

# **LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE PORTOVIEJO (ITSUP)**

## **Resumen**

El objetivo de este estudio es analizar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desempeño laboral de los docentes del Instituto tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP), además de identificar la incidencia de estos factores en el personal administrativo y operativo. La metodología utilizada es descriptiva de corte transversal, con un enfoque teórico. Como herramienta para la investigación y toma de datos se hizo uso del cuestionario estandarizado de evaluación de los factores de riesgo psicosociales diseñado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador. La población de estudio fue constituida por 40 docentes, que por ser limitado se tomó el total como muestra. Para el análisis e interpretación de los datos se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach y Rpearson, en el cual se establece un nivel de confianza del 95% y un margen de error del  $\pm 5\%$ . Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que el riesgo es bajo, lo que se representa el 85 % de la muestra, y el 13% en nivel medio.

**Palabras clave:** Docentes, Riesgos Laborales, Agotamiento profesional, ambiente de trabajo

## **Abstract:**

### **THE PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS THAT AFFECT THE LABOR PERFORMANCE OF THE TEACHERS OF THE UPPER TECHNOLOGICAL INSTITUTE OF PORTOVIEJO (ITSUP)**

The objective of this study is to analyze the psychosocial risk factors that influence the work performance of the teachers of the Superior Institute of Technology of Portoviejo (ITSUP), as well as to identify the incidence of these factors in the administrative and operational personnel. The methodology used is descriptive of cross section, with a theoretical approach. As a tool for research and data collection, the standardized questionnaire for the evaluation of psychosocial risk factors designed by the Ministry of Labor of Ecuador was used. The study population was constituted by 40 teachers, which because it was limited, took the total as a sample. For the analysis and interpretation of the data, the Alfa coefficient of Cronbach and Rpearson was applied, which establishes a confidence level of

95% and a margin of error of  $\pm 5\%$ . The results obtained showed that the risk is low, which is a significant percentage of the high risk mainly in the dimensions "harassment at the workplace", "recovery", "work conditions" and "double presence of family members at the workplace", results that guide to the search of strategies that help to diminish these risks.

**Keywords:** Teachers, Occupational Risks, Professional exhaustion, work environment

**Ing. Guadalupe Loor Macías**

Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional “Segunda Cohorte” de la Universidad San Gregorio de Portoviejo

## INTRODUCCIÓN

Desde finales del siglo pasado los riesgos psicosociales son uno de los temas que mayor atención y preocupación han causado entre los diferentes sectores laborales en relación al tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional. Dichos factores representan un riesgo que tiene concordancia con las exigencias laborales y cuyas consecuencias no son tan evidentes, pero afectan la salud del trabajador, lo que ha generado el apareamiento de factores de riesgo psicosociales que pueden afectar la salud física y psicológica de los trabajadores. A criterio de la Fundación para la Prevención de riesgos laborales, (2011), los riesgos laborales son definidos como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo” (p. 1). Según el postulado de Sanz (2006) “Nos afectan a través de la psique (actos y funciones de la mente), de ahí lo de PSICO, y social porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo)” (p. 8).

En los actuales momentos, en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: “como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales” (Moreno Jiménez, 2011, pág. 6). En general se usan como de repuesto y no existe una diferencia usual y académica neta entre ellos. Cabe destacar que se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso.

Por lo antes expuesto, la presente investigación tiene como objetivo analizar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desempeño laboral de los docentes del Instituto tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP), además de identificar los riesgos psicosociales existentes en el personal administrativo y operativo, en la provincia de Manabí, Ecuador,

Los riesgos psicosociales se refieren a escenarios de la concepción, organización, gestión del trabajo, contexto social y ambiental, considerando como factores las condiciones

de la organización. A decir de Gil-Monte (2012) “La percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.)” (p. 2). Cabe destacar que el impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada conllevan a alteraciones fisiológicas como son las enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras, así mismo las psicológicas que se pueden presentar como alteraciones de la conducta y capacidades cognitivas o emocionales, y pueden ser afectados por una situación de estrés o interacción con otros factores entre los que se cuenta el entorno físico. “Todas estas consecuencias afectan el desempeño y por ende la productividad y rentabilidad empresarial, al incrementarse los índices de ausentismo y accidentabilidad laboral” (Botero Alvaréz, 2012, pág. 5)

La perspectiva laboral ha cambiado de forma drástica donde los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales, como consecuencia de las condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización laboral. Ante esta situación las organizaciones tienen el deber de implementar un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que contenga la gestión administrativa regida por términos legales, normativa, política, organización, planificación, integración y demás componentes necesarios para proteger la salud y seguridad del trabajador.

