

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA

Espín, José¹, Chisaguano, Luis² y Criollo, Jenny³.

qfa_mrtisrael@hotmail.com¹, psico_luis@hotmail.com², jennycrilloosalinas@gmail.com³

ORCID: 0000-0002-6144-4268³

Instituto Superior Tecnológico Vicente León¹, Instituto Superior Tecnológico Vicente León²,

EDUSUTEC CIA.LTDA³.

Recibido (04/05/20), Aceptado (22/05/20)

Resumen: Los factores de riesgo psicosociales son condiciones de trabajo y de organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. Esta investigación ayudó a determinar condiciones y factores psicosociales que afectan el bienestar, salud y satisfacción de los docentes, personal administrativo y de servicios en la educación superior tecnológica, de esta manera programar un plan de prevención que minimice problemas fisiológicos y psicológicos, que afecta el estado emocional y relaciones interpersonales. Se aplicó una metodología cualitativa que incluyó revisión documental de normativas y políticas, para el diagnóstico se utilizó el cuestionario evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo aplicado a la comunidad educativa de dos instituciones de nivel tecnológico; los resultados obtenidos permitió identificar dimensiones psicosociales de riesgo medio y alto, evidenciando que son la causa para que los docentes sean víctimas de estrés y hostigamiento laboral, lo que origina que su rendimiento no sea el adecuado en relación a los requerimientos institucionales; esto permitió desarrollar un Plan de prevención de riesgos psicosociales con estrategias y actividades para el mejoramiento de condiciones de trabajo que están afectando a los docentes de educación superior tecnológica.

Palabras Clave: Exposición psicosocial, estrés laboral, factores psicosociales, prevención riesgos psicosociales.

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN TECHNOLOGICAL HIGHER EDUCATION

Abstract: Psychosocial risk factors are working and organizational conditions that affect people's health through psychological and physiological mechanisms that we also call stress. This research helped to determine psychosocial conditions and factors that affect the well-being, health and satisfaction of teachers, administrative and service personnel in technological higher education, thus programming a prevention plan that minimizes physiological and psychological problems, which affects the emotional state and interpersonal relationships. A qualitative methodology was applied that included documentary review of regulations and policies, for the diagnosis the psychosocial risk factors evaluation questionnaire of the Ministry of Labor applied to the educational community of two institutions of technological level was used; the results obtained allowed the identification of psychosocial dimensions of medium and high risk, showing that they are the cause for teachers to be victims of stress and workplace harassment, which results in their performance not being adequate in relation to institutional requirements; This allowed the development of a Psychosocial Risk Prevention Plan with strategies and activities for the improvement of working conditions that are affecting teachers of higher technological education.

Keywords: Psychosocial exposure, work stress, psychosocial factors, prevention of psychosocial risks

I. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés.

En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir).

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud.

Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

En el trabajo el estrés es una acumulación de reacciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Los trastornos asociados al estrés laboral van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda).

Se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental.

Por tal razón es importante realizar una evaluación de riesgo psicosocial en los Institutos Tecnológico Superior Vicente León y Tecnológico Superior Victoria Vásquez Cuví para determinar las condiciones y factores psicosociales que están afectando al bienestar, salud y satisfacción de los docentes, personal administrativo y de servicio, con el objetivo de actuar y programar un plan de prevención que beneficie al personal y logre minimizar los problemas fisiológicos y psicológicos, los

mismos que imposibilitan un buen desempeño y rendimiento en las actividades designadas y a la vez afectando en su estado emocional y lo más principal en las relaciones interpersonales.

De esta manera para la medición de los factores de riesgo psicosocial se ha tomado en cuenta el método de evaluación del Ministerio de Trabajo que consiste en una matriz con parámetros específicos la cual nos permite evaluar dimensiones como: Carga y Ritmo de Trabajo, Desarrollo de Competencias, Liderazgo, Margen de Acción y Control, Organización del Trabajo, Recuperación Soporte y Apoyo, Acoso Discriminatorio, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Adicción al Trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble Presencia, Estabilidad Laboral y Salud Auto Percibida; con los resultados obtenidos y tabulados permite analizar qué dimensión existe, qué nivel de riesgo (bajo, medio, alto) para tomar las medidas preventivas.

