



FACULTAD DE POSGRADOS

Maestría en Ciencias en Seguridad y Salud Ocupacional

Evaluación del impacto de las condiciones laborales en la salud y bienestar de los docentes en Guayaquil y gestión de riesgo escolar desde diciembre del 2023 a febrero del 2024.

Tesis de Maestría

Profesora

MSc. Gladys Martínez Santiago

Autores

Brayan Javier Sandoval Bravo

Mayra Mediavilla Becerra

Tutor

MSc. Gladys Martínez Santiago

2024

1. RESUMEN

Introducción. Los docentes se exponen a factores de riesgo psicosociales y ergonómicos que impactan negativamente en su salud, bienestar y desempeño.

Objetivo. Evaluar los riesgos ocupacionales de docentes en Guayaquil en el periodo de diciembre 2023 a febrero 2024 y conocer los efectos en su salud y bienestar para proponer medidas de control. **Metodología:** estudio transversal con enfoque mixto de encuestas vía Google Forms que recabó variables sociodemográficas, laborales y de calidad de vida en el trabajo (CVT) y análisis estadístico con software estadístico Minitab® 19. **Resultados:** participaron 100 docentes de distintas instituciones en Guayaquil: nivel básico (53%) y pre-escolar (47%), predominó edad entre 26 y 45 años (41 %) y ≥ 10 años de experiencia (36%); al comparar docentes de nivel básico vs preescolar, existieron diferencias significativas: sexo, horas sueño/día, salud y bienestar. En la regresión lineal cruda las variables que se asociaron con CVL fueron: género masculino (OR: 2,02; IC95% 0,85–4,81), horas de sueño < 2 h/día (OR: 1,75; IC95% 0,30–10,03) y nivel de satisfacción del trato de los directivos (OR: 2,68; IC95% 0,57–10,09); después de ajustar el modelo con edad y continuidad laboral, resultaron edad ≥ 46 , antigüedad ≥ 20 años (OR: 3,18; IC95% 0,35–28,70) y nivel de satisfacción con la supervisión laboral (OR: 4,58; IC95% 0,35–58,79); el análisis del coeficiente de Cronbach fue aceptable con valor 0,7. **Conclusión:** edad, antigüedad y supervisión laboral son factores de riesgo laboral en la población estudiada que requieren intervención para mejorar la seguridad y bienestar docente.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo, riesgo, bienestar.

2. ABSTRACT

Background: Teachers are exposed to psychosocial and ergonomic risk factors that negatively impact their health, well-being and performance. **Objective.** To evaluate the occupational risks of teachers in Guayaquil in the period from December 2023 to February 2024 and know the effects on their health and well-being to propose control measures. **Methods:** cross-sectional study with a mixed survey approach via Google Forms that collected sociodemographic, work and quality of work life (QWL) variables and statistical analysis with Minitab® 19 statistical software. **Results:** 100 teachers from different institutions in Guayaquil participated: basic level (53%) and pre-school (47%), age between 26 and 45 years (41%) and ≥ 10 years of experience (36%) predominated; When comparing basic level vs. preschool teachers, there were significant differences: sex, hours of sleep/day, health and well-being. In the crude linear regression, the variables that were associated with QWL were: male gender (OR: 2.02; 95% CI 0.85–4.81), hours of sleep <2h/day (OR: 1.75; 95% CI 0.30–10.03) and level of satisfaction with the treatment of managers (OR: 2.68; 95% CI 0.57–10.09); After adjusting the model with age and job continuity, the results were age ≥ 46 , seniority ≥ 20 years (OR: 3.18; 95% CI 0.35–28.70) and level of satisfaction with job supervision (OR: 4.58; 95% CI 0.35–58.79); The Cronbach coefficient analysis was acceptable with a value of 0.7. **Conclusion:** age, seniority and work supervision are occupational risk factors in the studied population that require intervention to improve teacher safety and well-being.

Keywords: quality of life at work, risk, well-being.

3. ÍNDICE

1.	RESUMEN.....	3
2.	ABSTRACT.....	4
3.	ÍNDICE.....	5
4.	INTRODUCCIÓN.....	8
5.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	155
6.	RESULTADOS	188
7.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	211
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	277
9.	REFERENCIAS.....	288
10.	ANEXOS.....	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de cuestionario de encuesta.	35
Tabla 2. Operacionalización de las Variables.	37
Tabla 3. Descripción de escalas de medición.	38
Tabla 4. Análisis descriptivo de datos sociodemográficos, factores de riesgo por estilo de vida, salud y condiciones de empleo en docentes de Guayaquil de niveles de educación básica y pre-escolar.	40
Tabla 5. Asociación de las variables sociales y los factores que afectan la calidad de vida en el trabajo por puntuación alta en docentes de Guayaquil.	42
Tabla 6. Correlación entre las variables sociales y factores que afectan la calidad de vida en el trabajo.	47
Tabla 7. Análisis de varianzas para cálculo de coeficiente de Cronbach.	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Visualización de formulario de Encuesta realizado en Google Forms (Factores sociodemográficos).	31
Figura 2. Visualización de formulario de Encuesta realizado en Google Forms (Cuestionario de la Calidadde Vida en el trabajo).	32
Figura 3. Carta para autorización de encuesta	52

4. INTRODUCCIÓN

Identificación del objeto de estudio

Actualmente, la demanda por la seguridad laboral y la gestión de riesgos ocupacionales en el sector educativo ha ido en aumento. Los profesores, que desempeñan un papel vital en la formación de las próximas generaciones, se enfrentan a una serie de riesgos en su lugar de trabajo. Asegurar su salud y bienestar se ha convertido en un aspecto crucial para el funcionamiento efectivo del sistema educativo. Por tanto, surge la necesidad de investigar y comprender en profundidad cómo se manejan los riesgos ocupacionales y se promueve la seguridad laboral en las escuelas de Guayaquil, Ecuador.

Planteamiento del problema

Este trabajo investigativo tiene como objetivo examinar detenidamente los riesgos ocupacionales que enfrentan los docentes y las medidas que coadyuven a mejorar las medidas de seguridad que se aplican en las escuelas de Guayaquil. Además, se pretende investigar cómo las condiciones de seguridad laboral, que abarcan desde la ergonomía de las aulas hasta la exposición a sustancias químicas, impactan en la salud y el bienestar de los docentes. Para alcanzar este propósito, se empleará una combinación de métodos de investigación, que incluirán encuestas, entrevistas y observaciones en las escuelas de la región.

Objetivos

Objetivo general

Evaluar los riesgos ocupacionales en el ambiente educativo a los que están expuestos los docentes en Guayaquil durante diciembre del 2023 y febrero 2024 para conocer cómo influyen en su salud y bienestar con la finalidad de proponer medidas que coadyuven a mejorar la gestión de seguridad laboral.

Objetivos específicos

- Identificar y caracterizar los principales riesgos ocupacionales a los que están expuestos los docentes en las escuelas de Guayaquil.

- Investigar la percepción de los docentes sobre las condiciones de seguridad laboral, la ergonomía de las aulas y cómo estas condiciones impactan en su salud, bienestar y desempeño.
- Proponer estrategias de prevención y medidas de seguridad abordando los riesgos ocupacionales identificados con el fin de mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los impactos de las condiciones laborales en la salud y bienestar de los docentes en Guayaquil durante diciembre del 2023 a febrero 2024 y cómo se gestionan estos riesgos en las escuelas?

Revisión de la literatura

Es evidente que, a pesar de la importancia del bienestar y la seguridad de los docentes, existe poca investigación detallada sobre la gestión de riesgos ocupacionales en el ámbito educativo de Guayaquil. Esta falta de información justifica la necesidad de investigar más a fondo y contribuir a la creación de un entorno laboral más seguro para los educadores.

Rodriguez y Alarcón (2021) destacan la importancia al entender el proceso de enseñanza-aprendizaje del docente posibilita el estudio de la exposición laboral, por este motivo, relacionar de manera armónica entre el docente y la su actividad laboral.

Entre aquellos síndromes que pueden desarrollarse por las condiciones laborales que incidan en la salud psicoemocional de los docentes está el síndrome de burnout, el cuál, a juicio de Rodriguez y Guevara (2018) es la condición en donde las emociones son vulnerables y desgaste laboral de las personas con funciones vinculadas a los servicios humanos, quienes estan expuestos al contacto directo con los usuarios, por ello, es vital comprender cómo afecta en el ambiente de trabajo y las relaciones intrapersonales de los mismos.

Una amplia variedad de estudios expone que el Síndrome de Burnout incide negativamente en la actividad laboral que realizan los docentes, los cuales

manifiestan una serie de síntomas dentro del ambiente laboral. En los estudios se encuentra el de (Bustamante, 2019) según un estudio llevado a cabo en el Instituto Superior el Azuay, se ha observado que el 84,6% del personal docente experimenta un alto nivel de agotamiento emocional, mientras que el 23,07% muestra signos de despersonalización y el 7,69% reporta una baja realización en su trabajo. Además, se ha destacado la importancia de evaluar no solo la sintomatología emocional, sino también la física relacionada con el Síndrome de Burnout. Los resultados revelaron que el 19,2% de los docentes presenta dolor de cabeza, el 11,5% sufre de dolor de espalda, y el 7,7% experimenta problemas digestivos y musculares.

