



Factores de riesgo psicosociales y calidad del sueño en docentes en una unidad educativa

Autores: Erika Guadalupe Parra Chávez

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, **UNIANDES**

eri_lpc94@hotmail.com

Quito, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-8669-7114>

Darwin Raúl Noroña Salcedo

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, **UNIANDES**

dnorona@tecnologicosucre.edu.ec

Quito, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-0630-0456>

Vladimir Vega Falcón

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, **UNIANDES**

vega.vladimir@gmail.com

Ambato, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0140-4018>

Resumen

Los factores de riesgo psicosocial influyen en la salud del trabajador, uno de los daños son las alteraciones del sueño. Por lo cual el objetivo del presente estudio fue determinar la afectación de los factores de riesgo psicosociales en la calidad del sueño. Fue un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, que se realizó en 31 docentes de una unidad educativa primaria y secundaria. Se utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial en el trabajo académico de Silva (2006), adaptado y validado por Pando, Varillas, Aranda y Elizalde (2016); y el índice de calidad del sueño de Pittsburgh, tomado de Jiménez-Genchi, Monteverde-Maldonado, Nenclares-Portocarrero, Esquivel-Adame y Vega-Pacheco (2008). Se obtuvo los siguientes resultados, el 90,3% de la población de estudio se encontró expuesta a los factores de riesgo psicosocial y el 80,6% presentó una mala calidad del sueño. Existió relación significativa entre las exigencias laborales y la calidad del sueño, no hubo relaciones significativas con el resto de los factores psicosociales y la calidad del sueño. El sexo femenino se afectó más por las condiciones de trabajo. Se concluyó que los participantes expuestos a las exigencias laborales presentaron mayor probabilidad de tener una mala calidad del sueño, la exposición a los factores de riesgo psicosociales fue alta, y la mayoría presentaron una mala calidad del sueño; por lo cual es necesario diseñar planes de mitigación y ponerlos en práctica.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial; calidad del sueño; docente; salud ocupacional; índice de calidad del sueño.

Código de clasificación internacional: 3204.03 - Salud profesional.

Cómo citar este artículo:

Parra, E., Noroña, D., & Vega, V. (2022). **Factores de riesgo psicosociales y calidad del sueño en docentes en una unidad educativa.** *Revista Científica*, 7(24), 56-77, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.24.3.56-77>

Fecha de Recepción:
15-10-2021

Fecha de Aceptación:
22-02-2022

Fecha de Publicación:
05-05-2022



Psychosocial risk factors and sleep quality in teachers in an educational unit

Abstract

Psychosocial risk factors influence the health of the worker, one of the damages are sleep disturbances. Therefore, the objective of this study was to determine the impact of psychosocial risk factors on sleep quality. It was a study with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design, which was carried out with 31 teachers from a primary and secondary educational unit. The psychosocial risk factor questionnaire was used in the academic work of Silva (2006), adapted and validated by Pando, Varillas, Aranda and Elizalde (2016); and the Pittsburgh Sleep Quality Index, taken from Jiménez-Genchi, Monteverde-Maldonado, Nenclares-Portocarrero, Esquivel-Adame, and Vega-Pacheco (2008). The following results were obtained: 90.3% of the study population was exposed to psychosocial risk factors and 80.6% had poor sleep quality. There was a significant relationship between work demands and sleep quality, there were no significant relationships with the rest of the psychosocial factors and sleep quality. The female sex was more affected by working conditions. It was concluded that participants exposed to work demands were more likely to have poor sleep quality, exposure to psychosocial risk factors was high, and most had poor sleep quality; for which it is necessary to design mitigation plans and put them into practice.

Keywords: psychosocial risk factors; sleep quality; teacher; occupational health; sleep quality index.

International classification code: 3204.03 - Occupational health.

How to cite this article:

Parra, E., Noroña, D., & Vega, V. (2022). **Psychosocial risk factors and sleep quality in teachers in an educational unit.** *Revista Científica*, 7(24), 56-77, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.24.3.56-77>

Date Received:
15-10-2021

Date Acceptance:
22-02-2022

Date Publication:
05-05-2022



1. Introducción

A través del tiempo, los factores psicosociales han cobrado importancia en principio debido a la influencia que tenían en la productividad y crecimiento empresarial. Posteriormente, para Moreno y Báez (2010); Muñoz, Orellano y Hernández (2018a): a finales del siglo XX, específicamente en el año 1974, la Asamblea Mundial de la Salud número 27 reunida en Ginebra, anuncia la relevancia de la intervención de los factores psicosociales debido al impacto que se comenzó a documentar en estudios sobre la salud de los trabajadores.

