



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
MAESTRÍA DE SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE  
INDUSTRIAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA  
COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL GRADO  
DE MAGISTER**

**MODALIDAD DE ESTUDIO  
ARTÍCULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL**

**TEMA**

**"ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES  
PRESENTES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD  
EDUCATIVA DE GUAYAQUIL POR LA INCLUSIÓN  
DE UN ENTORNO LABORAL EN SUS HOGARES"**

**AUTORES**

**ECON. AGR. ESPAÑA QUINTERO GLADYS LORENA  
LCDA. FRANCIS OREJUELA ELIANA ANGELICA**

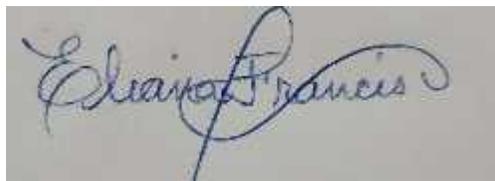
**DIRECTOR DE TRABAJO**

**ING. DEFRANC BALANZATEGUI PAVEL OMAR, MG**

**GUAYAQUIL, DICIEMBRE 2021**

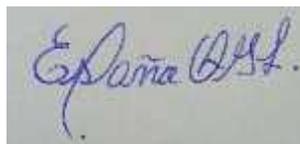
### Declaración de Autoría

La responsabilidad del contenido de este trabajo de titulación, nos corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is cursive and reads "Eliana Francis".

Lcda. Eliana Angelica Francis Orejuela

C.I. 0918252792

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is cursive and reads "España G.L.". There is a small mark below the signature.

Econ. Arg. Gladys Lorena España Quintero

C.I.0919597385

## Tabla de Contenido

1.	Antecedentes y planteamiento de la investigación .....	1
2.	Línea de investigación .....	2
3.	Formulación de objetivos.....	3
3.2.	Objetivo General .....	3
3.3.	Objetivos Específicos .....	3
4.	Fundamentación teórica .....	3
5.	Metodología .....	6
6.	Discusión.....	9
7.	Conclusiones .....	13
8.	Recomendaciones.....	14
9.	Bibliografía .....	16
	Anexos .....	19

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Caracterización de los riesgos psicosociales de acuerdo a los resultados obtenidos .....	9
<b>Tabla 2.</b> Resultados obtenidos en cada dimensión estudiada .....	10

## Índice de Anexos

<b>Anexo 1.</b> “Anexo II. Formato de Evaluación de la Aprobación de Tema/Problema propuesto del trabajo de titulación”.....	19
<b>Anexo 2.</b> Verificación mediante sistema anti plagio, límite de similitud 5.....	20
<b>Anexo 3.</b> “Anexo V: Certificado del director de trabajo de titulación” .....	21
<b>Anexo 4.</b> “Correo indicando que ha enviado a la revista científica.” .....	22
<b>Anexo 5.</b> Evidencia de la recopilación de información (encuestas, entrevistas, registros de audio o video, etcétera).....	23



## FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

---

---

### MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

#### UNIDAD DE TITULACIÓN

### "ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES PRESENTES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL POR LA INCLUSIÓN DE UN ENTORNO LABORAL EN SUS HOGARES"

**Autor:** Lcda. Eliana Angelica Francis Orejuela  
Econ. Agr. Gladys Lorena España Quintero

**Tutor:** Ing. Pavel Omar Defranc Balanzategui, Mg.

#### Resumen

El problema que se ha identificado y por el cual se realizó este estudio fueron los factores de riesgo psicosociales en docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, debido a la inclusión de un entorno laboral en sus hogares; debido a ello se planteó el objetivo de escoger una manera de análisis adecuada que permita identificar los riesgos presentes en la muestra escogida, para ello y como metodología se utilizó el cuestionario de identificación de riesgos facilitado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, obteniendo como principales resultados que las dimensiones de liderazgo, margen de acción y control, soporte y apoyo y estabilidad laboral y emocional; obtuvieron un porcentaje de por lo menos el 20% en el nivel de riesgo medio, por lo que como conclusión se planteó una pequeña propuesta a modo de plan de acción con la finalidad de que estos porcentajes se minimicen.