Chávez (2022) identificó una relación significativa entre las demandas laborales y la calidad del sueño. Esto sugiere que los efectos adversos en la salud pueden disminuir la eficacia y el rendimiento de los docentes en su trabajo, lo que a su vez podría afectar negativamente la calidad de la educación impartida a los estudiantes.

La exposición a dichos factores de riesgo ergonómico está relacionada con la aparición de diferentes patologías visuales y osteomusculares dentro de las cuales podemos mencionar al Síndrome Visual Informático (Cárdenas, 2023).

La salud de los docentes es una cuestión fundamental, especialmente en la era digital. Debido a la exposición constante a pantallas de computadora y dispositivos móviles puede dar lugar al Síndrome Visual Informático, mientras que la ergonomía deficiente en las aulas puede causar problemas osteomusculares.

Para asegurar un entorno laboral saludable, es crucial que los educadores y las instituciones fomenten la ergonomía adecuada y brinden formación sobre el uso de la tecnología, junto con pausas activas para reducir la tensión física. Cuidar la salud de los docentes no solo contribuye a su bienestar personal, sino que también mejora su capacidad para motivar y educar a las generaciones venideras.

López (2023) señaló que el diseño ergonómico de los espacios laborales debe abordarse en diferentes niveles, desde la planificación arquitectónica del edificio

donde se desarrollan las actividades, hasta la disposición física de cada estación de trabajo, incluyendo los dispositivos utilizados y la distribución del espacio.

Por lo tanto, es menester recalcar que, los docentes que enfrentan riesgos ocupacionales pueden experimentar problemas de salud física, como lesiones musculoesqueléticas debido a la ergonomía inadecuada en las aulas o enfermedades relacionadas con la exposición a sustancias químicas tóxicas.

Los organizadores tienen la responsabilidad de salvaguardar el bienestar tanto físico como mental de sus empleados, y así garantizar que tengan mejores condiciones laborales con el fin de elevar su productividad (Alvercca y Castillo, 2023).

Es fundamental promover un entorno laboral saludable para los docentes, lo cual implica ofrecer capacitación en gestión del estrés, ergonomía y apoyo psicológico. Esto asegura el desempeño que los docentes puedan tener en sus funciones sea de manera efectiva y con entusiasmo, contribuyendo así a un sistema educativo más sólido y sostenible que beneficie tanto a los educadores como a los estudiantes. La inversión en la salud de los docentes se traduce en una inversión en el futuro de Ecuador. Reconocer la conexión entre el bienestar de los docentes y su productividad es crucial para mejorar el sistema educativo del país.

Por otra parte, Paredes y Vazquez (2019) concluyeron de acuerdo a la influencia entre los trastornos musculoesqueléticos y la calidad de vida en la dimensión "Función Física", se demostró que, si existe influencia, pero solo con los segmentos corporales de hombro, brazo y codo o antebrazo.

Es importante considerar que la ergonomía adecuada en las aulas y la implementación de políticas de prevención son esenciales para reducir el impacto de estos trastornos. Además, promover la conciencia sobre la importancia del autocuidado y la búsqueda de atención médica temprana es fundamental para garantizar la salud y la CVL.

Llanos (2023) comprobó que los docentes y personal de administración de una universidad presentan factores de riesgo ergonómicos para el desarrollo de

Trastornos Musculoesqueléticos y que es presente una relación de significancia entre la presencia de éstas y el desempeño laboral.

Esta relación entre salud y rendimiento laboral enfatiza la necesidad de medidas preventivas y de promoción de la salud ocupacional para garantizar un ambiente de trabajo sostenible y seguro en el ámbito educativo de Ecuador.

Los docentes que experimentan problemas de salud relacionados con riesgos ocupacionales pueden optar por cambiar de profesión o buscar oportunidades laborales en otros lugares, lo que resulta en una alta rotación de personal y pérdida de experiencia en el sistema educativo.

Cárdenas (2023) en su investigación se encontró que el nivel más elevado de riesgo ergonómico está asociado con condiciones de teletrabajo deficientes y un aumento significativo en las quejas de dolor. Respecto al riesgo ergonómico y la salud mental, se observaron diferencias significativas con respecto al nivel de riesgo nulo. Sin embargo, en el caso de la depresión, no se identificaron diferencias significativas.

Para Rodríguez (2021) promover la salud y bienestar de la población docente, es imperativo abordar las condiciones generadoras de trastornos musculoesqueléticos, destacando la influencia de agentes ergonómicos y psicosociales, vinculados al estrés y posturas prolongadas.

Se sugiere que cada institución educativa diseñe un plan de acción integral, con protocolos específicos de atención y seguimiento correctivo o preventivo, adaptados a las necesidades individuales de los docentes según su área de desempeño y nivel educativo. Además, se propone la implementación de campañas de sensibilización dirigidas a los docentes en modalidad presencial, fomentando prácticas de autocuidado y la adopción de estilos de vida saludables.

Un estudio realizado en Colombia reveló que las posturas forzadas adoptadas por el personal docente tienen un impacto directo en los Trastornos Musculo-Esqueléticos (TME), siendo la falta de apoyo en la espalda la principal causa. Esto conduce a molestias diarias en la región cervical y lumbar, particularmente debido a flexiones superiores a 60° al realizar tareas en el suelo, torsiones del tronco e hiperflexiones. Las trabajadoras docentes de básica primaria

experimentaron dolor prevalente en la región dorsolumbar, hombros, cuello, rodillas y tobillos. En consecuencia, se destaca la importancia de mantener actividad física como medida para aliviar estas molestias articulares (García y Hernández, 2022).

Cruz (2023) demostró que la insuficiencia de material de trabajo, incluyendo mobiliario ergonómico y elementos básicos para las clases, muestra una conexión estadísticamente significativa con la presencia de trastornos musculoesqueléticos entre los docentes. Este problema es particularmente agudo en las escuelas públicas, donde los educadores, a diario, se ven obligados a suplir sus necesidades básicas para la enseñanza. La carga económica asociada a esta falta de apoyo institucional, identificada no solo impacta en la motivación de los docentes, sino que también puede tener consecuencias adversas para su salud, contribuyendo al desarrollo de enfermedades profesionales.

En el ambiente tecnológico se encuentran los equipos e instrumentos precisos para desarrollar una labor adecuadamente; la falta de ellos incide negativamente a la Calidad de Vida Laboral (CVL), generan en el trabajador ansiedad, falta de motivación, insatisfacción laboral; y en la organización baja productividad, llevando a una efectividad precaria. La deficiencia en el mantenimiento o suministro de implementos genera malestar, ya que impide el desarrollo normal de la labor, disminuyendo la productividad (Granados, 2011).

De este modo, los procesos subjetivos forman parte de la perspectiva cualitativa, al respecto Ramírez y Orejuela (2011) manifiestan que la subjetividad laboral es un proceso individual que permite entender la percepción, representación, interpretación y valoración de la experiencia laboral que incluye significantes, significados, deseos y expectativas, propios de las estructuras mentales que interactúan con lo interno y lo externo, lo simbólico y lo real, que dan sentido a su comportamiento laboral.

En otras palabras, comprender la CVL bajo una aproximación psicosocial supone, en primera instancia, considerar los procesos psicosociales básicos originados en el entorno de laboral, considerando la interdependencia entre los

aspectos psicológicos y sociales a partir de los es construida y configurada la realidad laboral. En otras palabras, la CVL resulta de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo (en un entorno organizacional), un individuo que acciona y reacciona en un contexto significativo y determinado, su entorno socio-laboral específico (Blanco, 1985; Agulló, 1997; Fernández Ríos, 1999). El enfoque propuesto en este trabajo para intentar abordar el estudio de la calidad de vida en el trabajo está caracterizado por su carácter integrador que, además tiene como objetivo analizarla de forma holística, sistémica, integral y contextual.

5. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Tipo y diseño del estudio

La investigación adopta un enfoque descriptivo transversal mixto para explorar la gestión de riesgos y la seguridad laboral de 100 docentes de nivel básico para el que se utilizó un muestreo no probabilístico y encuestas vía Google Forms. El cuestionario, dividido en tres fases, aborda aspectos sociodemográficos y utiliza la escala de Likert para evaluar la calidad de vida en el trabajo. El análisis estadístico con Minitab 19 busca validar la hipótesis de que las condiciones laborales afectan negativamente la salud y el bienestar docente. El objetivo final es comprender la situación laboral de los docentes en Guayaquil y proponer medidas para mejorar la seguridad ocupacional.

Población de estudio

El estudio se enfocó en una muestra conveniente de 100 docentes de instituciones de nivel básico en Guayaquil, Ecuador. Esta ciudad alberga 528 unidades educativas fiscales según el Ministerio de Educación del país. La población se concentra en el distrito 2 "Ximena 2", que incluye varios sectores como Santiaguito de Roldós, Fertisa y otros (MINEDUC, 2022).

El muestreo se obtuvo a conveniencia (no probabilística), realizada a 100 docentes, la encuesta fue difundida mediante un mensaje de WhatsApp con el link de la encuesta.

Criterios de Inclusión:

- Docentes de Educación Básica de Guayaquil, Distrito 2.
- Docentes que aceptaron voluntariamente ser partícipes en la investigación.

Criterios de Exclusión:

- Docentes en tratamiento de un Trastorno Musculoesquelético.
- Docentes que no tengan conocimiento de tecnología y encuestas virtuales.

Instrumento de la recolección de datos

El cuestionario de encuesta se realizó en la aplicación Google Forms, la investigación se desarrolló en 3 fases mediante investigaciones previas y aprobación del tutor.

