómenos como la dicción a sustancias prohibidas, violencia criminal, delincuencia, violencia social y otros, que influyen en la salud y el estado emocional de docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo, que en casos extremos pueden ser afectados por el estrés y el desgaste profesional o síndrome de *burnout*.

## CONCLUSIONES

En la capacidad de respuesta de los docentes de la carrera de Psicología para recuperar el estado emocional positivo, ante factores de riesgos, incide el auto-conocimiento para comprender sus sensaciones, sentimientos, emociones y estados de ánimo, dada la acción negativa de dichos factores. Debe tenerse en cuenta además su capacidad para crear las habilidades necesarias que les permitan contrarrestar la influencia negativa de estos factores de riesgo psicosociales. En esta valoración del estado emocional de los docentes objeto de este estudio, resaltan las variables relacionadas con la preocupación por sus sentimientos y su comprensión, además de la capacidad para mantener un pensamiento positivo y visión optimista.

Los docentes, desempeñan un importante papel en el desarrollo de la sociedad y la formación de valores, principios y conocimientos en las nuevas generaciones, la actividad docente (conjuntamente con la medicina, la psicología y el trabajo social), está clasificada entre los de mayor exposición a factores de riesgo psicosocial y una de las principales afectadas por el estrés y el desgaste profesional o síndrome de *burnout*, sin embargo, se considera que los temas relacionados con su percepción acerca de su salud ocupacional no han sido suficientemente investigados.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento, se evidencia que las variables más significativas de acuerdo con el criterio de los docentes de la carrera, se relacionan con el clima organizacional, el clima laboral y el clima escolar, pues uno deriva del otro, comparten características comunes como la complejidad, el dinamismo, la heterogeneidad y la

multidimensionalidad, además de poseer similares consecuencias y efectos para las organizaciones, personas y grupos.

Existe una cantidad significativa de instrumentos para evaluar la percepción personal y grupal sobre la influencia de determinados factores de riesgo psicosocial que directa o indirectamente están presentes en el clima organizacional/laboral/escolar. Por su relación con los factores de riesgo psicosocial en el estado emocional de los docentes, se entiende que los de mayor utilidad pueden ser los instrumentos: *Perceived Work Environment*, (Ambiente de Trabajo Percibido); Cuestionario de Clima Laboral, (CLA); Modelo Motivacional de Características de Puestos; Modelo General de Salud Mental; y Cuestionario sobre el síndrome de estar quemado por el trabajo, (*burnout*) y TMMS-24, (*Trait Meta-Mood Scale*), aplicado en el presente estudio.

Estos instrumentos contienen cuestionarios que permiten evaluar la percepción individual y colectiva de diversos factores y variables de carácter psicosocial, que pueden ser utilizados en investigaciones a futuro, no solo en docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo, sino a docentes de otras organizaciones educativas en el territorio nacional.

Las valoraciones finales pueden contribuir a la formulación de políticas e implementación de acciones que disminuyan la influencia negativa de dichos factores de riesgo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anggraini, A., Tridayanti, H., & Damayanti, E. (2021). The influence of work environment and perceived organizational support on the employee performance of PT Y in Surabaya with employee engagement as an intervening variable. *Jurnal Ekonomi*. 21(1), 35-51.
- Arón, A.M., y Milicic, N. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Andrés Bello.
- Cox, T. & Griffiths, A.J. (1996). *The assessment of psychosocial hazards at work*. En, M.J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Wiley and Sons.
- Gálvez, J.L., García, J., Vera-Bachman, D., Triziano, I., y Polanco, K. (2020). Análisis de clases latentes multinivel del clima escolar: factores individuales, familiares y comunitarios. *Revista de Psicodidáctica*. 25(2), 85-92.
- García, M. (2021). *Análisis, evaluación y prevención de riesgos psicosociales en centros educativos*. (Tesis de Maestría). Universidad de León.

- Leiva, A., y Ramírez, A. (2021). Efectos de la inseguridad ciudadana en el bienestar de la población. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*. 5(3), 6-14.
- Millán, C.A. (2017). *Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, 2017-I*. (Tesis de Maestría en Educación Superior). Universidad San Pedro.
- Noroña, D.R, y Vega, V. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. *Revista Asociación Especialistas Medicina del Trabajo*. 31(1), 13-20.
- Ortega, K.M., y Pino, S.L. (2021). Impacto social y económico de los factores de riesgo que afectan la seguridad ciudadana en Ecuador. *Revista Espacios*. 42(21), 52-70.
- Pérez-Guevara, D.J., y Puentes-Suárez, A.I. (2022). Clima escolar: conceptualización y variables. *Revista Pensamiento y Acción*, (32), 51-71.
- Roozeboom, M.B., I.,Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). *Monitoring Psychosocial Risks at work*. En, S.Leka & T. Cox (Eds.), *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*, (pp. 17-36). I-WHO.
- Soto, C.A., y Deroncele, A. (2021). Salud mental positiva en una comunidad de docentes en Ecuador. *Revista Maestro y Sociedad* 18(4), 1633-1654.
- Sánchez-Toledo, A.M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista Asociación Especialistas Medicina del Trabajo*. 30(2), 244-264.
- Tabares, Y.A., Martínez, A., y Matabanchoy, S.M. (2020). Síndrome de *Burnout* en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Sistema Institucional de Revistas Udenar*. 22(3), 265-279.
- Tanner, E., Jo, S., & Lipsey, M. (2019). *Factores de riesgo y crimen*. En, E. Tanner, S. Jo, M. Lipsey, M. Felson, R. Clarke, R. Sampson, D. Gorgal, & A. Föhrig (Edits.), *Seguridad ciudadana. Lecturas fundamentales* (B. d. CAF, Trad., págs. 29-58). CAF.
- Vera, J.A. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *REPSI, Revista Ecuatoriana de Psicología*. 4(9), 1-19.
- Vithayaporn, S., Rungkaew, K., Chantararat, V., y Sutha, S. (2022). Antecedents and Consequences of Organizational Learning Climates: A Meta-Analysis Using Maslow's Hierarchy of Needs Theory. *ABAC ODI Journal. Vision. Action. Outcome*. 9(2), 38-58.
- Zambrano, J., Ramón, M.A., y Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*. 9(2), 45-58.