II. DESARROLLO

Los factores psicosociales pueden llegar a ser factores de riesgo para la salud con efecto directo sobre el desempeño laboral generando respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, mismas que son desembocadas comúnmente en cuadros de estrés, además de ser precursores de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración [1]. Aquellos factores influyen en el diseño, organización y gestión del trabajo. Ejemplos de estos riesgos psicosociales en condiciones de trabajo son: carga de trabajo excesiva, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto, poca participación en la toma de decisiones con influencia en el trabajo y falta de relevancia con respecto de cómo llevar el trabajo, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, mala comunicación, falta de apoyo por los compañeros o el jefe, acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros, insatisfacción y baja motivación [2], [3].

Es importante el no confundir los factores psicosociales con las exigencias propias del trabajo. En tal virtud, carga de trabajo excesiva o de riesgo con situaciones que ofrecen un entorno de trabajo en el cual el trabajador se encuentre, además de recibir formación adecuada con la motivación para desempeñar el trabajo de la mejor manera posible, por más estimulante o desafiante que llegue a ser la labor [2].

Con el objetivo de aumentar el conocimiento bibliográfico acorde a la investigación se recurre a bases legales publicadas por el Ministerio del Trabajo del país, donde se presentan artículos y acuerdos ministeriales que vela por la integridad del docente trabajador bajo

un ambiente laboral apto y digno que evite en lo posible dichos riesgos psicosociales e incluso que presenten una respuesta en el caso de que estos riesgos ya sean palpables en una institución educativa [4].

En el documento Acuerdo Ministerial 82(En Ecuador), bajo el Título, Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, Art 9. Menciona que las empresas o instituciones públicas y privadas donde existen más de 10 trabajadores se debe implementar programas de riesgos psicosociales, basados en formatos establecidos por la Autoridad Laboral (Ministerio de Trabajo).

En el documento DECISION 584, Instrumento Andino de seguridad y Salud en el Trabajo, en el capítulo III Gestión de la Seguridad y Salud en los centros de trabajo-obligación de los empleadores se menciona:

Artículo 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo;

b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;

c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;

d) Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador;

e) Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;

f) Mantener un sistema de registro y notificación de

los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores;

g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología;

h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas;

i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo;

j) Designar, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de seguridad y salud y establecer un servicio de salud en el trabajo; y

k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

CAPÍTULO IV

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 18.- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO V

DE LOS TRABAJADORES OBJETO DE PROTECCIÓN ESPECIAL

Artículo 26.- El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de

riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

En el documento DECRETO EJECUTIVO 2393, REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, dispone que:

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS. – Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad (...).

En cumplimiento de las disposiciones laborales para el beneficio de la calidad de vida de los trabajadores y con el afán de identificar factores de riesgo psicosociales en el ámbito educativo en el nivel tecnológico superior, se ha realizado la siguiente metodología de aplicación e interpretación de resultados obtenidos.

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS.

RES. – Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad (...).

III.METODOLOGÍA

Este estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo y cualitativo, aplicando para la etapa de diagnóstico la modalidad de investigación bibliográfica-documental basada en leyes y normativas sobre salud ocupacional y factores psicosociales laborales que respaldan la investigación realizada.

Para la evaluación psicosocial que se realizó en el Instituto Tecnológico Superior Vicente León y el Instituto Victoria Vásquez Cuvi se utilizó el “Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” del Ministerio del Trabajo, el cual consta de 58 preguntas distribuidas en 8 Dimensiones como se detalla en la Tabla I.

TABLA I. Dimensiones y número de ítems por dimensión para el Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Cuestionario De Evaluación De Riesgos Psicosocial Diseño Conceptual Y Metodológico-Etapa 1	
Dimensión	Nº Total de ítems
Carga y ritmo de trabajo	4
Desarrollo de competencias	4
Liderazgo	6
Margen de acción y control	4
Organización del trabajo	6
Recuperación	5
Soporte y apoyo	5
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)	2
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2

La presente tabla representa a las dimensiones que evalúa el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial establecida por el Ministerio del Trabajo.

La población con la que se trabajó para el análisis de los resultados del proceso de evaluación de los Facto-

res de Riesgo Psicosocial fue el personal académico del Instituto Tecnológico Superior Vicente León, se consideró 5 grupos de análisis los cuales está especificados en la Tabla II.

TABLA II. Personal y número de miembros por grupo usados como muestra para la investigación.

PERSONAL	CANTIDAD
Administrativos	3
Coordinadores de Carrera	7
Responsables de comisiones	15
Docentes	50
Personal de servicio	1
TOTAL: 76	

Además, se trabajó con 13 docentes del I.S.T. Victoria Vásquez Cuvi, para lo cual no se hizo ninguna distribución sino más bien se trabajó con la población total.