Fase 1. Aprobación para realizar la encuesta y datos sociodemográficos

La misión principal fue aprobar la realización de la encuesta, que incluía preguntas sobre grupos etarios, sexo, nivel educativo, jornada laboral y tiempo de descanso. En 2015, la Asociación para la Mejora de la Calidad de Vida en el Trabajo (AMCVT) en Estados Unidos desarrolló y validó un cuestionario específico sobre Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), con respaldo económico del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos (García y Hernández, 2022).

Fase 2. Análisis de la calidad de vida en el trabajo y dimensiones

Del cuestionario de Calidad de Vida en el trabajo (CVT) se consideró las siguientes preguntas de acuerdo a la dimensión (Ver anexo 1).

Fase 3. Prevalencia y dimensiones de la escala de calidad de vida según el coeficiente de Cronbach

Para definir si las condiciones de trabajo son excelentes o inadecuadas se obtuvo el coeficiente de Cronbach y las siguientes escalas para analizar el comportamiento del porcentaje de varianza en las condiciones seleccionadas.

- Inadecuada: $r < 0,6$.
- Adecuada, pero con déficits: $0,6 \leq r < 0,7$.
- Adecuada: $0,7 \leq r < 0,8$.
- Buena: $0,80 \leq r < 0,85$.
- Excelente: $\geq 0,85$.

Este cuestionario se midió en base a la escala de Likert del 1 al 5, donde el siguiente significado a cada puntaje:

1. Muy deficientes / Nunca

2. Deficiente / Casi Nunca
3. Aceptables / A veces
4. Buenas / Casi siempre
5. Excelentes / Siempre

En el **Anexo 1** se puede visualizar el cuestionario de encuesta realizado en Microsoft Google Forms, así mismo como la descripción y clasificación de las variables y dimensiones consideradas para evaluación.

Hipótesis: Las condiciones laborales en las unidades educativas influyen de manera negativa en la salud y bienestar de los docentes en diferentes escuelas de Guayaquil.

Análisis Estadístico

Las encuestas recolectadas en Microsoft Forms, fueron transcritas a Excel donde con ayuda de fórmulas se determinó que la calidad de vida de los docentes en su trabajo es buena en todas sus dimensiones, posteriormente se analizaron estadísticamente con el software Minitab 19, donde se realizó cálculos con frecuencias absolutas, relativas, χ^2 (Chi Cuadrado) y la regresión logística con el IC 95%.

Aspectos éticos

Los problemas éticos en entrevistas incluyen la confidencialidad y privacidad, donde los investigadores deben garantizar el anonimato de los docentes y explicar claramente el uso de los datos. El consentimiento informado es fundamental, permitiendo a los docentes comprender la investigación y retirarse sin repercusiones. Es imperativo usar los resultados de manera ética, presentándolos con precisión y evitando interpretaciones sesgadas que puedan afectar la reputación de los docentes. Además, los docentes deben comprender cómo la investigación beneficia tanto a ellos como a la comunidad educativa

6. RESULTADOS

Descripción general

Para el estudio se incluyeron 100 participantes de diferentes instituciones de nivel básico y pre-escolar ubicadas en Guayaquil. La tabla 2 muestra la distribución de la población en donde predominó el género femenino 59% (n=59), la edad del colectivo de trabajadores en su mayoría corresponde entre los 26-45 años de edad que representa el 41% (n=41); con respecto al tiempo siendo docentes el 36% (n=36) lleva siéndolo más de 10 años, seguido de por más de 20 años 30% (n=30); el 44% (n=44) duerme más de 5 horas y el 53% (n=53) imparte clases en el nivel básico. En el **Anexo 2** se muestra la información de manera más detallada.

Factores laborales que afectan la calidad de vida de los docentes

Al considerar las condiciones de trabajo de los encuestados; el tiempo que tiene trabajando va desde 5 hasta más de 20 años, con una moda de 10 años; el 36% (n=36) afirma llevar trabajando más de 10 años.

El modelo de regresión logística cruda nos indica que el género masculino es más propenso a riesgos psicosociales (OR: 2,02; IC95%0,85–4,81). Los docentes que duermen más de 5 horas tienen 4 veces mayor riesgo de ver afectada su calidad de vida por riesgos psicosociales presentes en el trabajo (OR: 1,75; IC95%0,30–10,03).

En nuestro modelo de regresión ajustado utilizando las variables de nivel educativo, edad, continuidad de trabajo y relación con las horas de sueño confirmamos los resultados de la siguiente manera: las variables de edad, continuidad del trabajo perdieron significancia de modo que, tener edades comprendidas entre 46 o más tiene 6 veces más mayor probabilidad de estar expuestos a riesgos psicosociales que afecten la calidad de vida que en edades inferiores a ella (OR: 7,77; IC 95%0,16–15,23), quienes tienen una continuidad laboral superior a los 5 años tienen 2 veces más riesgo de estar expuestos a riesgos psicosociales.

El análisis de diversas encuestas sobre el soporte institucional para el trabajo revela una diversidad de percepciones entre los docentes y empleados. En cuanto al seguimiento de la supervisión, se encontró una amplia gama de respuestas, desde "excelente" hasta "muy deficiente", sugiriendo una distribución heterogénea en la percepción de la supervisión. Las posibles causas incluyen la falta de comunicación, carga de trabajo excesiva y escasez de recursos, lo que puede afectar el bienestar emocional y el compromiso laboral de los docentes.

En relación con el trato de los directivos, se observaron opiniones variadas, lo que podría atribuirse a la falta de un ambiente laboral que promueva la salud emocional. Respecto al apoyo brindado por la dirección ante problemas personales, hubo diversidad en las respuestas, lo que sugiere la necesidad de implementar programas de apoyo emocional para fortalecer la salud mental de los docentes.

En cuanto al seguro social, las respuestas reflejaron una amplia gama de percepciones, lo que podría atribuirse a problemas con la calidad de los servicios. Respecto a los materiales y equipos proporcionados, hubo opiniones diversas, indicando problemas como la obsolescencia de equipos o la escasez de insumos esenciales.

En cuanto a la integración al puesto de trabajo, se observaron diversas percepciones sobre la flexibilidad del trabajo y la compatibilidad de los horarios laborales con las actividades familiares, destacando la importancia de políticas que promuevan un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal.

En relación con las interacciones con los colegas, se encontró una variedad de respuestas, lo que sugiere problemas de comunicación o conflictos interpersonales en algunos casos. Finalmente, en cuanto al nivel de satisfacción del desempeño como docente, se observó una amplia gama de respuestas, lo que podría atribuirse a factores como la percepción de insuficiencia en habilidades pedagógicas o dificultades en la gestión del aula.

En el **Anexo 3** se pueden apreciar los resultados de las encuestas de manera más detallada.

En el **Anexo 4** se presenta la correlación de las variables planteadas en el estudio y su valor p para análisis de la calidad de vida en el trabajo en docentes de Guayaquil.

Cálculo del coeficiente Cronbach

$$\alpha = (k/(k - 1))\left(1 - \frac{SST}{SSB}\right)$$

K es el número de ítems en la escala.

SSB es la varianza entre ítems.

SST es la varianza total.

$$\alpha = \left(\frac{10}{10 - 1}\right)\left(1 - \frac{17,51}{64,45}\right)$$

$$\alpha = 0,728$$

Según el comportamiento del porcentaje de varianza en las condiciones seleccionadas, se clasifica la herramienta de recolección de datos (encuesta sobre la CVL) como aceptable al estar el coeficiente entre 0,7 a 0,8.

7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Identificar y caracterizar los principales riesgos ocupacionales a los que están expuestos los docentes en las escuelas de Guayaquil.

El estudio sobre los riesgos ocupacionales de los docentes en Guayaquil mostró una variedad de factores que afectan su calidad de vida laboral. Se encontró que la falta de material de trabajo, la percepción variada del respaldo institucional y la gestión del tiempo libre son elementos importantes que influyen en la satisfacción y bienestar emocional de los docentes. Además, aspectos como la adaptación al puesto de trabajo, la satisfacción con las relaciones entre colegas y la evaluación del propio desempeño también surgieron como aspectos significativos que afectan la percepción general de los docentes sobre su entorno laboral.

Estos descubrimientos ponen de relieve la complejidad de los desafíos que confrontan los educadores en Guayaquil y resaltan la necesidad de abordar de manera integral los factores laborales que impactan su calidad de vida. Los profesionales de la enseñanza se enfrentan a diversos riesgos en el ejercicio de su profesión. Ser un educador puede implicar una presión significativa y, en ocasiones, incluso un cierto riesgo asociado con la violencia en el entorno laboral. Además, los educadores constituyen uno de los grupos con niveles más altos de estrés en su trabajo (Fernandez, 2019).

El análisis exhaustivo de las condiciones laborales de los docentes en Guayaquil resalta diversos aspectos que influyen directamente en su bienestar y satisfacción en el trabajo. Factores como la disponibilidad de material educativo, la percepción del apoyo institucional y la gestión del tiempo libre surgieron como elementos importantes que afectan la calidad de vida de los docentes. Además, la adaptación al puesto de trabajo, la satisfacción con las relaciones laborales y la evaluación del propio desempeño desempeñan un papel crucial en la percepción general de los educadores sobre su entorno laboral. Los resultados detallados en los anexos ofrecen una visión más completa de los desafíos y complejidades que enfrentan los docentes en Guayaquil, subrayando la

importancia de implementar estrategias efectivas para mejorar su bienestar y fomentar un entorno laboral saludable.