**Palabras claves:** Riesgo, Psicosocial, Docente, Hogares, Liderazgo.



**FACULTAD DE INGENIRÍA INDUSTRIAL**  
**MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL**  

---

**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**" STUDY OF THE PSYCHOSOCIAL FACTORS PRESENT IN THE TEACHERS OF AN EDUCATIONAL UNIT OF GUAYAQUIL FOR THE INCLUSION OF A WORK ENVIRONMENT IN THEIR HOMES "**

**Authors:** Lcda. Eliana Angelica Francis Orejuela

Econ. Agr. Gladys Lorena España Quintero

**Advisor:** Ing. Pavel Omar Defranc Balanzategui, Mg.

**Abstract**

The problem that has been identified and for which this study was carried out were the psychosocial risk factors in teachers of an Educational Unit of Guayaquil, due to the inclusion of a work environment in their homes; Due to this, the objective of choosing an adequate way of analysis that allows identifying the risks present in the chosen sample was raised, for this and as a methodology, the risk identification questionnaire provided by the Ministry of Labor of Ecuador was used, obtaining as main results that the dimensions of leadership, margin of action and control, support and support and labor and emotional stability; obtained a percentage of at least 20% in the medium risk level, so as a conclusion a small proposal was proposed as an action plan in order to minimize these percentages.

**Keywords:** Risk, Psychosocial, Teacher, Homes, Leadership.

## **1. Antecedentes y planteamiento de la investigación**

Los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, se han visto en la obligación de crear un entorno laboral en sus hogares, como consecuencia directa de la situación actual ocasionada por la pandemia del Covid – 19, la misma que no permite el desarrollo de las actividades presenciales, que era la modalidad con la que todos los docentes de la unidad de análisis se encontraban acostumbrados a ejecutar.

Debido a que dicha situación apareció de una manera imprevista, el tratar de implementar un entorno laboral en el hogar de los docentes es una acción que se encuentra condicionada por diversos aspectos, entre los cuales se tiene: el estilo de vida del docente, su relación familiar, los equipos tecnológicos y de oficina con los que cuenta, e inclusive la capacitación que tienen con respecto al manejo de equipos tecnológicos y herramientas digitales.

Como se ha mencionado, estos factores condicionan la calidad del trabajo realizado en casa, por ejemplo, existirán aquellos quienes no cuenten con un lugar cómodo para impartir sus clases y se vean interrumpidos por ruidos excesivos, o inclusive por cuestiones climáticas como el exceso de calor o frío; lo cual repercute en su desempeño y son causantes de apariciones de situaciones de estrés, ansiedad, desesperación, inclusive desórdenes alimenticios, etc.

De una manera similar existen docentes quienes no están acostumbrados al uso de la tecnología para impartir sus clases, por lo que sentarse frente a un dispositivo tecnológico es un gran reto que en ocasiones no están preparados a afrontar, lo cual provoca frustración debido a la sensación de que el trabajo no se está realizando de una manera óptima, lo que les provoca abandonar su empleo buscar otras formas de sobrevivir para solventar los gastos de los cuales es responsable. Aunque es importante mencionar que ciertas personas, en especial con edades avanzadas, caen en depresión al perder su empleo, pues creen que se convierten en una carga para su familia al no poder aportar económicamente a su hogar.

Por otra parte, es importante mencionar la sobrecarga laboral que se da como consecuencia del trabajo en casa, debido a que los empleadores tienen la idea errónea de que el docente cuenta con más tiempo por el hecho de encontrarse en su

hogar, por lo que les asignan tareas que provocan que la jornada laboral se extienda más allá de lo que se había estipulado, inclusive hasta altas horas de la noche, impidiendo el descanso correcto del docente, quien al siguiente día podría presentar debilidad, cansancio y sueño debido a la sobrecarga de trabajo.

En relación con lo antes mencionado cabe destacar que el tiempo extra usado para cumplir con las obligaciones que se les impone a los docentes no es remunerado, es decir que se realiza más trabajo a cambio del mismo salario. De hecho, el empleado debe contar con todos los recursos que se necesitan para realizar teletrabajo, ya que estos no son proporcionados por la Unidad Educativa ni por el organismo rector a cargo de la educación secundaria en el país, debido a ello los docentes deben adquirir, en caso que no tengan, computadoras, teléfonos, tabletas, conexión a internet, datos móviles, cámaras web, bolígrafos digitales, entre otros accesorios, los cuales deben ser adquiridos y mantenidos con el salario que el docente antes usaba para mantener a su familia o para otras actividades.