Con base a las apreciaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1984a): los componentes psicosociales pueden ser conceptualizados como aquellas sinergias que se crean entre elementos laborales, como el entorno, la preferencia por él y los detalles relacionados con la organización, en un aspecto, y por otro lado, los propios del colaborar como sus competencias, sus necesidades, sus costumbres y su situación personal fuera del trabajo. Lo que en combinación podría intervenir en la salud y rendimiento laboral mediante experiencias y percepciones.

Para Rubio-Avila y Gómez-Sánchez (2018): estos factores psicosociales pueden ser protectores o de riesgo; entendiéndose los primeros como características que fortalecen la salud y el desarrollo laboral, siendo considerados indicadores de salud mental positiva. Mientras que los de riesgo, comprenden aspectos vinculados con la organización, las relaciones interpersonales en el trabajo, y tienen la potencialidad de causar daño a la salud de los trabajadores afectando su desempeño y satisfacción laboral.

Los problemas en la organización laboral en relación con estos agentes psicosociales generan inadaptación en el trabajador caracterizado por la tensión emocional que conlleva a afecciones tanto físicas como mentales. Por otra parte, de acuerdo con Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1984b): las relaciones interpersonales laborales se ven afectadas negativamente por los siguientes aspectos: la desigualdad en la asignación de funciones, la



competencia entre los colaboradores marcada por la globalización, en la que se tiene la concepción de producir más en menor tiempo, entre otros; generando afectación en el trabajo en equipo, así como en el apoyo social.

Los daños a la salud producidos por estos agentes pueden ser tanto mentales como físicos. En este sentido, Rivera-Porras (2019): expone que entre los mentales se encuentran el estrés, la ansiedad, la depresión, el burnout, entre otros; mientras que entre las afecciones físicas están las alteraciones del sueño, los problemas cardiovasculares, los trastornos musculoesqueléticos entre los principales descritos.

Estas variables también inciden en el desempeño laboral, lo que a su vez genera baja productividad para la empresa, aumenta la posibilidad de ausentismos, abandonos, y alteraciones en la satisfacción percibida. Así también, para Muñoz, Orellano y Hernández (2018b); Dávila, Lombana, Matabanchoy y Zambrano (2018): genera gastos económicos en rubros sanitarios, en capacitación, formación y adiestramiento del personal.

De acuerdo con Karasek (1976); y Siegrist (1996), citados por Pando, Carrión, Arellano y Saraz (2006a): existen modelos explicativos del origen de los factores de riesgo psicosociales, por una parte, los que se centran en los contextos surgidos por las sinergias creadas entre los directivos y empleados, y por el otro, las representaciones vinculadas al estrés de los cuales predominan las teorías de demanda-control y el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa.

Aquellos direccionados a las circunstancias surgidas por las concordancias que surgen entre directivos y empleados o conocido como el de la justicia organizacional, según Nieuwenhuijsen (2012): si la organización no destina los recursos necesarios para enriquecer el ambiente de trabajo en cuanto a las condiciones físicas y las funciones, deberes y responsabilidades, surgen los factores de riesgo psicosociales.

Mientras que según Pando, Carrión, Arellano y Saraz (2006b): las



teorías enlazadas al estrés laboral, es decir que no se relacionan con las condiciones de trabajo, ni con la forma de delegación de la tarea, así como tampoco con las situaciones físicas del trabajo, se refieren más a las percepciones que tiene el trabajador sobre los factores externos.

Las principales teorías son la de demanda-control de Karasek y la de esfuerzo recompensa de Siegrist, como se citó en un párrafo anterior, en la primera el estrés aparecerá cuando las demandas sean altas y exista un bajo control y apoyo social; en cambio, en la segunda se produce al tener un elevado nivel de esfuerzo en relación con percepciones bajas de compensaciones por el trabajo realizado (económicas, estima y control de estatus), además este desequilibrio se ha asociado con problemas de salud en el trabajador como la hipertensión, los riesgos coronarios, entre otros.

A juzgar por Coyaguillo (2020a): Las condiciones del lugar de trabajo son las características físicas que se encuentran en el ambiente laboral como lo es el ruido, la temperatura, la higiene, la exposición a sustancias químicas o biológicas, entre otros. La carga de trabajo es el número de tareas que realiza el individuo en cuanto al tiempo que le toma.

El contenido y características de la tarea son los requisitos mentales y físicos asignados a los empleados, además de los criterios y comportamientos de los empleados con relación a sus laborales con el fin de saber si el puesto de trabajo es importante tanto para el empresario como para el empleado. Adicionalmente es significativa la variedad de labores vinculadas con el puesto laboral lo que hace posible su mejora y conocimiento.