Investigar la percepción de los docentes sobre las condiciones de seguridad laboral, la ergonomía de las aulas y cómo estas condiciones impactan en su salud, bienestar y desempeño.

Para el cumplimiento de este objetivo se ha solicitado ayuda en el desarrollo del análisis estadístico y se pudo determinar que el desempeño de los profesores es fundamental para garantizar una educación de calidad. Más allá de los recursos económicos disponibles y el diseño del plan de estudios, el desempeño docente, siendo un aspecto profundamente humano, resulta crucial para responder adecuadamente a las demandas de la época y la sociedad actual. Es necesario que los profesores actúen con profesionalismo, convicción y responsabilidad, promoviendo así la formación y el aprendizaje continuo a lo largo de la vida (Escribano, 2018).

La calidad de vida de los docentes, según la información proporcionada en el texto, se ve afectada por diversos factores relacionados con sus condiciones laborales y la percepción de apoyo institucional. A continuación, se presentan algunos puntos clave que podrían explicar por qué la calidad de vida es aceptable en función de la información proporcionada:

La experiencia laboral de la mayoría de los docentes en Guayaquil se encuentra mayormente en el rango de 26 a 45 años, con más de una década de experiencia, lo que podría indicar estabilidad laboral. Sin embargo, también se podría asociar con una carga de trabajo en aumento y percepciones de falta de apoyo. Se ha notado que la mayoría de los encuestados son mujeres, con edades predominantemente entre 26 y 45 años y una experiencia laboral considerable, especialmente con más de 10 años en la enseñanza. Esto sugiere una estabilidad en el cuerpo docente y señala que la mayoría de ellos tienen una experiencia significativa en su campo.

Se encontró una asociación significativa entre ciertos factores laborales y los riesgos psicosociales que afectan la calidad de vida de los docentes. Por ejemplo, el hecho de dormir menos de 5 horas se asoció con un mayor riesgo de

verse afectado por estos riesgos. Asimismo, la antigüedad laboral también fue un factor relevante, con aquellos que llevaban trabajando más de 5 años mostrando un mayor riesgo de exposición a riesgos psicosociales.

En lo que respecta al respaldo institucional, se identifica una variedad de percepciones en relación con la supervisión, lo que sugiere posibles problemas de comunicación, carga laboral y recursos insuficientes. Se ha observado una diversidad de opiniones entre docentes y empleados en cuanto al respaldo institucional, abarcando áreas como el seguimiento de la supervisión, el trato por parte de los directivos, el apoyo en situaciones personales, la percepción del seguro social y la disponibilidad de materiales y equipos. Estas percepciones pueden tener un impacto en el bienestar emocional y la dedicación laboral de los docentes.

La satisfacción docente podría quedar delimitada en la afirmación de Fernández (2015), que la define como “una actitud o conjunto de actitudes que desarrolla el trabajador en su puesto de trabajo y que proyecta ante su situación laboral”.

En el estudio realizado, la satisfacción con el trato de los directivos muestra diversidad, con posibles impactos en el bienestar emocional de los docentes. En el ámbito del apoyo en problemas personales, algunos docentes experimentan una falta de respaldo emocional, lo que podría afectar su bienestar mental. La percepción del seguro social varía, señalando posibles problemas con la calidad de los servicios. La percepción de los materiales y recursos para el trabajo es variable, indicando problemas de obsolescencia, falta de mantenimiento o escasez. En cuanto a la administración del tiempo libre, la flexibilidad laboral muestra diversidad, lo que podría afectar el equilibrio entre trabajo y vida personal. La percepción sobre la compatibilidad de los horarios laborales con las actividades familiares varía, indicando posibles restricciones. La satisfacción con el trato de los colegas es variable, con posibles problemas de comunicación, conflictos interpersonales o falta de colaboración. La percepción del desempeño como docente varía, con algunos docentes expresando insatisfacción extrema. Estas variaciones subrayan la necesidad de abordar de manera integral diversos aspectos para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los docentes.

Se realizó un análisis de correlación entre las variables planteadas en el estudio, lo que proporciona una comprensión más profunda de cómo se relacionan entre sí. Además, se calculó el coeficiente Cronbach para evaluar la consistencia interna de la escala utilizada en el estudio, lo que indica que el método de evaluación de datos es aceptable según los criterios establecidos.

En términos generales, diversos factores laborales, percepciones de apoyo institucional y gestión de recursos parecen influir en la calidad de vida de los docentes. La variedad de respuestas indica que existen áreas susceptibles de mejora para fortalecer la salud mental, el bienestar emocional y el rendimiento de los docentes. La implementación de programas de apoyo emocional, mejora de la comunicación y optimización de recursos podría contribuir a mejorar la calidad de vida laboral de los docentes en Guayaquil.

Proponer estrategias de prevención y medidas de seguridad abordando los riesgos ocupacionales identificados con el fin de mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional.

Basándonos en la información obtenida sobre los riesgos ocupacionales identificados para los docentes en Guayaquil, se pueden proponer estrategias de prevención y medidas de seguridad para mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional. Aquí hay algunas recomendaciones:

Por lo tanto, en el desarrollo de medidas de control, predominantemente se adoptan enfoques administrativos a través de la implementación de programas de prevención y capacitación. Esto se debe a que los incidentes en este entorno laboral son poco comunes; en su lugar, las preocupaciones principales suelen estar relacionadas con afectaciones a largo plazo, como enfermedades degenerativas tanto físicas como mentales, que impactan tanto en el desempeño laboral como en la vida cotidiana de los empleados del sector docente (Mercado, 2022).

Ergonomía en las Aulas:

- Realizar evaluaciones ergonómicas de las aulas para garantizar que los docentes tengan mobiliario y equipos ergonómicamente diseñados.

- Proporcionar capacitación sobre posturas correctas y técnicas de levantamiento seguro para prevenir lesiones musculoesqueléticas.
- Asegurar que los docentes tengan acceso a sillas cómodas y mesas ajustables para adaptarse a diferentes alturas.

Carga de Trabajo y Supervisión:

- Evaluar y ajustar las cargas de trabajo para garantizar que sean manejables y eviten el agotamiento.
- Mejorar la comunicación entre docentes y supervisores para abordar preocupaciones y garantizar un seguimiento efectivo.
- Proporcionar recursos adecuados para reducir la carga de trabajo, como asistentes o herramientas tecnológicas.

Apoyo Emocional y Bienestar:

- Implementar programas de apoyo emocional para docentes, incluyendo servicios de asesoramiento y actividades de bienestar.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo para fortalecer las relaciones entre colegas.
- Establecer canales de comunicación efectivos para que los docentes puedan expresar sus preocupaciones y recibir el apoyo necesario.

Seguro Social y Servicios Médicos:

- Realizar evaluaciones periódicas de la calidad de los servicios de seguro social y servicios médicos proporcionados.
- Abordar específicamente las preocupaciones identificadas por los docentes en relación con el seguro social.
- Facilitar el acceso a servicios médicos, garantizando la cobertura y la calidad de atención.

Recursos y Materiales para la Enseñanza:

- Realizar inventarios regulares de los materiales, equipos e insumos para identificar y abordar deficiencias.
- Establecer un sistema eficiente para la adquisición y mantenimiento de recursos educativos.

- Garantizar que los docentes reciban la capacitación necesaria para utilizar nuevos materiales y equipos de manera segura.

Flexibilidad Laboral:

- Evaluar y ajustar las políticas de flexibilidad laboral para permitir a los docentes cumplir con actividades programadas fuera del horario regular.
- Promover prácticas de gestión del tiempo que apoyen un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.

Colaboración y Comunicación:

- Implementar programas de desarrollo de habilidades de comunicación para mejorar la interacción entre docentes, supervisores y directivos.
- Facilitar reuniones regulares para abordar problemas y discutir estrategias para mejorar la colaboración.
- Fomentar una cultura de apoyo mutuo y resolución constructiva de conflictos.

Formación Continua y Desempeño Profesional:

- Ofrecer oportunidades de formación continua para que los docentes mejoren sus habilidades pedagógicas y gestionen eficazmente el aula.
- Implementar programas de mentoría para brindar apoyo adicional a docentes que puedan sentir insatisfacción con su desempeño.

Estas estrategias están destinadas a abordar áreas específicas de riesgo ocupacional y mejorar la seguridad y salud laboral de los docentes en Guayaquil. Es fundamental implementar un enfoque integral que involucre a todas las partes interesadas, como los docentes, la administración escolar y las autoridades educativas. Además, se sugiere llevar a cabo evaluaciones periódicas para ajustar y mejorar constantemente estas medidas de seguridad y salud laboral.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para mejorar la satisfacción general, es crucial evaluar y abordar las áreas específicas que contribuyen a respuestas menos favorables. Estrategias dirigidas a mejorar la accesibilidad, calidad de atención y comunicación podrían ser fundamentales para elevar la satisfacción en general y asegurar que el seguro social cumpla con las expectativas y necesidades de los asegurados.

El respaldo institucional al trabajo podría incluir la realización de evaluaciones periódicas de los recursos proporcionados, asegurar un mantenimiento regular y abordar cualquier deficiencia detectada. Además, la comunicación abierta entre el personal docente y la administración podría ser fundamental para garantizar que se atiendan adecuadamente las necesidades de los docentes en términos de materiales y equipos para llevar a cabo sus responsabilidades laborales de manera efectiva.