Respecto a la relación social y familiar se ha evidenciado que la misma se encuentra deteriorada, debido al poco tiempo que cuenta el docente para compartir con sus seres queridos, ya que las obligaciones del trabajo y los trastornos que provocan en su salud, les impide realizar actividades en familia o con sus amistades. En relación con lo antes mencionado, el ambiente familiar es un aspecto influyente al momento de incluir el trabajo en el hogar, la buena relación que un docente tenga con su familia repercutirá en su desempeño al momento de realizar sus actividades laborales; si el docente no cuenta con el apoyo necesario seguramente se verá agobiado por todas las tareas que debe realizar al mismo tiempo, juntando actividades del hogar y del trabajo.

A continuación, se plantea la pregunta de investigación:

¿De qué manera influyen los factores de riesgo psicosocial en la salud física y psicológica de los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil?

## **2. Línea de investigación**

Seguridad Industrial- Ergonomía y Psicología en el trabajo.

### **3. Formulación de objetivos**

#### **3.2. Objetivo General**

Evaluar los factores psicosociales en docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil mediante el uso del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial con el fin de conocer los riesgos a los que se encuentran expuestos los docentes que laboran desde sus hogares.

#### **3.3. Objetivos Específicos**

- Seleccionar una metodología que permita reconocer el riesgo de aparición de factores de riesgos psicosociales en docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Guayaquil.
- Identificar las dimensiones que tengan un mayor porcentaje de riesgo de aparición de factores psicosociales en docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.
- Proponer actividades encaminadas a la disminución del riesgo de aparición de factores psicosociales en docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Guayaquil.

### **4. Fundamentación teórica**

Para Graneros (2018) la salud del trabajador se puede ver afectada cuando la relación que existe entre él y su entorno psicológico y social no es el adecuado, es decir, cuando se presentan situaciones de tensión que no le permiten desarrollar sus actividades laborales de forma correcta; dichas situaciones son conocidas como factores psicosociales los cuales pueden ser percibidos de una u otra manera dependiendo de la persona; ya que cada uno tiene características únicas que determinan sus reacciones.

En el ámbito laboral y de acuerdo con Apaza et al. (2020) los factores de riesgo psicosocial se encuentran ligados con la calidad de trabajo que realiza una persona, además menciona que los factores psicológicos y sociales que son complejos de cuantificar debido a que son muy subjetivos y varían de persona a persona. Sin embargo, el principal factor que se estudia es el denominado estrés, que de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) se define como “el conjunto de

reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”, es decir, una señal de alerta propia del cuerpo humano que es necesaria para poder sobrevivir.

Definitivamente el estrés es un factor que repercute en la calidad de trabajo que desempeña una persona, y su aparición también se relaciona con el clima laboral del entorno, que de acuerdo con Chiavetano (2019) el clima laboral influye de manera directa en la conducta de las personas encargadas de realizar cierta actividad dentro de una empresa, por ello de acuerdo a Canales et al. (2021) una empresa debe fijarse en el personal como el centro del desarrollo sostenible y brindarles las herramientas y estímulos necesarios para que el clima laboral sea el mejor posible, con ello obtendrán un desempeño mucho más eficiente.

De una manera similar Tacca y Tacca (2019) aducen que el estrés es un factor psicosocial que hoy en día forma parte de la rutina laboral y que da como resultado un bajo rendimiento, falta de capacidad para realizar labores o controlar situaciones, y pone en riesgo la salud de los trabajadores. Respecto al ámbito educativo Arís (2009) afirma que la labor docente es generadora de una variedad de sensaciones y situaciones, desgaste emocional y personal que pueden desembocar en estrés laboral y otros factores que afectan la salud del personal.

Dichos factores psicosociales influyen en la salud física y mental de los trabajadores, debido a que con el pasar del tiempo se van deteriorando y por ende disminuye el desempeño del trabajador, de acuerdo con Carrión y Hernández (2018) los factores psicosociales relacionados con la salud laboral es un tema de interés que va en aumento, por lo que es necesario identificarlos y con ello crear conciencia de prevención; porque una vez presentes, los trabajadores experimentan situaciones de cambio fisiológicas y psicológicas que derivan en ansiedad, depresión, estrés, insomnio, dificultad para concentrarse, irritabilidad, entre otros.