Las exigencias laborales son las necesidades específicas que imponen las actividades del centro de trabajo para el colaborador, estas son físicas (posturas corporales, esfuerzos físicos, verbalización), mentales (creatividad e iniciativa, complejidad de la tarea, concentración), y requerimientos para planes de incentivos.

A juzgar por Coyaguillo (2020b): el “papel laboral y desarrollo de la



carrera” (pág. 28); se refiere a la expectativa del estatus que le da el puesto laboral y la capacidad de mejorar o ascender en la vida laboral impulsando su crecimiento profesional mediante estrategias dadas por el centro laboral.

La forma de guiar a los equipos de trabajo con la participación de los colaboradores hace referencia a la dimensión de la interacción social y aspectos organizacionales. Estas maneras de interactuar entre compañeros de trabajo y con los superiores influyen en el clima laboral, el desempeño, la motivación, y el cumplimiento de funciones.

La satisfacción con la remuneración del rendimiento, para Coyaguillo (2020c): se le considera a la percepción sobre la retribución económica y emocional que recibe el trabajador, a manera de salario, pensiones, prestaciones, estímulos económicos, bonos, retribución social y emocional.

Uno de los efectos en la salud de estos agentes de riesgo son las alteraciones del sueño. El sueño es una función biológica de gran importancia en los seres vivos debido a que durante el mismo se producen vitales procesos como lo es la activación del sistema inmunológico, consolidación de la memoria, la conservación de la energía, la regulación metabólica, eliminación de sustancias de desecho. Señalando a Carrillo-Mora, Barajas-Martínez, Sánchez-Vázquez y Rangel-Caballero (2018): comprende dos fases el sueño con Movimientos Oculares Rápidos (MOR) y el No MOR, y es en esta última donde se produce el descanso reparador tanto físico como mental.

Acorde con esto, Díaz-Ramiro, Rubio-Valdehita, Luceño-Moreno y Martín-García (2010a): complementan que la calidad y cantidad del sueño determinan en gran medida la salud y bienestar de las personas, sin embargo, con el ritmo de vida actual estos parámetros, son modulados de manera importante por las demandas laborales.

La calidad del sueño de acuerdo con Jarrín (2018): se define como el bienestar al dormir en la noche, así como también lograr un adecuado funcionamiento durante el día. Este funcionamiento adecuado se ve afectado



por la tensión generada por la exposición a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Interpretando a Díaz-Ramiro, Rubio-Valdehita, Luceño-Moreno y Martín-García (2010b): el estado de hiperactivación, caracterizado por cambios producidos en índices biológicos considerados indicadores de estrés, como el cortisol o los parámetros cardiovasculares, se ha evidenciado como causante de la alteración de una buena calidad en el sueño.

Para Martínez (2016a): existe vínculo entre un sueño de breve duración y la aparición de cansancio diurno, accidentes, disfunción psicomotora, déficit en la salud física y mental y menor productividad en el trabajo; y además menciona que la cantidad de horas de sueño según un grupo multidisciplinar de expertos de la *National Sleep Foundation*, determina que un adulto de entre 18 a 64 años debería dormir entre 7 a 9 horas.

Son pocas las investigaciones acerca de los factores de riesgo psicosociales como influyentes en la calidad del sueño encontradas en fuentes de búsqueda primaria, por lo que es necesario profundizar en este tema, ya que como se ha mencionado anteriormente, esta problemática genera varias afecciones tanto para los trabajadores como para la productividad de las empresas.

Es esencial también recalcar que en docentes el tema no ha sido abordado ampliamente y menos aún se ha investigado la calidad del sueño en este grupo de trabajadores. Además, considerando el contexto actual de teletrabajo por la pandemia de COVID-19, al que todos los docentes han tenido que adaptarse de forma rápida; surge la necesidad de conocer la exposición de los factores de riesgo psicosociales y evidenciar la influencia en la calidad de su sueño.

Lo anteriormente citado, puede ayudar a desarrollar planes de mitigación del riesgo psicosocial y el fortalecimiento de los programas de promoción y prevención en salud ocupacional, enfocados a la higiene del sueño.



Por otra parte, para Mogrovejo (2016): también se ha determinado que la mala calidad del sueño se encuentra entre 30 a 40 % de los trabajadores ecuatorianos de empresas públicas y privadas, lo que implica una problemática que debe ser considerada por los médicos ocupacionales.

En tal virtud, la presente investigación tiene por objetivo determinar la afectación de los factores de riesgo psicosociales en la calidad del sueño, para esto fue necesario cuantificar el grado de exposición de los factores de riesgo y evaluar las características de la calidad del sueño de los docentes. Además, se construyó el marco metodológico y teórico con el cual se pudo describir e interpretar los resultados de este trabajo.