Además, podría ser necesario realizar evaluaciones periódicas de las necesidades de suministros por parte de los docentes, establecer una comunicación efectiva para comprender sus requerimientos y desarrollar estrategias para asegurar un suministro constante y adecuado de los insumos necesarios para llevar a cabo sus actividades educativas.

Fomentar la percepción de flexibilidad podría implicar la evaluación y ajuste de las cargas de trabajo, así como la promoción de una cultura organizacional que incentive el equilibrio entre la vida laboral y personal. La introducción de prácticas que brinden mayor autonomía y flexibilidad en la gestión del tiempo podría ayudar a mejorar la satisfacción y el bienestar de los docentes.

Para mejorar la satisfacción laboral, sería necesario implementar programas de desarrollo profesional que aborden las áreas de mejora identificadas. Asimismo, fomentar un ambiente de apoyo, reconocimiento y retroalimentación constructiva podría contribuir al crecimiento continuo y al mejoramiento del desempeño de los docentes. La autoevaluación constante y el acceso a recursos y oportunidades de desarrollo profesional podrían ser elementos fundamentales para fortalecer la satisfacción con el propio desempeño docente.

9. REFERENCIAS

- Bustamante, E. (junio de 2019). *Medicina y seguridad del trabajo*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n243/original2.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 14(2), 271-276. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- 9(16), 125-144. Recuperado de: <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/169>
- Cárdenas, C. (2023). *Universidad Nacional de México*. Obtenido de <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000842367/3/0842367.pdf>
- Chávez, E. P. (2022). *Instituto internacional de investigación y desarrollo tecnológico educativo*. Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/751
- Cruz, F. (2023). *Enfermería global*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v22n72/1695-6141-eg-22-72-341.pdf>
- Escribano, E. (2018). *Universidad de Costa Rica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Fernandez, A. (2019). *Universidad del Azuay*. Obtenido de Análisis de riesgos laborales a los Docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica de Cuenca: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6149/1/12411.pdf>
- García, K., & Hernández, A. (2022). *UNIMINUTO*. Obtenido de http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/16590/1/TE.RLA_GarciaKelly-HernandezAndrea_2022

- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015*. Lima: INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de Servicios. Resultados de la encuesta económica anual 2016*. Lima: INEI 2017.
- Llanos, M. (2023). *Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11240/Llanos%20Yarlaque%20Milagros%20%26%20Zu%C3%B1e%20Villalobos%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J. (2023). *Repositorio Universidad Tecnica Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37666/1/Tesis%20I.M.%20745%20-%20L%C3%B3pez%20Ortega%20Julio%20C%C3%A9sar.pdf>
- Mercado, F. (2022). *UNIMINUTO*. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15338/1/TE.RLA_CastriII%C3%B3nGersain-PerezYared-MercadoFabiola-MartinezLuisa_2022
- Paredes, M., & Vazquez, M. (2019). *Scielo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000200161
- Ramírez, A. & Orejuela, J. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*,
- Rodriguez, E., & Alarcón, P. (2021). *La profesión docente universitaria en el siglo XXI: un enfoque desde la pedagogía*. Estados Unidos: ecnocientífica Americana.
- Rodriguez, J., & Guevara, A. (junio de 2018). *Síndrome de burnout en docentes*. Obtenido de REDIECH: <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>

Rodríguez, A. (2021). *Repositorio Universidad Pamplona*. Obtenido de http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/4927/1/Rodriguez_Villalba_2021_TG.pdf

10. ANEXOS

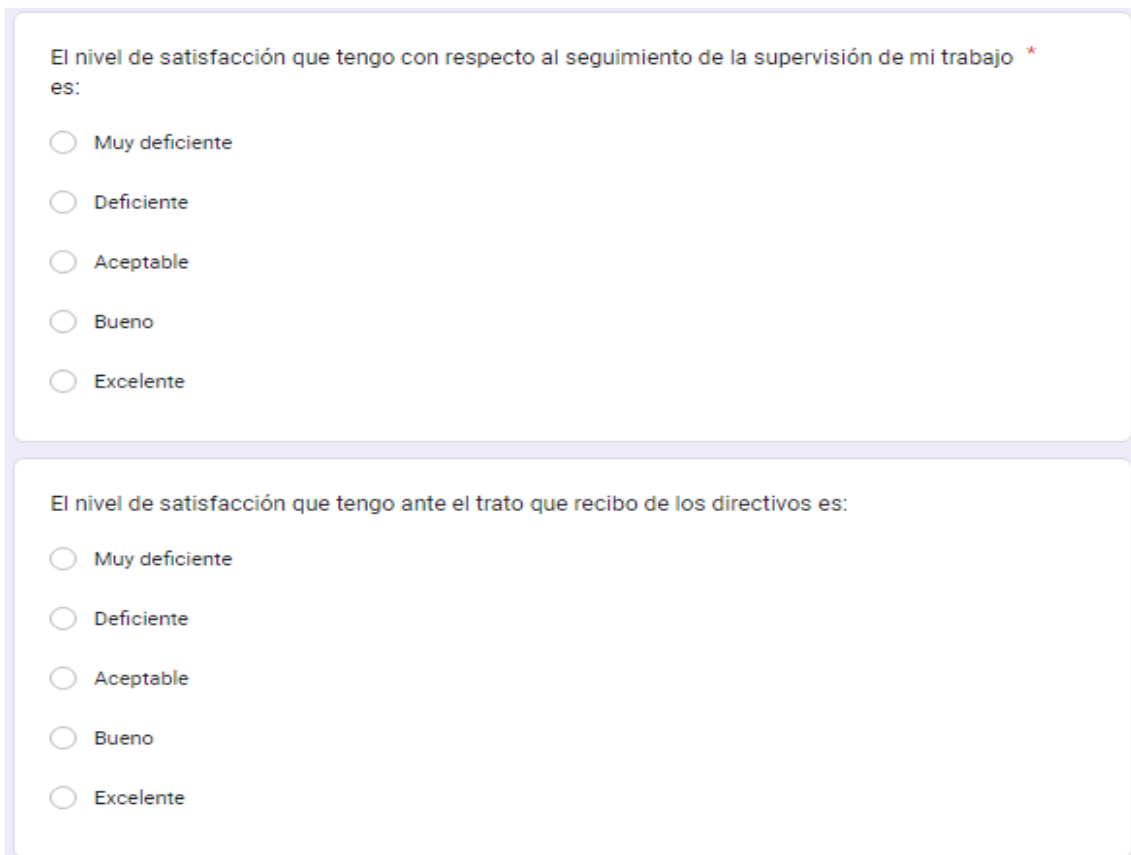
Anexo 1.

Figura 1. Visualización de formulario de Encuesta realizado en Google Forms (Factores sociodemográficos).

The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The form is titled 'Factores sociodemográficos' and contains several questions. The questions are:

- Nombre ***: A text input field with the placeholder 'Texto de respuesta breve'.
- Edad ***: A radio button question with three options: '18-25', '26-45', and '46 o más'.
- Edad ***: A radio button question with three options: '18-25', '26-45', and '46 o más'.
- Tiempo laborando como docente ***: A radio button question with four options: '2 - 5 años', 'más de 5 años', 'más de 10 años', and 'más de 20 años'.
- Horas de sueño diarias ***: A radio button question with four options: 'más de 3 horas', 'más de 5 horas', 'más de 8 horas', and 'menos de 2 horas'.
- Nivel educativo al que da clases ***: A radio button question with two options: 'Nivel Pre-escolar' and 'Nivel Básico'.

Figura 2. Visualización de formulario de Encuesta realizado en Google Forms (Cuestionario de la Calidad de Vida en el trabajo).



El nivel de satisfacción que tengo con respecto al seguimiento de la supervisión de mi trabajo * es:

- Muy deficiente
- Deficiente
- Aceptable
- Bueno
- Excelente

El nivel de satisfacción que tengo ante el trato que recibo de los directivos es:

- Muy deficiente
- Deficiente
- Aceptable
- Bueno
- Excelente

Quando tengo problemas fuera de la escuela, que afectan mi en mi trabajo, recibo apoyo de dirección: *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

El nivel de satisfacción que tengo con mi seguro social al que estoy inscrito es: *

- Muy deficiente
- Deficiente
- Aceptable
- Bueno
- Excelente

Considero que los materiales, equipos e insumos que me brindan para realizar mis tareas laborales, se encuentran en buen estado y son los apropiados: *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Considero que la cantidad de insumos proporcionadas cumplen con lo requerido en mis actividades docentes: *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que programo cuando estoy fuera del horario de trabajo: *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Mis horarios de trabajo me permiten ser parte de las actividades familiares: *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

El nivel de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es: *

- Muy deficiente
- Deficiente
- Aceptable
- Bueno
- Excelente

El nivel de satisfacción de mi desempeño como docente es: *

- Muy deficiente
- Deficiente
- Aceptable
- Bueno
- Excelente

Tabla 1. Descripción de cuestionario de encuesta.