IV.RESULTADOS

A.Análisis a los docentes del I.S.T. “Vicente León”

En el proceso de evaluación psicosocial se aplicó el cuestionario a 76 docentes, en el cual se obtuvo los resultados resumidos en la Tabla III.

TABLA III. Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial del personal docente del I.S.T. Vicente León.

Dimensiones del Cuestionario	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Dimensión 1. Carga Y Ritmo De Trabajo	53%	46%	1%
Dimensión 2. Desarrollo De Competencias	78%	22%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	70%	21%	9%
Dimensión 4. Margen De Acción Y Control	66%	32%	3%
Dimensión 5. Organización Del Trabajo	79%	18%	3%
Dimensión 6. Recuperación	46%	50%	4%
Dimensión 7. Soporte Y Apoyo	41%	51%	8%
Dimensión 8. Otros Puntos Importantes	76%	22%	1%
Dimensión 8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	72%	25%	3%
Dimensión 8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	33%	46%	21%
Dimensión 8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	80%	16%	4%
Dimensión 8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo	71%	29%	0%
Dimensión 8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones Del Trabajo	20%	43%	37%
Dimensión 8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	61%	32%	8%
Dimensión 8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional	74%	25%	1%
Dimensión 8.8. Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida	64%	24%	12%

En la presente tabla se puede identificar el porcentaje de los docentes en cada nivel de exposición de acuerdo a las dimensiones establecidas; por tal razón se observa que en las dimensiones con mayor afectación existe

más del 50% de la población, las mismas que son: Carga y ritmo de trabajo, Recuperación, Soporte y Apoyo, Acoso laboral y Condiciones del trabajo.

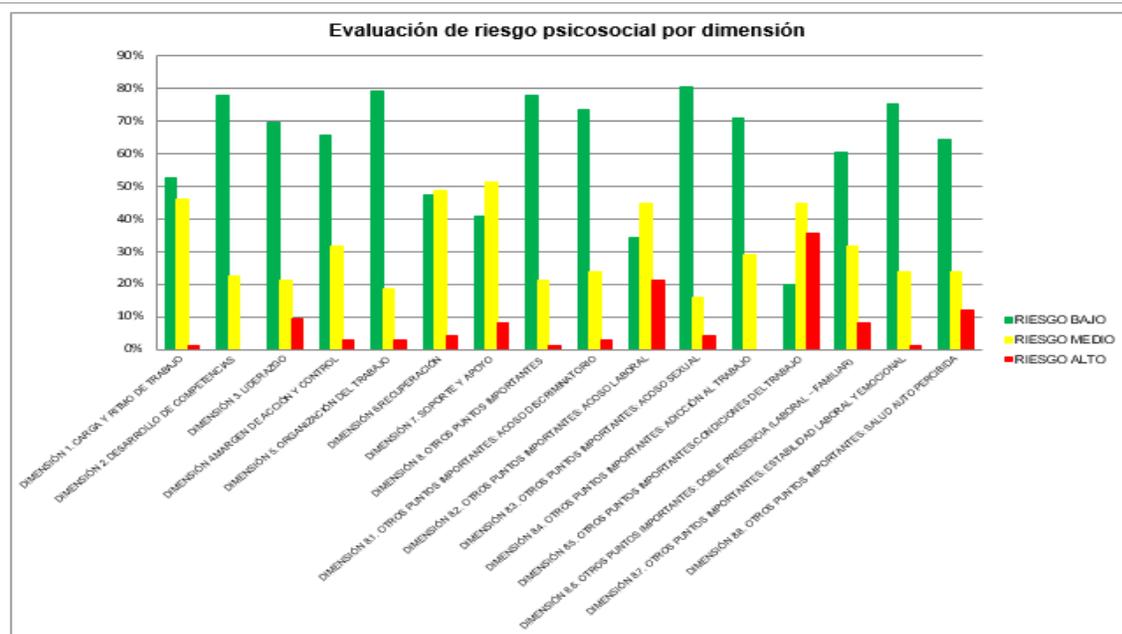


Figura 1. Diagrama de barras de la Evaluación de riesgos psicosociales por dimensionamiento en el I.S.T. Vicente León

En la Figura 1 se puede observar cada una de las dimensiones con su nivel de exposición en relación a los factores de riesgo psicosocial; la misma que se detalla según los colores de identificación de cada nivel (verde, amarillo y rojo).

En la Figura 1 se puede observar cada una de las dimensiones con su nivel de exposición en relación a los factores de riesgo psicosocial de todos los 76 docentes del I.S.T. Vicente León que participaron en la investigación, datos expuestos en la Tabla IV.

a.Resultado Global

Luego del análisis de los resultados por cada dimen-

TABLA IV. Resultados Globales del Cuestionario en el I.S.T. Vicente León.