2. Metodología (Materiales y métodos)

Se trató de un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional; teniendo como hipótesis nula que a menor exposición a los factores de riesgo psicosocial existe una mayor calidad de sueño para los docentes de esta institución educativa. La población estuvo constituida por 32 docentes de la *Unidad Educativa Particular Cristiana New Life* a quienes se les aplicó dos test.

La investigación fue no probabilística, desde un inicio se planificó contar con la participación de toda la población. No obstante, la utilización de los criterios de selección confirmó una población de estudio final de 31 personas. Se incluyeron a los docentes que firmaron el consentimiento informado, se excluyeron aquellos que no lo firmaron y se eliminaron a los que estuvieron con baja médica.

Para la recolección de datos se tomó de Silva (2006), citado por Pando, Varillas, Aranda y Elizalde (2016a) el instrumento de factores psicosociales en el trabajo académico adaptado, y se utilizó como técnica la encuesta.

En el cuestionario existen 46 ítems y 7 dimensiones que son los siguientes de acuerdo con Pando, Varillas, Aranda y Elizalde (2016b): “[...]”



condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción con la remuneración del rendimiento [...]” (pág. 367). Se contesta cada ítem en una escala tipo Likert señalando la frecuencia considerando 0 (nunca) hasta 5 (siempre). El alfa de Cronbach de este predictor fue de 0,9 lo que refleja una fiabilidad muy alta.

Para la calificación del cuestionario se aplicaron los baremos del instrumento, con lo que se logró calcular resultados de exposición para cada dimensión y un resultado total por todo el instrumento (alto, medio y bajo).

El segundo instrumento fue el índice de Pittsburgh, propuesto por Buysse, Reynolds, Monk, Berman y Kupfer (1989), citado por Jiménez-Genchi, Monteverde-Maldonado, Nenclares-Portocarrero, Esquivel-Adame y Vega-Pacheco (2008a): un cuestionario autoadministrado que consta de 19 ítems y 5 dimensiones valoradas por el compañero/a de cama, sin embargo, este último no se considera para la puntuación final. El cuestionario determina 7 componentes sobre las características del sueño divididos en calidad subjetiva, latencia, duración, eficiencia, perturbaciones, uso de medicación para dormir (hipnótica) y disfunción diurna.

Con arreglo a Jiménez-Genchi, Monteverde-Maldonado, Nenclares-Portocarrero, Esquivel-Adame y Vega-Pacheco (2008b); y Avellaneda (2020): a cada componente se le asigna un valor de 0 a 3 que al sumar generan un puntaje que puede ir de 0 a 21 considerando que mientras más alto sea, la calidad de sueño será más baja, por lo que se utilizó como punto de corte el 5. Un puntaje total, menor o igual a 5 se consideran buenos dormidores mientras que más de 5 malos dormidores. El alfa de Cronbach de este instrumento fue de 0,83.

La encuesta fue aplicada a través de *Google Forms*, posteriormente se exporto las respuestas en un archivo de Microsoft Excel para su posterior



ingreso al sistema estadístico IBM SPSS. Se realizaron tres tipos de análisis con los datos obtenidos: descriptivo, inferencial y de asociación. El análisis descriptivo, conllevó al cálculo de frecuencias y porcentajes tanto de las características sociodemográficas como de ambas variables de estudio.

El segundo análisis fue el inferencial para el cual se utilizó Chi cuadrado, por la naturaleza ordinal de los datos, con un nivel de significancia de 0.05 para la comprobación o rechazo de la hipótesis nula; también se utilizó Gamma que determinó el grado de fuerza y de dirección de las inferencias estadísticas encontradas. Y por último el análisis de asociación mediante el cálculo del Odds Ratio (OR) para determinar la probabilidad de ocurrencia en las inferencias significativas.

En cuanto a las consideraciones éticas se tuvo en cuenta el consentimiento informado en donde se detalla el tema de estudio, la participación libre, activa y voluntaria en el mismo, la autonomía de cada participante para retirarse en cualquier momento, haciendo hincapié en la confidencialidad de los datos suministrados cuyo único fin son investigativos.

3. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Se realizó una caracterización de la población de estudio, mediante frecuencias y porcentajes. La población de estudio, como se expresa en la tabla 1, estuvo constituida en su mayoría por mujeres (77%), en el rango de edad de 21-39 años (45%), casados (45%), con título de tercer nivel (71%). No se evidenció muchas horas extra de trabajo, la mayoría coincidió que tenían entre 1 a 10 horas extralaborales (65%). El mayor porcentaje permaneció en la institución entre 1 a 5 años (71%).