La presente investigación se basa en la importancia de conocer los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes en el Instituto tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP), tomando en consideración que el trabajo del docente es en muchas ocasiones repetitivo y rutinario, lo que conlleva a la presencia de algunos fenómenos perjudiciales para su bienestar. De acuerdo al Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales (2006) “Uno de los sectores profesionales más proclives a padecer la incidencia de los riesgos psicosociales, fatiga psíquica, estrés laboral, depresión, síndrome del quemado de Burnout, acoso, es el personal docente” (p. 9). Por otra parte, existen otros escenarios que se tornan riesgosos como la constante doble presencia por las diferentes responsabilidades que tienen no solamente con el trabajo, sino también con el hogar, esto sin considerar que muchos laboran en dos o más trabajos. En el caso de la docencia, según Gonzáles (2012) es de especial relevancia evaluar aspectos tales como: la carga mental, el grado de autonomía, el contenido del trabajo, las relaciones interpersonales. Todo riesgo psicosocial se configura a partir de la interacción producida entre determinadas características propias del trabajador como la personalidad, base

biológica, formación, aptitudes, apoyo social y otras características que son propias de la tarea a realizar, y que se fundamentan en la exigencia cognitiva, cantidad, clientes/usuarios, compañeros/superiores. (p. 3)

Si un trabajador con un único empleo puede verse afectado por situaciones expuestas a riesgos psicosociales y padecer sus consecuencias con más probabilidades, y/o en mayor grado, se vería incurso en estas patologías, un trabajador pluriempleado con mayor exposición a los riesgos por el tiempo de exposición a los riesgos laborales, por su mayor frecuencia o mayor intensidad, que en su conjunto generarían algunos riesgos psicosociales tales como la fatiga, el estrés laboral, síndrome de Burnout, entre otros síndromes o trastornos psicológicos. (Alarte Mayordomo, 2010)

Los efectos del pluriempleo se centran en las deficiencias del desempeño laboral por el desgaste de energías en ambos puestos de trabajo, disminuyendo el trabajo y sus resultados. Además, la afectación a la salud de los servidores, por la búsqueda de mayores recursos, algunas veces injustificados y otras veces por acaparar riquezas en 2 o 3 partes, se ve afectada física y psicológicamente, por el desgaste que tienen que realizar para cumplir con sus obligaciones. En un estudio realizado por Terán y Botero (2012), “el 63% de los docentes considera que el tiempo del que dispone para la ejecución de tareas asignadas a su cargo es insuficiente para llevarlas a cabo, contra un 27% que considera lo contrario. Se percibe un riesgo moderado frente a esta categoría” (p. 8). Es importante hacer una revisión al sistema de planificación de cargos para analizar variables relacionadas con este aspecto y diseñar e implementar programas que vayan en pro del aprovechamiento del tiempo, la planificación y la salud de los empleados.

Es necesario dar a conocer la importancia de analizar estos aspectos, principalmente cuando el docente se desempeña en más de un trabajo, recarga que lo limita para un adecuado cumplimiento de sus funciones, debido al tiempo insuficiente para ejecutar las actividades asumidas. Como referencia Peiró (2004) comenta “todas estas transformaciones pueden ser una fuente importante de estrés para los trabajadores y ello es causa de un deterioro significativo de su bienestar psicológico y de su salud. Por todo ello, es necesario un análisis preciso de los factores de riesgo psicosociales y el desarrollo de intervenciones dirigidas a prevenir, neutralizar o amortiguar los efectos negativos de esos riesgos” (p. 183).

Cuando el crecimiento y desarrollo personal es desfavorable perjudica la salud y bienestar de las personas, configurando un riesgo psicosocial que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los trabajadores.

Es necesario revertir estos criterios y mejorar la calidad de vida en el trabajo que de acuerdo a Lau (citado en (Espinoza Díaz, 2014) son “las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo persona” (p. 17).

Con el resultado de este trabajo de investigación se brindará apoyo al Instituto Tecnológico de Portoviejo (ITSUP) para mejorar el clima laboral y dentro de estas relaciones humanas, la salud y calidad de vida de los docentes y por ende el rendimiento y la productividad. Además servirá como trabajo de cumplimiento a las exigencias de los diferentes entes de control como son la Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS y el departamento de Seguridad Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales; inclusive como modelo para implementar en la mayoría de las empresas que no cuentan con un estudio sobre los factores de riesgo psicosocial.