Debido a la aparición de la pandemia del Covid – 19 se ha adoptado el teletrabajo como herramienta para continuar con la jornada laboral desde casa, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) se define al teletrabajo como una forma de trabajar desde una ubicación diferente al lugar donde se realiza de forma habitual, de esta manera se garantiza que el personal de una

organización no salga de casa, no se encuentre expuesta al contagio, y además que realice sus labores para continuar obteniendo un ingreso como remuneración.

Un concepto fundamental relacionado con los factores de riesgo psicosocial es el conocido como Síndrome de Burnout; que de acuerdo con Saborío y Hidalgo (2015) es la forma ineficiente de hacerle frente al estrés laboral crítico, se caracteriza por la presencia del agotamiento emocional, el desperfecto de la personalidad, bajo desempeño laboral, actitud negativa hacia el trabajo y con las personas que se encuentran involucradas en el mismo.

Por otro lado, se tiene el factor psicosocial conocido como doble presencia o doble personalidad, que de acuerdo con Landucci (2020) es el trabajo que se realiza a cambio de una remuneración económica combinado con el trabajo no pagado, que por lo general es la labor doméstica. De una manera similar Ruíz et al. (2017) lo define como el hecho de realizar actividades domésticas durante el horario de trabajo remunerado y viceversa, es decir realizar actividades laborales fuera de las horas de trabajo, cuando se debería invertir más tiempo en el hogar.

El teletrabajo permite continuar con ciertas actividades laborales y de esa forma poder seguir generando ingresos, sin embargo, también ha sido el ocasionaste del incremento del acoso y abuso laboral que experimentan los empleados, debido a que no se realizó ningún estudio o planificación previa, por lo que la forma de aplicar el teletrabajo quedó a criterio de los empleadores (García et al., 2021).

Como expresa Fernández (2021) el acoso laboral se divide en vertical, horizontal y mixto; el primero de ellos se subdivide en acoso vertical descendente que es el más común y se da cuando existe una diferencia jerárquica en donde el individuo de mayor rango desprecia, desacredita y descalifica toda acción de él o los individuos que se encuentren bajo su mando; el acoso vertical ascendente es poco común y se da cuando varios subordinados toman una actitud de irrespeto y desean influenciar en decisiones que les favorezcan en el plano laboral; por otro lado el acoso horizontal es aquel que se da entre compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico, y en ocasiones se lo realiza de forma inconsciente y con actitud de defensa.

Respecto al acoso sexual este se puede dar tanto de forma vertical como horizontal, en este caso el agresor desea obtener favores de naturaleza sexual a cambio de guardar un secreto o de hacer que la persona agredida mantenga un beneficio; el agresor se siente poderoso trata a la víctima como un objeto y no admite la negación de ella (Fernández, 2021).

En definitiva, debido a la situación que se ha presentado con la llegada de la pandemia del Covid – 19, el manejo de los recursos humanos representa un reto para las empresas en todos los ámbitos de la sociedad, el teletrabajo ha representado una forma de continuar con las actividades necesarias para el desarrollo social, sin embargo de acuerdo con Canales et al. (2021) la implementación de esta modalidad acarrea factores internos y externos que tienen un impacto sobre el clima laboral y por ende en el desempeño de los empleados de cierta organización.

El procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales es un factor necesario y que debe incluirse en el proceso general de prevención de riesgos de una empresa. Para realizar dicha evaluación la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2017) sugiere realizar un análisis previo, tener un primer contacto con los evaluados, seleccionar una técnica de evaluación, analizar datos, y finalmente valorar los resultados. Para el diagnóstico los riesgos psicosociales existen varias metodologías, una de ellas conocida como ISTAS 21 que analiza 20 dimensiones psicosociales agrupadas en cinco metodologías: Exigencias psicológicas, Trabajo activo, Apoyo social en la empresa, Compensaciones del trabajo y Doble presencia.

Sin embargo, en este artículo se hará uso del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial disponible en la página web del Ministerio del Trabajo y que fue elaborado por Lara et al. (2018). Dicho cuestionario está formado por 58 ítems agrupados en ocho dimensiones que son: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización de trabajo, Recuperación y finalmente Soporte y apoyo.

## **5. Metodología**

Para este estudio se tomó en consideración una Unidad Educativa ubicada en la ciudad de Guayaquil, la misma que cuenta con una población de 122 docentes, siendo 96 los colaboradores que fueron encuestados, esta muestra fue representativa

ya que correspondió a un aproximado del 80% de los docentes para así poder asegurar la validez y un mayor grado de confianza en los resultados que se obtuvieron.