Tabla 1. Variables nominales.

SEXO	Fr - porcentaje
1. FEMENINO	24 (77%)
2. MASCULINO	7 (23%)
EDAD	Fr - porcentaje
1. 21-39	14 (45%)
2. 30-38	10 (32%)
3. 39-47	4 (13%)
4. 48-56	3 (10%)
ESTADO CIVIL	Fr - porcentaje
1. CASADO/A	14 (45%)
2. DIVORCIADO/A	1 (3%)
3. SOLTERO/A	12 (39%)
4. UNIÓN LIBRE	3 (10%)
5. VIUDO/A	1 (3%)
ESCOLARIDAD	Fr - porcentaje
1. TÉCNICO-TECNOLÓGICO	8 (26%)
2. TERCER NIVEL	22 (71%)
3. CUARTO NIVEL	1 (3%)
HORAS EXTRA DE TRABAJO	Fr - porcentaje
0. DE UNA A 10 HORAS	20 (65 %)
1. DE 11 A 20 HORAS	5 (16%)
2. 21-30 HORAS	1 (3%)
3. MÁS DE 30 HORAS	5 (16%)
TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN	Fr - porcentaje
1. 1 A 5 AÑOS	22 (71%)
2. 6 A 10 AÑOS	6 (19%)
3. MÁS DE 10 AÑOS	3 (10%)
X=31	

Fuente: Los Autores (2021).

3.2. Descriptivos de los instrumentos

Se determinó las frecuencias y porcentajes de cada categoría de ambas variables de estudio, es decir de los factores de riesgo psicosocial y la calidad del sueño de los docentes de la institución.

Tabla 2. Factores de riesgo psicosocial

Dimensiones	Alto	Medio	Suma Alto y Medio	Bajo
Condiciones del lugar de trabajo	4 (12,9%)	17 (54,8%)	21 (67,7%)	10 (32,3%)
Carga de Trabajo	5 (16,1%)	25 (80,6%)	30 (96,7%)	1 (3,2%)
Contenido y características de la tarea	7 (22,6%)	20 (64,5%)	27 (87,1%)	4 (12,9%)
Exigencias Laborales	21 (67,7%)	10 (32,3%)	31 (100%)	0 (0%)



Artículo Original / Original Article

Erika Guadalupe Parra Chávez; Darwin Raúl Noroña Salcedo; Vladimir Vega Falcón. Factores de riesgo psicosociales y calidad del sueño en docentes en una unidad educativa. *Psychosocial risk factors and sleep quality in teachers in an educational unit.*

Dimensiones	Alto	Medio	Suma Alto y Medio	Bajo
Papel laboral y desarrollo de la carrera	5 (16,5%)	23 (74,2%)	28 (90,7%)	3 (9,7%)
Interacción social y aspectos organizacionales	6 (19,4%)	14 (45,2%)	20 (64,6%)	11 (35,5%)
Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento	7 (22,6%)	11 (35,5%)	18 (58,1%)	13 (41,9%)
VALOR TOTAL	4 (12,9%)	24 (77,4%)	28 (90,3%)	3 (9,7%)

Fuente: Los Autores (2021).

Para el análisis de la tabla 2 se consideró como expuestos a la sumatoria de los porcentajes Alto y Medio, por lo que se puede interpretar que las exigencias laborales 100%, la carga de trabajo 96,7% y el papel laboral y desarrollo de la carrera 90,7% fueron las dimensiones con mayor presencia en los docentes. Queda claro que han sido varias las demandas y obligaciones que los profesores han tenido que atender en los primeros meses del año 2021 y que fueron apareciendo como parte de las responsabilidades habituales de los maestros. A esto hay que añadir las nuevas posturas, la fatiga visual y los movimientos repetitivos que ha traído la teleeducación por la pandemia COVID-19.

Por otro lado, también se puede evidenciar que los docentes han tenido una mayor carga de trabajo además de tener que cumplir con actividades administrativas. También se encontraron con la necesidad de solventar todas las dudas tanto de estudiantes como de padres de familia sin restricción de horario.

Un punto importante es la adquisición repentina de conocimientos y habilidades referentes al uso de las plataformas digitales para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje virtual. Así también se podría evidenciar la falta de programas para impulsar la capacitación y formación profesional.

En menor medida, se encontró exposición al contenido y características de la tarea 87,1%, las condiciones del lugar de trabajo 67,7%, y la interacción



social y aspectos organizacionales 64,6%. Se puede notar que existe exposición importante a un alto grado de requerimientos físicos y mentales dados por las tareas por su variedad y complejidad que pueden no ajustarse a los conocimientos y destrezas de los trabajadores, pudiendo en esto resaltar las tareas administrativas que deben cumplir.