## **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada en esta investigación es descriptiva de corte transversal, con un enfoque teórico de tipo no experimental. Se adoptó los métodos de análisis y síntesis para dar cumplimiento al objetivo de analizar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desempeño laboral de los docentes del Instituto tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP). Como técnica de estudio se hizo uso del cuestionario de evaluación de los factores de riesgo psicosociales estandarizado, diseñado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador presentada el 23 de octubre del 2018, el mismo tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosociales que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

Los datos fueron tabulados a través del aplicativo de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial del Sistema Único del Trabajo de Ecuador (SUT), que viene programado en Microsoft Excel y se puede descargar de manera gratuita desde el sitio web del Ministerio de Trabajo, para posteriormente realizar el análisis e interpretación de los datos aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach y Rpearson, en el cual se establece un nivel de confianza del 95% y un margen de error del  $\pm 5\%$ . Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que el riesgo es bajo con el 85 % de la muestra, y un 13% en nivel medio.

## **UNIVERSO Y MUESTRA**

La población estuvo compuesta por 40 docentes. Diez de ellos realizan trabajos en el área administrativa y los treinta restantes son operativos.

## **RESULTADOS**

Para llevar a efecto este estudio, se realizó una encuesta al personal docente que labora en el Instituto tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP) para determinar el sexo del servidor o trabajador. De acuerdo a los datos filtrados el sexo femenino está representado por el 52.5% y el sexo masculino por el 47.5% del total de la muestra, esto denota que la mujer está alcanzando puestos de poder y responsabilidad superior.

En lo que respecta a la edad de los docentes, estos oscilan entre 16-24 años, 2.50%; de 25 – 34 años el 45%; de 35-43 años el 32.5%; de 44-52 años el 20%.

Analizando los datos en relación al nivel de instrucción se tienen los siguientes valores: Técnico /Superior el 17.5%; Tercer Nivel 62.5%; Cuarto Nivel el 17.50%; y, otro con un 2.5%. Los resultados demuestran que, dentro de los estudios superiores cursados por los docentes, el Tercer nivel es el más alto.

De acuerdo al área en la que se desempeñan los docentes, se tiene que el 25% corresponde al área administrativa y el 75% al área operativa. En el área operativa se encuentran los riesgos más altos en sus tres niveles por ser el número más representativo y por poseer situaciones de conflicto.

En lo concerniente a la antigüedad o años de experiencia del personal dentro de la institución corresponde a: 0-2 años el 37.50%; de 3-10 años el 52.10%; de 11-20 años e igual o superior a 21 años con el 5% respectivamente. Los resultados demuestran que la antigüedad más representativa es de la 3-10 años.

En relación a los resultados obtenidos respecto de la aplicación del cuestionario de evaluación de los factores de riesgo psicosociales diseñado por el Ministerio de Trabajo y constantes en la tabla 6, se proponen 8 dimensiones; cada dimensión reúne 4 preguntas contenidas, a su vez cada pregunta presenta 4 opciones de respuesta puntuadas del 1 a 4, siendo el menor puntaje el mayor riesgo. Cada uno de los porcentajes se clasifican en rangos “bajo”, “medio” y “alto”. Si el puntaje se encuentra entre los rangos de 175 a 232 el riesgo es bajo, de 117 a 174 el riesgo es medio y de 58 a 116, el riesgo es alto.

Basados en estos indicadores y conforme al resultado general global de la evaluación del riesgo psicosocial, se evidencia que todas las dimensiones analizadas presentan riesgo bajo, esto es el 85%; con riesgo medio el 12.5%, mientras que el 2.5% indica riesgo alto; cabe destacar que la suma de los porcentajes de riesgo medio y alto da el 15%, resultado por debajo de la media, por lo que no amerita intervención en el corto plazo, no obstante es recomendable realizar un monitoreo periódico a fin de detectar posibles cambios y evitar cualquier incremento en el nivel del riesgo existente.

Siguiendo con el análisis de datos, se tomaron los valores más significativos en cada una de las dimensiones. Al riesgo bajo, corresponden todas las dimensiones que superan el 70%, de estos se destacan las dimensiones 2 “desarrollo de competencias”, 8 “otros puntos importantes” y 8.3 “otros puntos importantes – acoso sexual”, cuyos porcentajes coinciden en el 93%; ubicándose en la más alta puntuación sobre el 100%. El mínimo porcentaje se encuentra en la dimensión 8.5, “condiciones de trabajo” con el 70%.