Resultado Global De La Evaluación De Riesgo Psicosocial	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	72%	26%	1%

B.Análisis A Los Docentes Del I.S.T. “Victoria Vásquez Cuví”.

En el proceso de evaluación psicosocial se aplicó el

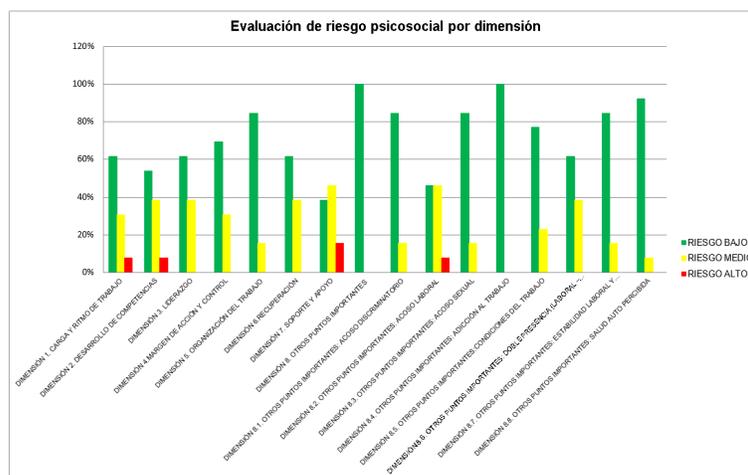
cuestionario a 13 docentes, en el cual se obtuvo los resultados de la Tabla V.

TABLA V. Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en el I.S.T. Victoria Vásconez Cuvi.

Dimensiones Del Cuestionario	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Dimensión 1. Carga Y Ritmo De Trabajo	62%	31%	8%
Dimensión 2. Desarrollo De Competencias	54%	38%	8%
Dimensión 3. Liderazgo	62%	38%	0%
Dimensión 4. Margen De Acción Y Control	69%	31%	0%
Dimensión 5. Organización Del Trabajo	85%	15%	0%
Dimensión 6. Recuperación	62%	38%	0%
Dimensión 7. Soporte Y Apoyo	38%	46%	15%
Dimensión 8. Otros Puntos Importantes	100%	0%	0%
Dimensión 8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	85%	15%	0%
Dimensión 8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	46%	46%	8%
Dimensión 8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	85%	15%	0%
Dimensión 8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo	100%	0%	0%
Dimensión 8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones Del Trabajo	77%	23%	0%
Dimensión 8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	62%	38%	0%
Dimensión 8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional	85%	15%	0%
Dimensión 8.8. Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida	92%	8%	0%

En la presente tabla se puede identificar el porcentaje de los docentes en cada nivel de exposición de acorde a las dimensiones establecidas; por tal razón se obser-

va que en las dimensiones con mayor afectación existe más del 50% de la población, las mismas que son: Soporte y Apoyo y Acoso laboral.

**Figura 2. Diagrama de barras de la Evaluación de riesgos psicosociales por dimensionamiento en el I.S.T. Victoria Vásconez Cuvi**

a.Resultado Global

En la Tabla VI podemos observar el nivel de expo-

sición psicosocial de los 13 docentes del I.S.T. Victoria Vásconez Cuvi que participaron en la investigación.

TABLA VI. Resultados Globales del Cuestionario en el I.S.T. Victoria Vásconez Cuvi.

Resultado Global De La Evaluación De Riesgo Psicosocial	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	77%	23%	0%

La presente tabla representa los niveles de exposición de toda la población en relación a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en donde el 77% de los docentes se encuentra en un nivel bajo muy favorable para la salud, el 23% en nivel medio y mientras que el 0% en nivel rojo desfavorable para la salud.

C.Discusión

Al identificar los factores de riesgos psicosociales en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León y Victoria Vásconez Cuvi de la ciudad de Latacunga a través de un cuestionario validado por el Ministerio del Trabajo queda en evidencia el nivel de riesgo que estos casi 100 docentes tienen que soportar en su entorno de trabajo, presentando un riesgo medio especialmente en las dimensiones de soporte y apoyo, así como en carga y ritmo de trabajo, hecho que es rescatado del trabajo de Vargas, Quintero y Sánchez, mismo que trabajaron con un dimensionamiento socio ambiental el cual identificó como un factor de riesgo las relaciones interpersonales, demostrando el cómo pedir ayuda entre compañeros de trabajo es un reto diario afectando el trabajo colaborativo y el desempeño laboral [5].