El profesorado ha laborado por más de un año en casa, por lo que es interesante que la dimensión de las características físicas como la iluminación, el ruido, polvo, frío-calor registre casi el 60% de desfavorabilidad. Estos aspectos de la higiene laboral corresponden a las adecuaciones que cada profesor ha tenido que acomodar para el trabajo en sus respectivos hogares.

Las relaciones sociales entre compañeros y a su vez con los superiores se ven afectadas entre un 60% aproximadamente, lo cual indica que no existe la mejor interacción entre compañeros, así como con los superiores. Esto puede estar acorde a la falta de trato presencial.

Finalmente, el factor de riesgo con la más baja exposición dentro de la población de estudio fue la satisfacción con la remuneración del rendimiento 58,1%. Aproximadamente un poco más de la mitad de los trabajadores perciben inconformidad con la remuneración del rendimiento tanto económica como en el aspecto emocional.

En el análisis del valor total se pudo evidenciar que la población de estudio en su mayoría presenta exposición a los factores de riesgo psicosocial con un 90,3% en la sumatoria de los niveles Alto y Medio. Lo que indica una exposición general importante que como se revisó bibliográficamente puede conllevar a alteraciones en la salud del trabajador, y sobresale la importancia de controlar este riesgo.

En cuanto a la segunda variable de estudio, en la table 3 se evidenció que la mayoría de los participantes tuvieron una mala calidad del sueño con un 80,6% mientras que los que tuvieron una buena calidad del sueño fueron únicamente el 19,4%. Se evidenció que los docentes duermen en promedio

menos de 6 horas lo cual no es lo recomendable según Martínez (2016b): lo que conlleva a que no tengan un descanso total ni físico ni mental e implica también una disfunción diurna por somnolencia que interfiere con las actividades diarias incluyendo las laborales.

Tabla 3. Calidad del sueño

CALIDAD DE SUEÑO	Frecuencia	Porcentaje
Mala calidad del sueño	25	80,6
Buena calidad del sueño	6	19,4
Total	31	100,0

Fuente: Los Autores (2021).

3.3. Análisis inferencial

Se obtuvo una relación significativa con un (valor de p de 0,003) entre exigencias laborales y calidad del sueño. El valor Gamma refleja una relación muy alta y confirma la dirección inferencial, a mayor exposición de exigencias laborales menor calidad de sueño para los docentes de esta institución educativa como se presenta en la tabla 4.

Tabla 4. Inferencial entre factores de riesgo psicosocial y calidad del sueño.

Dimensiones Factores de riesgo psicosocial	Calidad del sueño	
	Chi cuadrado	Gamma
Condiciones del lugar de trabajo	0,115	-
Carga de Trabajo	0,114	-
Contenido y características de la tarea	0,129	-
Exigencias Laborales	0,003 *	0,905
Papel laboral y desarrollo de la carrera	0,062	-
Interacción social y aspectos organizacionales	0,157	-
Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento	0,065	-
VALOR TOTAL	0,068	-

* Nivel de significación del 0,05

Fuente: Los Autores (2021).

Lo que indica que estas exigencias están influyendo en la forma como los docentes descansan, es decir mientras más sean estas necesidades que impone el trabajo tanto físicas, mentales o para acceso a requerimientos para planes de incentivos, la calidad del sueño será menor.

En la tabla 5, únicamente el sexo fue estadísticamente significativo para los factores de riesgo psicosociales, y en específico con las dimensiones de las condiciones del lugar de trabajo (valor p 0,037) y con el papel laboral y desarrollo de la carrera (valor de p 0,002).

Tabla 5. Inferencial entre variables nominales y factores de riesgo psicosocial

VARIABLES NOMINALES	CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO	PAPEL LABORAL Y DESARROLLO DE LA CARRERA	VALOR TOTAL
Sexo	0,037 *	0,002 *	0,103
Edad	0,694	0,086	0,822
Estado civil	0,468	0,962	0,68
Escolaridad	0,63	0,626	0,728
Horas extra de trabajo	0,811	0,766	0,955
Tiempo en la Institución	0,712	0,345	0,614

* Nivel de significación del 0,05

Fuente: Los Autores (2021).

Posiblemente las diferencias de rol en el hogar tengan que ver con estos hallazgos, ya que la mujer tradicionalmente ha sido la encargada de estar a cargo de tareas domésticas, así como del cuidado de los niños, lo que puede conllevar a que no tengan el tiempo suficiente para adecuar los aspectos físicos en el hogar necesarios para el trabajo virtual.