En este apartado se pretende explicar de forma más detallada el desarrollo en cuestión del estudio realizado, a continuación, se expone el enfoque y tipo de investigación de los cuales se hizo uso y además del método de recolección de datos que se aplicó para la medición de riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil.

El tipo de enfoque que se utilizó es el cuantitativo, el mismo que se caracteriza por ser un proceso que parte de una idea central que va acotándose conforme se realiza la investigación, para ello fue necesario realizar un marco teórico, además este tipo de enfoque plantea el uso de métodos de recolección de datos con la finalidad de medir variables dentro de un determinado contexto, que finalmente arrojen resultados que tienen que ver principalmente con pautas de comportamiento o pruebas de teorías.

Se hizo uso de este tipo de enfoque debido a que se buscó cuantificar los resultados obtenidos, es decir, se midieron los factores psicosociales que presentes en docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil; esta medición se realizó a manera de porcentaje, y para ello se usó el documento llamado herramienta para tabulación, el mismo que fue obtenido mediante la página web del Ministerio del Trabajo.

El tipo de investigación aplicado fue el descriptivo y también el explicativo; el primero de ellos se encargó de especificar las características del comportamiento o perfil de personas o de un grupo de ellas, también de cualquier variable que se estudió; por otro lado, la investigación explicativa se caracteriza por establecer una relación causa – efecto del fenómeno que se analizó, es decir nos permite indagar más allá de la descripción de sucesos.

En este estudio se buscó describir los diferentes factores psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los docentes debido a la implementación del teletrabajo. En cuanto a la recolección de datos, la técnica que se usó es la conocida como encuesta, que se caracteriza por ser un interrogatorio de los individuos para

obtener información, el instrumento utilizado se conoce como cuestionario, el mismo que es un conjunto de preguntas que por lo general son de alternativa fija, es decir, el encuestado pudo elegir entre un conjunto de respuestas predeterminadas; este instrumento se puede aplicar mediante cuestionarios virtuales, por llamadas telefónicas, por correo electrónico, entre otros.

En esta investigación se hizo uso del formato de evaluación de riesgo psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, elaborado por Lara et al. (2018) el mismo que tiene como objetivo evaluar estos factores de riesgo psicosociales que afectan a la salud de los trabajadores públicos o privados de esa manera generar acciones para prevenir o mitigar dichos riesgos. El cuestionario estuvo formado por un total de 58 preguntas las cuales tuvieron opciones de respuesta en escala de Likert que van desde: En desacuerdo; Poco de acuerdo, Parcialmente de acuerdo, Completamente de acuerdo; cada una con una puntuación de 1 a 4 respectivamente.

Las preguntas se encontraron divididas en ocho dimensiones que fueron: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo y finalmente Otros puntos importantes, en los que se evaluó el acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, y por último salud auto percibida.

Para cuantificar el riesgo de cada una de las dimensiones antes mencionadas se realizó una sumatoria en la puntuación total obtenida en cada una de las dimensiones, el resultado se comparó con los datos que se presentan en la Tabla 1 y de esa forma se logró conocer el nivel de riesgo que se percibe; es decir, si el puntaje de la dimensión Carga y ritmo de trabajo dio como resultado un valor entre 4 a 7 representa un riesgo alto; si se obtiene un valor entre 8 a 12 el riesgo es medio y finalmente si se obtiene valores entre 13 a 16 el riesgo es bajo.

**Tabla 1.** Caracterización de los riesgos psicosociales de acuerdo a los resultados obtenidos

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes condiciones del trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

*Información tomada de Lara et al (2018). Elaborado por los autores.*

## 6. Discusión

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de haber realizado el cuestionario de riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, las ocho dimensiones del cuestionario y sus repuestas de forma general se muestran en la Tabla 2.

**Tabla 2.** Resultados obtenidos en cada dimensión estudiada

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	85%	11%	4%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	90%	9%	1%
Dimensión 3. Liderazgo	79%	18%	3%
Dimensión 4. Margen de acción y control	80%	20%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	89%	11%	0%
Dimensión 6 Recuperación	82%	16%	2%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	80%	17%	3%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	97%	3%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	88%	13%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	90%	9%	1%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	95%	5%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	88%	13%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes condiciones del trabajo	86%	14%	0%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	90%	10%	0%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	79%	21%	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	84%	15%	1%

*Información tomada de Lara et al (2018). Elaborado por los autores.*

La primera dimensión relacionada a la carga y ritmo de trabajo son aquellos requerimientos mentales y físicos que un trabajador, en este caso los docentes, necesitan para realizar sus labores; además de tomar en consideración el tiempo que tienen para realizarlo.