En referencia al riesgo medio se evidencia que la dimensión 1 “carga y ritmo de trabajo” obtuvo el mayor porcentaje, 23%, seguida por la dimensión 8.5 “condiciones de trabajo” con el 20%; mientras que el porcentaje mínimo (5%) correspondió a las dimensiones 8.2 y 8.3 “otros puntos importantes – acoso laboral” y “otros puntos importantes – acoso sexual”, respectivamente. Este aspecto hace referencia al tiempo destinado para la recuperación de energía, cabe destacar que este riesgo medio es de impacto potencial moderado que puede afectar de manera significativa a la salud física y psicológica del trabajador en el corto o mediano plazos. De allí la importancia de aplicar nuevas herramientas de evaluación de riesgos psicosociales contenidos en estas dimensiones, con el propósito de establecer un plan de acción de forma oportuna y efectiva que ayude a disminuir los riesgos psicosociales.

En relación con el riesgo alto, se obtuvieron resultados muy por debajo de la media, así, en la dimensión 8.2 “otros puntos importantes - acoso laboral” se evidencia que un 13% presenta riesgo alto, seguido por las dimensiones 6 y 8.5 “recuperación” y “condiciones del trabajo”, respectivamente, que presentan un nivel de riesgo del 10%; la dimensión 8.6 “doble presencia laboral familiar” está representada con el 8%. Si bien los porcentajes obtenidos son apenas significativos, se deberá prestar atención a las condiciones de trabajo derivadas de la organización y las relaciones en el trabajo, a fin de entender de manera particular la situación del grupo de trabajadores que está siendo vulnerada por los factores de riesgo descritos y proponer alternativas de solución para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y se minimicen los riesgos psicosociales percibidos.

## DISCUSIÓN

El reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial existentes en un determinado ambiente laboral, es esencial a la hora de tomar medidas tanto de prevención como de tratamiento y solución de conflictos o situaciones no beneficiosas dentro del ambiente de trabajo. Según (Rodríguez, Sánchez-Gómez, Dorado, & Ramírez, 2014), los riesgos psicosociales son un fenómeno multifactorial que afectan la salud física y mental de los trabajadores al igual que a su desempeño. Las condiciones de trabajo de los docentes [...] implican largas jornadas laborales y múltiples responsabilidades académicas y administrativas que los exponen a niveles de riesgo psicosocial alto y muy altos grados de estrés”.

Una vez determinada la presencia o no, de factores de riesgo psicosocial en la institución y la acción de los mismos sobre los colaboradores del plantel, sumado a la especificación de cada uno de ellos, los directivos y responsables de la organización dispondrán de un panorama más claro y de respuestas a interrogantes de sobre el porqué de determinados comportamientos y actitudes de los colaboradores, lo cual repercute en el desenvolvimiento normal o esperado para un óptimo rendimiento laboral.

Dando cumplimiento al objetivo de analizar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desempeño laboral de los docentes del Instituto tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP), además de identificar los riesgos psicosociales existentes en el personal administrativo y operativo para conocer en qué área o función se hallan con mayor incidencia y cuales influyen en el desempeño laboral de los docentes, se comprueban las siguientes situaciones derivadas de las dimensiones estudiadas, lo que permitió dar respuesta a la problemática investigada.

Según los resultados obtenidos, se tiene que los riesgos bajos en la mayor parte de las dimensiones superan el 70 %, entre estos la dimensión más alta es la dimensión 3 “Desarrollo de competencias”; la dimensión 8 “Otros puntos importantes”; y la dimensión 8.3 “Acoso sexual” con un 93%, respectivamente; siendo la más baja la dimensión 8.5. “Condiciones del trabajo” con el 70%. Estos resultados son corroborados con datos del estudio realizado por Agra, et al. (2006), los cuales destacan que:

Se está produciendo un cambio en la mentalidad de la sociedad que hoy tolera menos unos comportamientos acosadores que han existido siempre, judicializando la cuestión al punto de que a pesar de que pueda darse cierta resistencia de la víctima a solicitar el amparo de los Tribunales, para salvaguardar su autoestima, imagen y prestigio social.