Así también la mujer ha presentado desventajas en la vida laboral con relación a los hombres lo que puede conllevar a que no logre situaciones con las cuales tenga crecimiento profesional. Al realizar el cruce entre variables nominales con la calidad del sueño no se obtuvo ningún resultado significativo.

3.4. Análisis de Asociación

Al momento de determinar el valor OR, en la tabla 6, se evidencio que las personas que están expuestas a las exigencias laborales presentan 20 veces más probabilidad de tener problemas en la calidad del sueño.



Tabla 6. Asociación entre exigencias laborales y calidad del sueño.

Factores de riesgo	Calidad del sueño		
	Exigencias laborales	p=0,003	OR:20

Fuente: Los Autores (2021).

El análisis de asociación entre sexo y condiciones del lugar de trabajo, que se expuso en la tabla 7, también arrojó un nivel de probabilidad significativa. Las mujeres presentan 9,500 veces más probabilidad de verse afectadas por las condiciones del lugar de trabajo que los hombres. No se obtuvieron asociaciones entre el sexo y el papel laboral y desarrollo de la carrera.

Tabla 7. Asociación entre sexo y condiciones del lugar de trabajo.

Variable nominal	Condiciones del lugar de trabajo		
Sexo	p=0,037	OR:9,500	IC: 1,403-64,346

Fuente: Los Autores (2021).

4. Conclusiones

Existe relación significativa entre las exigencias laborales y la calidad del sueño, evidenciándose 20 probabilidades más de tener problemas en la calidad del sueño en los expuestos a estas exigencias. Lo que puede estar acorde, en que al tener una mejor calidad del sueño se presenta un mayor control sobre aspectos laborales.

De forma general la exposición a los factores de riesgo psicosociales fue alta, mostrando la necesidad de desarrollar planes de mitigación que se enfoquen en las dimensiones de mayor exposición. Coincidiendo con estudios anteriores los factores de riesgo de mayor exposición en docentes son las exigencias laborales, el papel y desarrollo de la carrera y la carga de trabajo, en donde casi la totalidad de los docentes tuvieron alta exposición en la carga de trabajo, después de las exigencias laborales lo cual puede estar en relación con aumento de carga cognitiva y física por la modalidad de teletrabajo.



La satisfacción con la remuneración del rendimiento fue la de menor exposición lo que no concuerda con otros estudios debido posiblemente a que no hubo reducciones en los salarios en la institución educativa.

La mayor parte de los docentes presentaron mala calidad del sueño, al tener un promedio de menos de 6 horas de sueño, somnolencia diurna, pensamientos relacionados al trabajo al acostarse a dormir, entre otros. Es importante tener planes que refuercen los programas de promoción y prevención en salud ocupacional, enfocados a la higiene del sueño.

Se encontró que por el hecho de ser mujer se tienen 9 veces más probabilidades de tener alteraciones en las condiciones del lugar de trabajo, dado por el menor tiempo de adecuación del espacio laboral en la casa por su rol de madre y el realizar tareas domésticas. Con el mejoramiento de las condiciones del lugar de trabajo de las mujeres docentes, se encontró menor grado de presión laboral.

5. Referencias

- Avellaneda, V. (2020). **Determinación de los factores relacionados con una mala calidad de sueño percibida en los pacientes adultos de un centro de salud.** España: Universidad Miguel Hernández. Recuperado de: <http://dspace.umh.es/handle/11000/7762>
- Carrillo-Mora, P., Barajas-Martínez, K., Sánchez-Vázquez, I., & Rangel-Caballero, M. (2018). **Trastornos del sueño: ¿qué son y cuáles son sus consecuencias?**. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 61(1), 6-20, e-ISSN: 2448-4865. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422018000100006&lng=es&tlng=es
- Coyaguillo, P. (2020a,b,c). **Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en el personal del área técnica de la Dirección General de Aviación Civil del Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre.**



- Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20947>
- Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2018). **Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto.** *Tendencias*, 19(2), 138-160, e-ISSN: 2539-0554. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181902.101>
- Díaz-Ramiro, E., Rubio-Valdehita, S., Luceño-Moreno, L., & Martín-García, J. (2010a,b). **Relaciones entre percepción de riesgos psicosociales y hábitos de sueño.** *Ansiedad y Estrés*, 16(2-3), 249-258, e-ISSN: 1134-7937. España: Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).
- Jarrín, S. (2018). **Calidad del sueño y su influencia en la atención sostenida.** Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Jiménez-Genchi, A., Monteverde-Maldonado, E., Nenclares-Portocarrero, A., Esquivel-Adame, G., & Vega-Pacheco, A. (2008a,b). **Confiabilidad y análisis factorial de la versión en español del índice de calidad de sueño de Pittsburgh en pacientes psiquiátricos.** *Gaceta Médica de México*, 144(6), 491-496, e-ISSN: 0016-3813. México: Academia Nacional de Medicina de México, A.C.
- Martínez, M. (2016a,b). **¿Cuánto hay que dormir para un sueño saludable?.** *Revista de Neurología*, 63(Supl. 2), 7-9, e-ISSN: 0210-0010. España: Viguera Editores.
- Mogrovejo, J. (2016). **Calidad del sueño y factores asociados en trabajadores del consorcio consultor hidroaustral en el proyecto sopladora, Guarumales 2015.** Cuenca, Ecuador: Universidad del Azuay. Recuperado de:
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/5808>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). **Factores y riesgos psicosociales, formas,**



- consecuencias, medidas y buenas prácticas.** NIPO 792-11-088-1. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018a,b). **Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.** *Psicogente*, 21(40), 532-544, e-ISSN: 0102-342X. Recuperado de: <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Nieuwenhuijsen, K. (2012). **Capítulo 2.6 Efectos del trabajo en la salud: factores psicosociales de riesgo.** Bélgica: Emutom.
- OIT (1984a,b). **Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.** Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016a,b). **Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú.** *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371, e-ISSN: 1609-9419. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/anales.v77i4.12649>
- Pando, M., Carrión, Ma., Arellano, G., & Saraz, S. (2006a,b). **Los factores psicosociales en el trabajo.** En Acosta, M., Aldrete, M., Alvarado, C., Alvarado, C., Aranda, C., Arellano, L., ... Varrillas, W. *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo.* (págs. 66-83). ISBN: 970-94521-2-6. México: Universidad de Guadalajara.
- Rivera-Porras, D. (2019). **Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico.** *Aibi: Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(1), 26-30, e-ISSN: 2346-030X. Recuperado de: <https://doi.org/10.15649/2346030X.492>
- Rubio-Avila, S., & Gómez-Sánchez, R. (2018). **Factores psicosociales en el trabajo.** *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 54-55, e-ISSN: 2322-634X. Recuperado de: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5427>

Erika Guadalupe Parra Chávez

e-mail: eri_lpc94@hotmail.com



Nacida en Quito, Ecuador, el 26 de septiembre del año 1994. Magister en Salud Ocupacional por la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES); Médico general por la Universidad Central del Ecuador (UCE); parte de los mejores egresados de la promoción del año 2018 de la carrera de Medicina de la Universidad

Central del Ecuador; profesional en el área de la salud enfocada a la atención integral de personas a nivel público y privado.

Darwin Raúl Noroña Salcedoe-mail: dnorona@tecnologicosucre.edu.ec

Nacido en Quito, Ecuador, el 13 de marzo del año 1983. Doctor en ciencias de la salud ocupacional por la Universidad de Guadalajara (UdeG), México; Magister es seguridad y salud laboral por la Universidad Central del Ecuador (UCE); Psicólogo industrial por la Universidad Central del Ecuador; he escrito más de 20 artículos científicos a nivel nacional e internacional; Profesor investigador del Instituto Superior Tecnológico Sucre, Universidad Regional Autónoma de los Andes (Uniandes) y de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCESA), sede Ambato en el programa maestría; Profesional en el área de gestión del talento humano; cambio de cultura organizacional; violencia de género; discriminación e interculturalidad y en investigación en seguridad y salud ocupacional; con aptitudes de liderazgo, investigación, desarrollo y ejecución de proyectos técnicos.



Vladimir Vega Falcón
e-mail: vega.vladimir@gmail.com

Nacido en Matanzas, Cuba, el 18 de agosto del año 1964. Doctor en Ciencias Económicas (PhD) por la Universidad de la Habana (UH), Cuba; Máster en Gestión de Empresas Turísticas y Experto Universitario en Gestión de Empresas Turísticas por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España; Licenciado en Contabilidad por la Universidad de Pinar del Río (UPR), Cuba; Docente-Investigador de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), Ecuador; Miembro de la *Encyclopedia of Neutrosophic Researchers* (Estados Unidos); de la Sociedad Internacional de Gestión y Economía Fuzzy (España); y del Grupo de Investigación IMACC-ev. (España); miembro del Grupo de Investigación RECIT (España); Actual vicepresidente de Investigación de AICOGestión en Ecuador; Premio de la Academia de Ciencias de Cuba en el año 1998; he realizado estancias postdoctorales, tutorías y consultorías en España; Francia, México, Brasil, Ecuador, Honduras y Cuba.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)