Dimensión	Ítem original	Ítem modificado
Soporte institucional para el trabajo	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al seguimiento de la supervisión de mi trabajo es.
	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	El nivel de satisfacción que tengo ante el trato que recibo de los directivos es.
	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	Cuando tengo problemas fuera de la escuela, que afectan mi en mi trabajo, recibo apoyo de dirección.
	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	El nivel de satisfacción que tengo con mi seguro social al que estoy inscrito es.
	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	Considero que los materiales, equipos e insumos que me brindan para realizar mis tareas laborales, se encuentran en buen estado y son los apropiados.
	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	Considero que la cantidad de insumos proporcionadas cumplen con lo requerido en mis actividades docentes.
Administración del tiempo libre	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo que cuando estoy fuera del horario de trabajo.	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que programo cuando estoy fuera del horario de trabajo.
	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	Mis horarios de trabajo me permiten ser parte de las actividades familiares.

Integración al puesto de trabajo	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.	El nivel de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es.
Satisfacción por el trabajo	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	El nivel de satisfacción de mi desempeño como docente es.

Tabla 2. Operacionalización de las Variables.

Concepto	Dimensiones	Variables	Indicadores
Bienestar y salud docente: se refieren al estado físico, emocional y profesional de los educadores que dependiendo de las condiciones laborales, apoyo social, gestión del estrés y oportunidades de capacitación, pueden puede ser afectado de manera positiva o negativa.	Escuela	De exposición: Condiciones laborales	Tiempo de trabajo y descanso Soporte institucional para el trabajo Integración al puesto de trabajo Satisfacción por el trabajo
		De efecto: Salud y Bienestar ocupacional docente	Coeficiente α de Cronbach respecto a la calidad de vida en el trabajo

Tabla 3. Descripción de escalas de medición.

Dimensión	Variable de Exposición	Escala de medición
Soporte institucional para el trabajo	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al seguimiento de la supervisión de mi trabajo es.	Muy deficiente Deficiente Aceptable Bueno Excelente
	El nivel de satisfacción que tengo ante el trato que recibo de los directivos es.	Muy deficiente Deficiente Aceptable Bueno Excelente
	Cuando tengo problemas fuera de la escuela, que afectan mi en mi trabajo, recibo apoyo de dirección.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	El nivel de satisfacción que tengo con mi seguro social al que estoy inscrito es.	Muy deficiente Deficiente Aceptable Bueno Excelente
	Considero que los materiales, equipos e insumos que me brindan para realizar mis tareas laborales, se encuentran en buen estado y son los apropiados.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Considero que la cantidad de insumos proporcionadas cumplen con lo requerido en mis actividades docentes.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Administración del tiempo libre	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que programo cuando estoy fuera del horario de trabajo.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

	Mis horarios de trabajo me permiten ser parte de las actividades familiares.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Integración al puesto de trabajo	El nivel de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es.	Muy deficiente Deficiente Aceptable Bueno Excelente
Satisfacción por el trabajo	El nivel de satisfacción de mi desempeño como docente es.	Muy deficiente Deficiente Aceptable Bueno Excelente

ANEXO 2

TABLAS DE RESULTADOS

Tabla 4. Análisis descriptivo de datos sociodemográficos, factores de riesgo por estilo de vida, salud y condiciones de empleo en docentes de Guayaquil de niveles de educación básica y pre-escolar durante diciembre del 2023 y febrero 2024.

Variables	Categorías	N _{missings}	Nivel educativo que imparte				p _{chi²}
			Básica N=53		Pre-escolar N=47		
			n	%	n	%	
SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES							
Sexo	Femenino		33	62,3	26	55,3	0,03
Edad (años)	26-45		18	34,0	23	48,9	0,84
	46 o más		16	30,2	16	34,0	
Antigüedad docente (años)	6-10		14	26,4	15	32,0	0,08
	11-20		24	45,3	12	26,0	
	>20		13	24,5	17	36,1	
Horas de sueño por día	<2		2	3,8	3	6,3	0,02
	2 < 3		12	22,6	9	19,1	
	3 < 5		25	47,7	19	40,4	
	≥ 5		14	26,4	16	34,0	

Variables	Categorías	N _{missings}	Nivel educativo que imparte				p _{chi²}
			Básica N=53		Pre-escolar N=47		
			n	%	n	%	
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO^e							
Salud (puntaje)	Tercil		8	9,12	10	11,32	0,005*
Bienestar	Mínimo		8	9,03	11,56	11,04	0,008*
Seguridad	Máximo		5	5,67	13,66	15	0,9

Mediavilla y Sandoval (2024).

* $p < 0.05$ análisis con prueba Chi², docentes de nivel básico y pre-escolar

¹Edad: el docente afirmó tener edad comprendida entre los 26 a 45 años o superior a los 45 años.

²Antigüedad docente: el docente afirmó desempeñar la labor por más de 5 años, pero no más de 10, tener más de 10 años, pero no más de 20 o más de 20 años.

³Horas de sueño por día: El docente aseguró dormir menos de dos horas diarias, entre dos y 3 horas, entre 3 y 5 horas o más de 5 horas.

^eLa Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) versión 2000, se integra por 80 ítems divididos en 3 dimensiones, en una escala de Likert del 1 al 5, Incluyó 4 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, administración del tiempo libre, integración por el puesto de trabajo y satisfacción por el trabajo. Para el cálculo, primero se obtuvo un promedio por cada dimensión que se transformó a una escala de 0-4 (subescala de cada dimensión) y para obtener el Puntaje Global de la Escala de precariedad laboral (EPRES) se calculó con el promedio de las 6 subescalas. Interpretación de los puntajes: Este cuestionario se midió en base a la escala de Likert del 1 al 5, donde el siguiente significado a cada puntaje: 1 muy deficientes / nunca, 2 deficiente / casi nunca, 3 aceptables / a veces, 4 buenas / casi siempre y 5 excelentes / siempre.

ANEXO 3

Tabla 5. Asociación de las variables sociales y los factores que afectan la calidad de vida en el trabajo por puntuación alta en docentes de Guayaquil nivel básico y pre-escolar durante diciembre del 2023 y febrero 2024.

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO													
Variable	Categoría	N _{missing}	Nivel Básico					Nivel Pre-escolar					P [^]
			Min	P25	P50	P75	Max	Min	P25	P50	P75	Max	
Sexo	Femenino		5,11	5,78	12,45	14,89	17	4,67	5,78	10,89	11,45	12,01	0,03*
	Masculino		5,22	5,56	11,90	15,34	17,12	5,22	6,01	11,12	12,56	12,78	
Edad (años)	18-25		8,24	9,18	10,67	11,89	12,76	3,11	4,34	11,78	13,22	14,45	0,84
	26-45		7,89	9,02	11,12	12,45	13,08	3,56	4,67	11,45	13,78	14,89	
	x>46		8,11	9,45	10,78	12,01	13,22	3,22	4,89	10,99	13,34	15,01	
Antigüedad docente	x≥5		8,23	8,87	9,99	12,98	15,76	7,11	7,22	8,56	11,34	13,67	0,08
	x≥10		8,45	8,98	10,11	12,67	15,23	7,34	7,45	9,01	12,22	14,45	
	x≥20		7,89	8,34	10,45	13,22	15,99	7,67	7,78	8,89	11,67	13,89	
Horas de sueño	x<2		3	6,5	10	15	20	8	8	8	11,5	12	0,02*
	x≥3		3,56	6,89	9,78	14,67	19,22	8,12	8,45	8,67	11,34	12,01	
	x≥5		3,45	6,78	10,11	15,23	19,89	8,23	8,56	8,78	11,78	12,22	
	x≥8		3,23	6,45	10,34	15,56	20,01	8,34	8,67	8,89	11,45	12,45	
Nivel de satisfacción	Muy deficiente		3,78	6,22	9,99	14,89	20,12	8,45	8,78	8,99	11,56	12,67	0,89

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO													
Variable	Categoría	N _{missing}	Nivel Básico					Nivel Pre-escolar					P [^]
			Min	P25	P50	P75	Max	Min	P25	P50	P75	Max	
con la supervisión laboral	Deficiente		5,11	5,78	12,45	14,89	17	4,67	5,78	10,89	11,45	12,01	
	Aceptable		5,22	5,56	11,90	15,34	17,12	5,22	6,01	11,12	12,56	12,78	
	Bueno		4,99	5,22	11,56	14,67	16,78	5,11	6,45	10,78	12,22	12,89	
	Excelente	0	5,45	5,11	12,78	15,45	201,21	5,34	6,67	10,99	11,78	12,45	
Nivel de satisfacción del trato de los directivos	Muy deficiente	0	8	9	11	12	13	3	4,5	11	13,5	15	
	Deficiente		8,24	9,18	10,67	11,89	12,76	3,11	4,34	11,78	13,22	14,45	
	Aceptable		7,89	9,02	11,12	12,45	13,08	3,56	4,67	11,45	13,78	14,89	0,11
	Bueno		8,11	9,45	10,78	12,01	13,22	3,22	4,89	10,99	13,34	15,01	
	Excelente	0	8,67	9,78	10,99	12,34	13,45	3,45	4,78	11,22	13,56	14,67	
Percepción sobre el apoyo laboral	Nunca	0	8	8,5	10	13	16	7	7	9	12	14	
	Casi nunca		8,23	8,87	9,99	12,98	15,76	7,11	7,22	8,56	11,34	13,67	
	A veces		8,45	8,98	10,11	12,67	15,23	7,34	7,45	9,01	12,22	14,45	0,79
	Casi siempre		7,89	8,34	10,45	13,22	15,99	7,67	7,78	8,89	11,67	13,89	
	Siempre		8,67	8,22	10,78	13,45	16,01	7,45	7,56	9,22	12,11	14,34	
Nivel de satisfacción	Muy deficiente	0	1	2,5	11	18,5	23	5	5,5	6	15	19	0,83