Siguiendo con el análisis de la evaluación del riesgo psicosocial, se tiene que el riesgo medio en los docentes está representado con resultados por debajo de la media, como es el caso del mayor puntaje obtenido en el nivel de riesgo medio por la dimensión 1 “carga y ritmo de trabajo” con el 23%, seguido por “condiciones de trabajo” con el 20% correspondiente a la dimensión 8.5; y, la dimensión 7 “soporte y apoyo” con el 18%.

En este sentido, en el estudio realizado por Cerón (Cerón, 2014), señala que en los riesgos psicosociales el personal docente presenta un 9,09% en la categoría de riesgo importante, al igual que las exigencias psicológicas cognitivas, entre las que figuran las más desfavorables con el 74,2%; control de los tiempos a disposición desfavorables en un 56,3 %; doble presencia más desfavorables con el 53,4%; exigencias psicológicas cuantitativas más desfavorables 49,4%”. Desde la perspectiva antes expuesta, el agotamiento físico y/o psicológico es la sensación de estar sobrepasado y agotado en los propios recursos por la carga y ritmo del trabajo, lo que se expresa en la apreciación de no poder dar más de sí mismo, lo cual se traduce en una respuesta negativa, distante y fría hacia la atención a los clientes. Esto por la baja autoeficacia, o auto declive del propio sentido de capacidad y competencia, y en la realización exitosa del propio trabajo. (Caballero, González, Mercado, Llanos, Bermeo, & Vergel, 2009)

En lo concerniente al riesgo alto, se evidencia que los resultados obtenidos no superan ni la cuarta parte del valor total porcentual (100%); así se observa que la dimensión 8.2 “acoso laboral” tiene un porcentaje del 13%; la dimensión 6 “recuperación” y dimensión 8.5 “condiciones de trabajo” se muestran con el 10%, respectivamente; a la dimensión 8.6. “doble presencia (laboral-familiar)”, el corresponde el 8%. A criterio de Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín, Juárez. (2016) “Las consecuencias negativas se traducen en la manifestación de enfermedades profesionales, [...] generados en los procesos productivos, riesgos que inciden negativamente sobre las relaciones entre las personas con las que se trabaja, la familia y toda la sociedad” (p. 68).

Finalmente, con los resultados globales se evidencia que la incidencia del riesgo psicosocial es bajo, representada por el 85%, el riesgo medio con el 12.5% y el riesgo alto con el 2.5% del total de las dimensiones estudiadas.

## **CONCLUSIONES**

La profesión de docente ha sufrido con el pasar de los años grandes cambios, dados por el contexto sociocultural, es así que, en los actuales momentos, no solamente debe responder a

sus funciones y responsabilidades delegadas, sino que su deber mayor es el de educar y actuar en pro del crecimiento y mejoramiento de la sociedad. Todo esto influye de alguna manera en las afectaciones físicas y mentales, ocasionando repercusiones tales como el ausentismo, rotación, bajo nivel de productividad, entre otros.

Con el estudio realizado mediante la aplicación del cuestionario estandarizado para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales diseñado por el Ministerio de Trabajo, se encontró prevalencia de riesgo bajo con el 85%, esto indica que el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud por lo que no se genera a corto plazo efectos nocivos.

Si bien los resultados de riesgo alto en las dimensiones “otros puntos importantes - acoso laboral”, “recuperación”, “condiciones del trabajo” y “doble presencia laboral familiar” se ubicaron muy por debajo de la media, siendo apenas significativos, es importante prestar atención a las condiciones de trabajo derivadas de la organización y las relaciones en el trabajo, a fin de entender de manera particular la situación del grupo de trabajadores que están siendo afectados por los factores de riesgo descritos y proponer alternativas de solución enmarcadas en un plan de acción para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de esta manera se minimicen los riesgos psicosociales que pueden disminuir la salud física y mental de los trabajadores..

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Agra Viforcós, B., Álvarez Cuesta, H., Fernández Domínguez, J., Fernández Fernández, R., Costales Muñiz, J., Martínez Barroso, M., y otros. (2006). *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Alarte Mayordomo, C. M. (28 de Octubre de 2010). Tesis Doctoral. *Pluriempleo y Pluriactividad en el sector privado español*. España, Murcia, Murcia.

Botero Álvarez, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "Burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Colciencias*, 16-5.

Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermeo, Y., & Vergel, C. (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en

- docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Baranquilla. *Psicogente*, 17-14.
- Cerón, A. (2014). *Gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la Universidad Técnica de Manabí*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Manabí.
- Espinoza Díaz, I. (2014). *Calidad de vida y salud ocupacional en docentes: efectos del clima psicosocial, la personalidad y el síndrome de quemado en el*. España: Universidad Rovira I Virgili.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2011). Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente . *Wolters Kluwer Educación.*, 8-1.
- Gil Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 29(2):237-41., 5-2.
- González Trijueque, D. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: Aproximación Teórica y marco legal en Uruguay. *Prensa Médica Latinoamericana. Ciencias Psicológicas 2012; VI (1): 75 - 87*, 13-3.
- Ministerio del Trabajo. (23 de octubre de 2018). (23 de octubre de 2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Obtenido de [http://sut.trabajo.gob.ec/publico/Programas/Preveni%C3%B3n%20de%20Riesgo%20Psicosocial/3\\_GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%C3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf](http://sut.trabajo.gob.ec/publico/Programas/Preveni%C3%B3n%20de%20Riesgo%20Psicosocial/3_GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%C3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf)
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *UAM. Universidad Autónoma de Madrid.*, 189-5.
- Observatorio permanente de riesgos psicosociales. UGT. (2006). Prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza. *Comisión Ejecutiva Confederak de UGT*, 65-9.
- Perio, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia) 3 (2)*, 183.
- Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Dorado, H., & Ramírez, J. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en. *Colombiana de Salud Ocupacional*, 12.

Sanz Lubeiro, M. (2006). Factores de riesgos psicosociales . *CC.OO. Castilla y León*, 130-7.

Terán, A., & Botero, C. (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología* 5(2), 12-8.

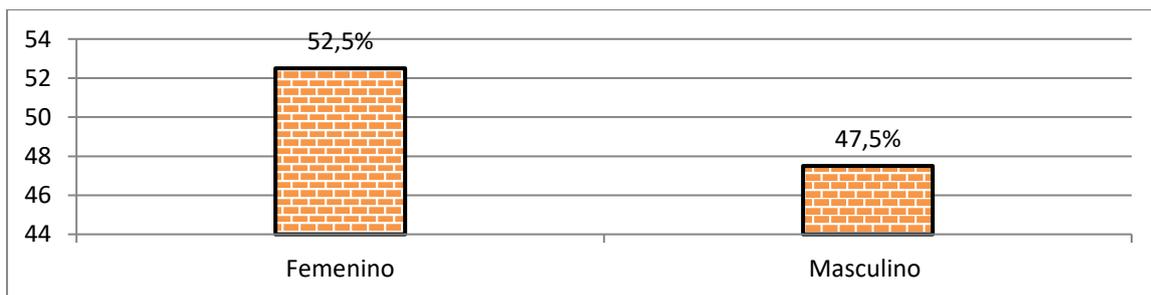
Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalin, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology* 32. 67–74, 67-74.

### Anexos

N°	Alternativas	Frecuencia	%
1	Hombre	19	47.5
2	Mujer	21	52.5
Total		40	100

**Figura 1.** Sexo del trabajador o servidor

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.



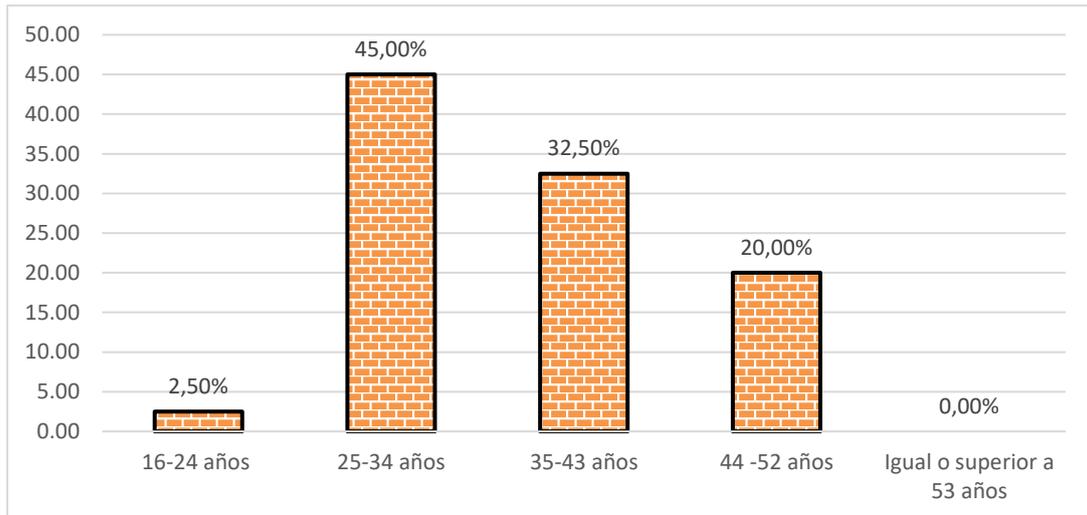
**Figura 1.** Sexo del trabajador o servidor

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.