En ambas instituciones de educación superior el resultado global de la evaluación dio en promedio 74.5% de riesgo bajo psicosociales, dato que es bastante favorable para la investigación, en cambio por otro lado tenemos en promedio un 24.5% de riesgos medios enfocados principales en acoso laboral, desarrollo de competencias, doble presión laboral y sobre todo en condiciones de trabajo, este último siendo más notable en el Instituto Vicente León. Razones por las cuales se debe mejorar el apoyo social a los docentes para que la institución educativa sea capaz de ofrecer un entorno emocional y socialmente agradable el cual facilite el desarrollo saludable en un ambiente acorde a la profesión docente y con ello evitar posibles cuadros psicosociales dañinos [6].

La revisión realizada evidencia que existe poca información al respecto de investigaciones dirigidas a docentes que son víctimas de factores de riesgo psicosocial laboral y sus efectos en el sector de educación superior. Es de interés prioritario el ampliar la información sobre

las interacciones de las condiciones laborales y exigencias psicológicas particulares a las que responden los docentes, esto incluso puede facilitar la identificación posibles enfermedades ocupacionales que pueden aparecer a raíz de estos riesgos e implicaciones en el cumplimiento de su misión educativa [7]. Además, también se necesita identificar factores de riesgo psicosocial más específicos del sector y tomar en consideración variables correspondientes a funciones particulares de los académicos en Instituciones de Educación Superior con el objetivo de crear un precedente sobre los detonantes del deterioro laboral y físico del sector educativo [8].

V.CONCLUSIONES

Luego de realizar la evaluación e interpretación de resultados del cuestionario de riesgo psicosocial se estableció las siguientes conclusiones:

- Debido a los factores psicosociales identificados y que están expuestos los docentes dentro de la institución (Vicente León y VVC), se puede evidenciar que son una causa para que los docentes sean víctimas de estrés y hostigamiento laboral, lo que origina que su rendimiento no sea el adecuado en relación a los requerimientos institucionales.

- Plantear estrategias que permitan dar solución o mejorar el desgaste psicosocial, de tal forma que el docente se encuentre emocionalmente estable y así lograr que su rendimiento académico sea excelente.

- Es importante la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en todas las áreas con el fin de identificar los factores perjudiciales para la salud psicológica y fisiológica de los docentes.

REFERENCIAS

- [1]C. Marín y O. Piñeros, «Organizational management, human resources and mobbing: Findings in Colombia.,» *Advances in Intelligent Systems and Computing*, n° 791, pp. 110-115, 2018.
- [2]Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo., «Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, nota descriptiva,» 2016. [En línea]. Available: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-ris>

ks-and-stress. [Último acceso: 27 enero 2020].

[3]L. Luceño, B. Talavera, J. Martín y S. Escorial, «Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM,» *Ansiedad y Estrés*, vol. 23, n° 2-3, pp. 66-70, 2017.

[4]Ministerio del Trabajo, «NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBIENTO LABORAL,» LEXISFINDER, Quito, 2017.

[5]G. I. Vargas Hurtado, A. Quintero Padilla y L. Sánchez Ramírez, «Los riesgos psicosociales como factores determinantes en el proyecto de la vida de los estudiantes de la Universidad Abierta y a Distancia,» *Espacios*,

vol. 39, n° 40, p. 8, 22 06 2018.

[6]D. R. Tacca Huamán y A. L. Tacca Huamán, «Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios,» *Universidad Tecnológica del Perú*, vol. 7, n° 3, pp. 323-353, 2019.

[7]S. Heredia, M. Morales, R. Infante, D. Sánchez, C. Páez y S. Gabino, «Psychosocial risk factors in university teachers,» *Revista Espacios*, vol. 39, n° 49, 2018.

[8]J. Martínez, S. Tobón y A. Romero, «Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina,» *Innovación educativa (México, DF)*, vol. 17, n° 73, pp. 79-96, 2017.

RESUMEN CURRICULAR



José Israel Espín Chasi, Psicólogo Industrial, Docente y Coordinador de la Unidad de Bienestar Institucional en el I.S.T. Vicente León. Actualmente es docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente León-Latacunga.



Luis Armando Chisaguano Chisaguano, Psicólogo Clínico de la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Actualmente docente en el Instituto Superior Tecnológico “Vicente León” Latacunga.



Jenny Maricela Criollo Salinas, Magíster en Educación mención Innovación y Liderazgo Educativo, Máster en Gestión y Auditoría Ambiental. Actualmente es Gerente General de EDUSUTEC CIA. LTDA.- Latacunga.