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO													
Variable	Categoría	N _{missing}	Nivel Básico					Nivel Pre-escolar					P [^]
			Min	P25	P50	P75	Max	Min	P25	P50	P75	Max	
con seguro social afiliado	Deficiente		1,34	2,78	11,89	18,45	22,67	4,78	5,34	5,89	14,67	18,22	
	Aceptable		1,11	2,45	10,56	18,22	23,01	5,01	5,78	6,11	14,89	19,01	
	Bueno	0	1,56	2,78	11,34	18,67	22,99	5,22	5,67	6,34	15,45	18,78	
	Excelente	0	1,22	2,67	11,78	18,89	22,45	5,45	5,89	6,01	15,22	19,45	
Percepción sobre los insumos recibidos	Nunca	0	6	7	11	14	15	4	5,5	8	14	14	
	Casi nunca	0	6,45	7,11	10,89	13,78	15,22	4,78	5,34	8,11	14,67	14,78	
	A veces		6,89	7,34	10,56	14,22	15,67	5,01	5,78	8,45	14,22	14,89	0,17
	Casi siempre		6,22	7,01	11,45	14,89	15,78	5,22	5,67	8,34	14,45	14,56	
Percepción sobre la cantidad de insumos recibidos	Siempre	0	6,67	7,56	11,12	14,45	15,99	5,45	5,89	8,67	14,11	14,22	
	Nunca	0	7	8	10	13,5	15	7	8	9	11	12	
	Casi nunca		7,45	8,11	10,67	13,34	15,22	7,45	8,56	9,34	10,78	12,22	
	A veces		7,89	8,22	10,78	13,89	15,67	7,89	8,67	9,22	11,01	12,45	0,32
Cumplimiento de actividades	Casi siempre	0	7,56	8,01	10,45	13,22	15,78	7,67	8,34	9,45	11,45	12,89	
	Siempre		7,67	8,34	10,99	13,45	15,99	7,78	8,45	9,56	11,78	12,01	
	Nunca		8	8,4	10	13	13	7	8	9	11	12	
	Casi nunca		8,23	8,78	10,11	12,89	13,01	7,45	8,56	9,34	10,78	12,22	0,72
	A veces		8,45	8,22	10,34	13,45	13,78	7,89	8,67	9,22	11,01	12,45	

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO													
Variable	Categoría	N _{missing}	Nivel Básico					Nivel Pre-escolar					P [^]
			Min	P25	P50	P75	Max	Min	P25	P50	P75	Max	
fuera del trabajo	Casi siempre		8,11	8,67	10,56	12,78	13,56	7,67	8,34	9,45	11,45	12,89	
	Siempre		8,34	8,45	10,67	13,22	13,89	7,78	8,45	9,56	11,78	12,01	
Horario de trabajo y tiempo familiar	Nunca		7	7,52	9	14,54	16	7	8	9	11	11	
	Casi nunca		7,12	7,89	9,34	14,67	15,78	7,56	8,22	9,45	10,78	10,89	
	A veces		7,34	7,56	9,11	14,22	15,45	7,89	8,45	9,67	10,99	11,12	0,18
	Casi siempre		7,67	7,22	9,45	14,89	16,01	7,67	8,34	9,56	11,01	11,78	
	Siempre		7,89	7,45	9,78	14,11	16,22	7,78	8,56	9,89	11,22	11,34	
Nivel de satisfacción del trato de los compañeros	Muy deficiente		6	7,5	12	13	14	7	7,5	9	11,5	13	
	Deficiente		6,23	7,78	11,89	12,56	14,22	7,12	7,89	9,34	11,45	12,67	
	Aceptable		6,67	7,34	12,01	13,45	14,67	7,34	7,67	9,11	11,78	13,01	0,03*
	Bueno		6,45	7,22	12,45	13,78	14,89	7,45	7,78	9,22	11,56	12,89	
	Excelente		6,89	7,56	11,78	13,22	14,45	7,56	7,99	9,45	11,22	12,34	
Nivel de satisfacción del desempeño	Muy deficiente		3	6,5	10	15	20	8	8	8	11,5	12	
	Deficiente		3,56	6,89	9,78	14,67	19,22	8,12	8,45	8,67	11,34	12,01	0,90
	Aceptable		3,45	6,78	10,11	15,23	19,89	8,23	8,56	8,78	11,78	12,22	

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Variable	Categoría	N _{missing}	Nivel Básico					Nivel Pre-escolar					P [^]
			Min	P25	P50	P75	Max	Min	P25	P50	P75	Max	
como docente	Bueno		3,23	6,45	10,34	15,56	20,01	8,34	8,67	8,89	11,45	12,45	
	Excelente		3,78	6,22	9,99	14,89	20,12	8,45	8,78	8,99	11,56	12,67	

Mediavilla y Sandoval (2024).

Anexo 4

Tabla 6. Correlación entre las variables sociales y factores que afectan la calidad de vida en el trabajo en docentes de Guayaquil nivel básico y pre-escolar durante diciembre del 2023 y febrero 2024.

Parámetro	Categoría	CVT ⁺⁺ cruda			CVT ⁺⁺ ajustada ^z			p
		IC 95%			IC 95%			
		OR	Inferior	Superior	β	Inferior	Superior	
Sexo	Femenino	1	1	1	1	1	1	-
	Masculino	2,02	0,85	4,81	1,88	0,60	5,91	0,29
Edad	18-25	1	1	1	1	1	1	-
	26-45	0,38	0,07	3,39	0,45	0,04	3,39	0,96
	X>46	1,25	0,11	13,23	7,77	0,16	15,23	0,29
Antigüedad docente	x≥10	1	1	1	1	1	1	-
	x≥5	0,50	0,06	3,77	0,55	0,02	12,14	0,70
	x≥20	1,88	0,56	6,24	3,18	0,35	28,70	0,26
Horas de sueño	x≥5	1	1	1	1	1	1	-
	x<2	1,75	0,30	10,03	1,12	0,09	12,6	0,92
	x≥3	0,80	0,12	4,95	0,54	0,04	7,32	0,64
	x≥8	7,49	0,45	122,57	10,09	0,26	380,5	0,21
Nivel educativo	Primaria	1	1	1	1	1	1	-
	Pre-escolar	0,25	0,02	2,89	0,004	0,001	0,24	0,007
Nivel de satisfacción con la supervisión laboral	Bueno	1	1	1	1	1	1	-
	Muy deficiente	2,49	0,61	10,21	4,58	0,35	58,79	0,24

Parámetro	Categoría	CVT ⁺⁺ cruda			CVT ⁺⁺ ajustada ^z			p
		IC 95%			IC 95%			
		OR	Inferior	Superior	ß	Inferior	Superior	
	Deficiente	1,44	0,32	6,41	2,70	0,17	42,51	0,47
	Aceptable	1,11	0,17	6,69	1,52	0,08	28,10	0,77
	Excelente	3,17	0,82	12,21	5,08	0,79	32,50	0,08
	Bueno	1	1	1	1	1	1	-
Nivel de satisfacción del trato de los directivos	Muy deficiente	2,68	0,57	10,09	2,68	0,62	9,88	0,28
	Deficiente	1,36	0,28	6,15	1,36	0,29	6,19	0,50
	Aceptable	1,05	0,13	6,78	1,05	0,14	6,77	0,75
	Excelente	3,02	0,75	11,86	3,02	0,76	11,80	0,12
	A veces	1	1	1	1	1	1	-
Percepción sobre el apoyo laboral	Nunca	2,45	0,57	9,93	2,45	0,63	9,75	0,26
	Casi nunca	1,25	0,32	5,98	1,25	0,28	6,22	0,48
	Casi siempre	1,18	0,19	6,42	1,18	0,21	6,40	0,78
	Siempre	3,10	0,68	11,45	3,10	0,70	11,38	0,09
	Aceptable	1	1	1	1	1	1	-
Nivel de satisfacción con seguro social afiliado	Muy deficiente	2,58	0,59	10,02	2,58	0,64	9,88	0,25
	Deficiente	1,34	0,31	6,12	1,34	0,31	6,08	0,46
	Bueno	1,22	0,23	6,28	1,22	0,24	6,28	0,76
	Excelente	3,05	0,73	11,54	3,05	0,76	11,46	0,07
	A veces	1	1	1	1	1	1	-

Parámetro	Categoría	CVT ⁺⁺ cruda			CVT ⁺⁺ ajustada ^z			p
		IC 95%			IC 95%			
		OR	Inferior	Superior	ß	Inferior	Superior	
Percepción sobre los insumos recibidos	Nunca	2,72	0,62	10,02	2,72	0,66	9,78	0,24
	Casi nunca	1,45	0,29	6,15	1,45	0,30	6,00	0,47
	Casi siempre	1,18	0,23	6,35	1,18	0,24	6,32	0,76
	Siempre	3,10	0,73	11,38	3,10	0,76	11,36	0,08
Percepción sobre la cantidad de insumos recibidos	Casi siempre	1	1	1	1	1	1	-
	Nunca	2,68	0,65	9,82	2,68	0,65	9,82	0,23
	Casi nunca	1,42	0,31	6,04	1,42	0,31	6,04	0,46
	A veces	1,20	0,25	6,28	1,20	0,25	6,28	0,78
	Siempre	3,08	0,77	11,42	3,08	0,77	11,42	0,07
Cumplimiento de actividades fuera del trabajo	Nunca	1	1	1	1	1	1	-
	Casi nunca	2,65	0,66	9,80	2,65	0,66	9,80	0,25
	A veces	1,38	0,32	6,02	1,38	0,32	6,02	0,46
	Casi siempre	1,22	0,26	6,25	1,22	0,26	6,25	0,78
	Siempre	3,05	0,78	11,40	3,05	0,78	11,40	0,07
Horario de trabajo y tiempo familiar	Casi siempre	1	1	1	1	1	1	-
	Nunca	2,69	0,67	9,78	2,69	0,67	9,78	0,25
	Casi nunca	1,36	0,33	6,00	1,36	0,33	6,00	0,48
	A veces	1,24	0,27	6,23	1,24	0,27	6,23	0,76
	Siempre	3,03	0,79	11,38	3,03	0,79	11,38	0,10
	Bueno	1	1	1	1	1	1	-