N°	Alternativas	Frecuencia	%
1	16-24 años	1	2.50
2	25-34 años	18	45.00
3	35-43 años	13	32.50
4	44 -52 años	8	20.00
5	Igual o superior a 53 años	0	0.00
		40	100

**Tabla 2.** Edad del trabajador o servidor

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.



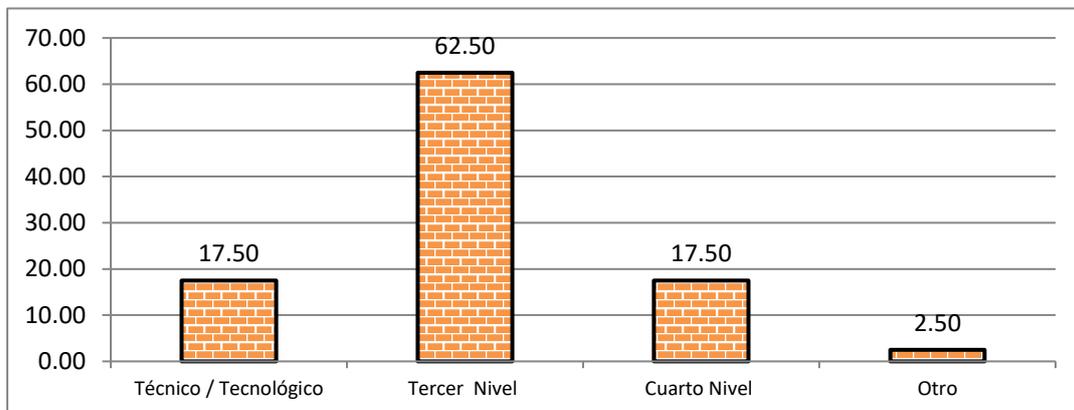
**Figura 2.** Edad del trabajador o servidor

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.

N°	Alternativas	Frecuencia	%
1	Técnico / Tecnológico	7	17.50
2	Tercer Nivel	25	62.50
3	Cuarto Nivel	7	17.50
4	otros	1	2.50
		40	100

**Tabla 3.** Nivel más alto de instrucción

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.



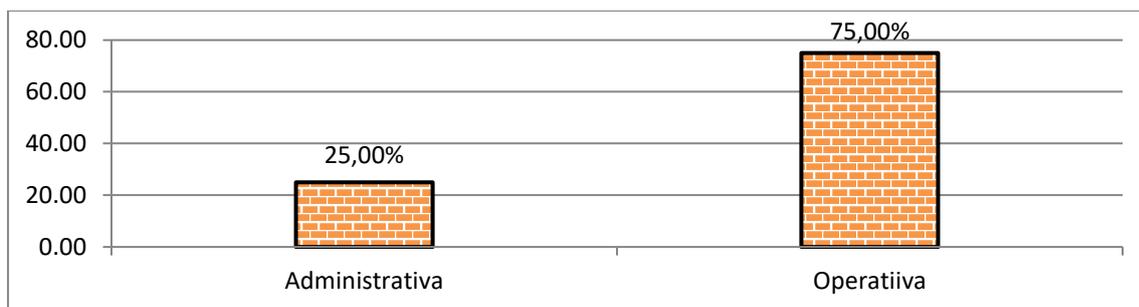
**Figura 3.** Nivel más alto de instrucción

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.

N°	Alternativas	Frecuencia	%
1	Operativa	30	75
2	Administrativa	10	25
		40	100

**Tabla 4.** Área en la que trabaja

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.



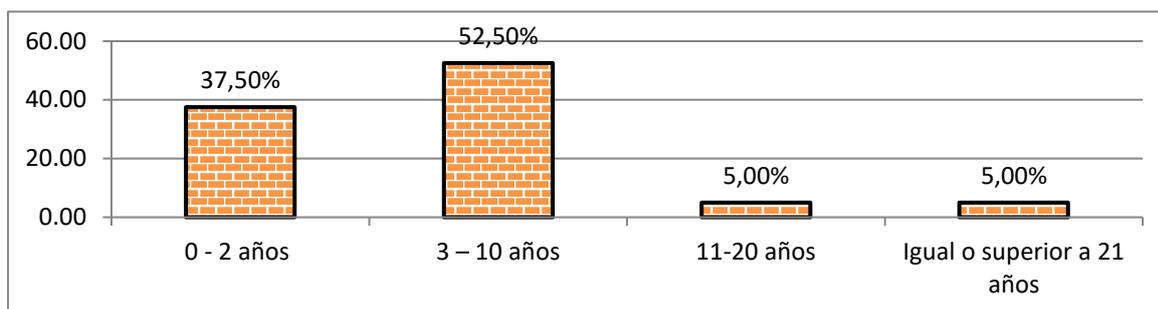
**Figura 4.** Área en la que trabaja

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.

N°	Alternativas	Frecuencia	%
1	0 - 2 años	15	37.50
2	3 – 10 años	21	52.50
3	11-20 años	2	5
4	Igual o superior a 21	2	5
		40	100

**Tabla 5.** Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución

**Fuente:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.



**Figura 5.** Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución

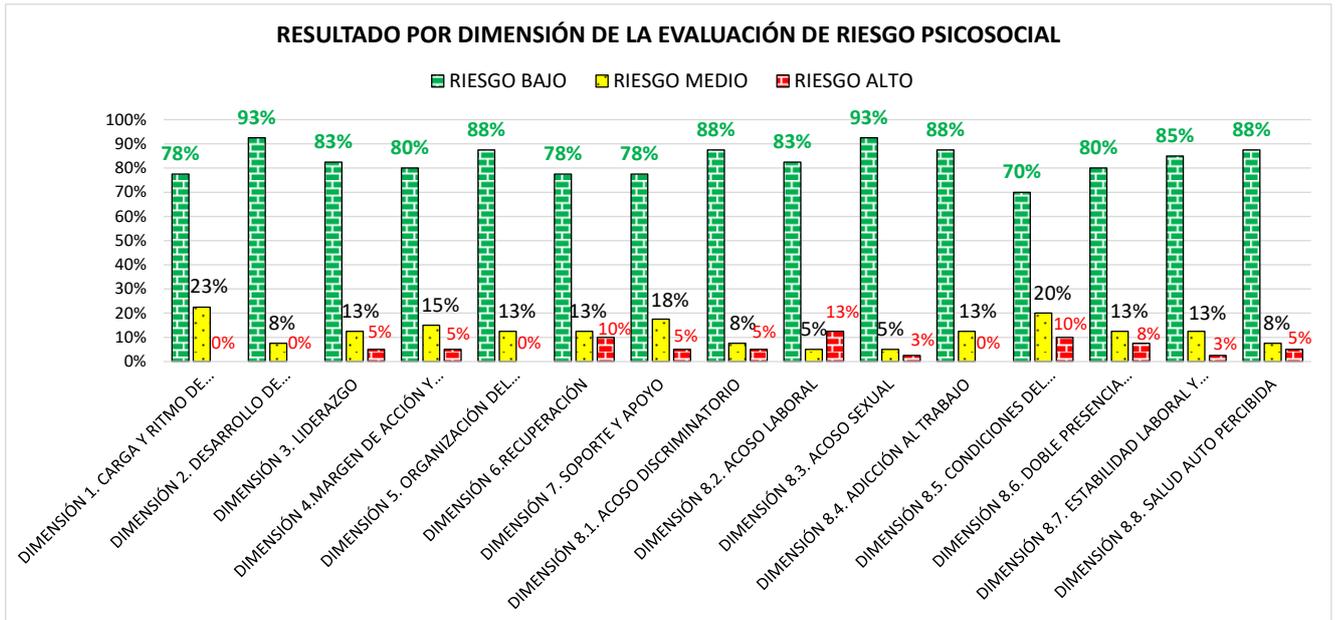
**Fuentes:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	78%	23%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	93%	8%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	83%	13%	5%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	80%	15%	5%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	88%	13%	0%

DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	78%	13%	10%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	78%	18%	5%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	93%	5%	3%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	88%	8%	5%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	83%	5%	13%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	93%	5%	3%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	88%	13%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	70%	20%	10%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	80%	13%	8%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	85%	13%	3%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	88%	8%	5%

**Tabla 6.** Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.

**Fuentes:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.



**Figura 6.** Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.

**Fuentes:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	85.0%	12.5%	2.5%

**Tabla 7.** Tabla global de resultados de evaluación de riesgo psicosocial.

**Fuentes:** Encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior ITSUP.