Parámetro	Categoría	CVT ⁺⁺ cruda			CVT ⁺⁺ ajustada ^z			p
		IC 95%			IC 95%			
		OR	Inferior	Superior	ß	Inferior	Superior	
Nivel de satisfacción del trato de los compañeros	Muy deficiente	2,71	0,68	9,77	2,71	0,68	9,77	0,23
	Deficiente	1,37	0,33	6,01	1,37	0,33	6,01	0,46
	Aceptable	1,23	0,26	6,25	1,23	0,26	6,25	0,78
	Excelente	3,04	0,78	11,39	3,04	0,78	11,39	0,09
	Excelente	1	1	1	1	1	1	-
Nivel de satisfacción del desempeño como docente	Muy deficiente	2,68	0,65	9,80	2,68	0,65	9,80	0,25
	Deficiente	1,34	0,31	6,04	1,34	0,31	6,04	0,48
	Aceptable	1,20	0,25	6,28	1,20	0,25	6,28	0,76
	Bueno	3,07	0,77	11,42	3,07	0,77	11,42	0,07

Mediavilla y Sandoval (2024),

Anexo 5

Tabla 7, Análisis de varianzas para cálculo de coeficiente de Cronbach,

ID	Soporte institucional para el trabajo				Administración del tiempo libre			Integración al puesto de trabajo	Satisfacción por el trabajo	Total
	N,S _Superv	N,S_ Trato Direc,	Apoy_Lab	N,S_ Seguro	Percp_insu	Act_Externas	Tiemp_fam	N,S_ _Trato Comp,	N,S_ _Desemp	
1	5	5	4	3	5	3	4	4	5	43
2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	35
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	3	3	3	3	3	1	2	3	5	29
5	4	4	3	2	5	3	4	4	3	37
6	4	4	3	3	4	2	4	3	5	36
7	4	4	3	4	3	5	3	3	4	37
8	4	5	5	3	5	4	4	5	4	44
9	5	5	5	1	5	1	5	5	5	42
10	3	2	1	4	2	5	3	4	5	31
11	4	4	2	3	4	3	3	3	4	34
12	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
13	3	3	4	3	3	2	3	3	5	33
14	3	3	3	1	1	3	4	4	5	28
15	3	1	1	4	3	1	1	1	4	22
16	5	4	3	3	2	4	4	4	5	36
17	5	5	5	5	3	2	4	4	5	41
18	4	4	1	3	4	1	5	4	5	35
19	3	4	3	4	2	3	3	3	5	32
20	5	4	3	2	4	5	2	3	4	34
21	5	4	3	3	3	2	4	5	5	37
22	4	5	4	1	4	5	4	5	5	41
23	3	3	3	5	2	1	4	4	5	32
24	4	3	1	3	3	4	4	5	3	33
25	5	5	3	4	4	2	2	4	1	34
26	3	1	2	5	3	3	5	3	3	31
27	4	4	4	2	2	1	1	1	2	22
28	4	3	3	3	5	5	3	2	5	38
29	4	4	1	5	1	3	4	2	5	32
30	5	2	5	3	2	2	5	4	4	34
31	5	5	2	4	4	4	2	2	1	33
32	2	2	3	1	3	3	3	3	3	26
33	4	1	5	3	1	1	1	5	1	23
34	5	5	2	5	2	5	4	4	4	40
35	3	2	3	3	4	2	3	2	3	26
36	3	3	4	2	2	4	5	3	2	33
37	1	1	2	5	3	3	2	1	1	22
38	4	5	1	3	1	2	3	5	5	33
39	5	3	4	4	4	5	1	3	2	34
40	4	2	3	5	1	1	5	2	3	28
41	4	5	5	3	4	3	3	1	4	33
42	4	3	3	2	3	2	4	4	1	30
43	4	4	4	5	2	4	2	2	3	31
44	5	5	2	4	1	2	5	5	5	37
45	3	3	1	3	4	1	1	3	2	23
46	3	2	3	1	3	5	3	2	4	28
47	5	5	5	3	1	2	2	1	1	29
48	1	4	2	5	2	1	4	5	5	32

49	4	3	3	4	4	5	2	4	3	33
50	3	1	4	3	3	3	1	3	2	25
51	4	4	2	3	1	2	5	5	5	35
52	2	5	1	5	4	1	2	3	3	27
53	5	4	4	2	3	4	1	2	4	34
54	2	3	3	3	2	2	5	1	1	25
55	1	3	5	5	1	1	3	5	5	31
56	5	5	2	3	4	5	2	2	2	31
57	3	2	4	4	2	3	1	3	4	30
58	1	3	1	1	1	2	4	5	5	25
59	5	5	5	3	4	1	2	2	2	30
60	3	3	3	5	3	4	1	3	3	33
61	4	4	4	3	2	3	5	4	1	33
62	1	1	1	4	1	2	3	1	5	21
63	5	5	5	2	4	5	2	5	2	36
64	2	3	2	5	2	1	1	3	4	27
65	4	4	4	3	1	4	4	2	5	34
66	3	2	3	4	4	3	3	4	2	30
67	1	5	1	2	3	2	2	2	3	26
68	3	3	3	5	2	5	5	5	4	36
69	2	4	2	3	1	3	1	4	1	25
70	5	1	5	4	4	1	4	3	5	35
71	3	5	3	1	3	4	3	5	3	32
72	2	3	2	5	2	2	2	4	2	29
73	4	2	4	3	5	5	5	2	4	37
74	1	4	1	2	1	3	3	1	2	19
75	5	2	5	4	4	2	1	4	5	36
76	2	5	2	2	3	5	4	3	4	32
77	4	4	4	5	2	3	2	1	3	33
78	5	3	5	4	5	2	5	5	5	42
79	2	5	2	3	3	4	3	4	4	32
80	3	4	3	5	2	1	2	1	2	28
81	1	2	1	4	4	5	5	4	1	30
82	5	1	5	2	1	3	3	3	4	29
83	2	4	2	1	5	1	2	2	3	26
84	4	3	4	4	3	4	4	5	1	33
85	5	1	5	3	2	2	1	1	5	30
86	2	5	2	1	5	3	5	4	2	32
87	3	4	3	5	3	1	2	3	1	26
88	4	3	4	4	2	4	3	2	4	34
89	1	5	1	3	4	2	4	5	3	30
90	5	3	5	5	1	1	1	3	2	27
91	3	2	3	3	5	5	5	1	5	37
92	1	5	1	2	3	3	3	4	1	26
93	4	1	4	5	1	1	1	2	4	24
94	2	4	2	1	4	4	4	5	3	33
95	5	3	5	4	2	2	2	3	2	30
96	3	2	3	3	3	3	5	2	5	32
97	2	5	2	2	2	2	3	4	3	27
98	5	3	5	5	5	5	2	2	1	38
99	3	1	3	3	3	3	5	5	4	33
100	2	4	2	1	1	1	2	1	2	17
Varianza	1,63	1,69	1,73	1,59	1,64	1,89	1,80	1,74	2,02	64,45

Mediavilla y Sandoval (2024),

Figura 3, Carta para autorización de encuesta



Guayaquil, 3 de diciembre de 2023

Señora
María del Pilar Tello Chávez
Directora
Presente

De mi consideración:

El motivo de la presente es darle a conocer que el/la estudiante BRAYAN SANDOVAL con CI: 1721452876 y MAYRA MEDAVILLA con CI: 1750365791 se encuentran cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS. Los estudiantes se encuentran desarrollado el trabajo de titulación cuyo título aprobado es: *"Riesgos psicosociales en escuelas públicas y su asociación con la calidad de vida en el trabajo en docentes de nivel preescolar y primario de la ciudad de Guayaquil"*.

Dicho estudio se ha definido como un tema de alta relevancia para contribuir con la promoción de ambientes de trabajo saludables que impactarán en la prevención de la salud pública del Ecuador.

Los procesos de investigación son un requisito para obtener la titulación, por esta razón solicitamos su gentil ayuda para el acceso del estudiante a la población de estudio. Aclaramos que los resultados de investigación estarán a disposición de las partes involucradas sin comprometer la confidencialidad de los trabajadores.

No dude en contactarse con mi persona por cualquier duda o aclaración al mail: juan.piedra@udla.edu.ec.

Saludos cordiales,



Juan Pablo Piedra
Director Académico de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional,
Universidad de Las Américas Ecuador
Campus UDLA PARK OESTE PISO 6
e-mail: juan.piedra@udla.edu.ec
Teléf.: +593 (2) 3981000