Una vez obtenido los resultados de la muestra encuestada, tenemos que un 85% de participantes obtuvo un riesgo bajo en esta dimensión, mientras que un 11% riesgo medio y finalmente un 3% un riesgo alto. Por lo que se puede interpretar que de forma general la mayor parte de docentes considera que las labores que debe realizar son apropiadas, que tiene el control sobre ellas y además que el tiempo con el que cuenta es el suficiente para poder realizarlas en su totalidad, sin embargo existe un 14% de docentes que no percibe esta dimensión de la misma manera, es

decir, que no cuentan con tiempo suficiente para poder terminar labores que creen no corresponden a las que son adecuadas como docentes, por lo que son causante de estrés laboral.

Respecto a la variable sobre el desarrollo de competencias, la misma que se refiere a que los trabajadores puedan adquirir habilidades, destrezas y mayor conocimiento respecto a sus labores para que pueda aplicarlas en ella.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se destaca que un 90% de docentes obtuvo un riesgo bajo para esta dimensión, por lo que se infiere que ya cuentan con habilidades que le permiten desarrollar sus labores de una forma adecuada, pero además de ello, en la práctica de dichas labores su aprendizaje continua en crecimiento continuo debido; por otro lado existe un 9% que obtuvo un riesgo medio y un 1% evidenció un riesgo alto, a este segmento de la población es importante tomar en cuenta ya que solo realizan su trabajo por inercia, es decir, no tienen ninguna meta y por lo tanto, además de afectar la salud mental del docente, incide de forma directa en la calidad de la educación que los jóvenes estudiantes reciben.

El liderazgo busca medir la capacidad del participante para plantarse y alcanzar metas ya sean a corto o mediano plazo, de forma individual o grupal, ya que se enfoca en la habilidad de dirigir, coordinar, influenciar a que terceros cumplan con sus objetivos, promueve el trabajo y reconoce los logros.

En este estudio se obtuvo que un 79% de docentes obtuvo un riesgo bajo, un 18% riesgo medio y finalmente un 3% un riesgo alto; es decir que esta dimensión no se encuentra desarrollado por completo en los docentes que fueron parte de la muestra, si bien un gran porcentaje obtuvo un riesgo alto, aún existe la carencia de liderazgo en muchos de ellos, por lo que es importante tomar en consideración esta dimensión para mejorar los niveles de comunicación en la institución, ya que estos resultados podrían darse por la falta de reconocimiento del labor que hace el docente, porque los directivos no toman en consideración las ideas que plantean los docentes, y toman decisiones que no benefician a todos los que forman parte de la institución, de esta forma puede nacer una sensación de desprestigio y falta de consideración que sin duda repercutirá en la calidad de trabajo que se evidencia.

Respecto a la dimensión denominada margen de acción y control se refiere al trabajo en equipo y a la posibilidad que existe de discutir sobre temas que repercuten en las condiciones de trabajo de cada docente, además del planteamiento de ideas que aporten a la buena realización de las labores individuales y de conjunto.

Como resultado se ha obtenido que un 80% de los docentes obtuvieron riesgo bajo en esta dimensión, por lo que se infiere que se le permite formar grupos de trabajo para realizar tareas que serían más complicadas hacerlas de forma individual, además se evidencia que el docente cuenta con la posibilidad de exponer sus ideas ante sus superiores y sus iguales, con el fin de llegar a consensos que sean de provecho para toda la comunidad educativa, sin embargo existe un 20% que obtuvo un riesgo medio, esto se puede dar debido a que pueden existir individuos que se sientan imposibilitados de exponer sus ideas, ya sea por temor a la burla o alguna circunstancia de índice personal.

El soporte y apoyo también ha obtenido un porcentaje considerable en el nivel de riesgo medio y alto, juntos suman un 20%, lo cual resulta un poco preocupante ya que se percibe una actitud de individualismo para resolver las tareas laborales, si bien es cierto cada docente es responsable de cumplir con sus actividades, pero aun así, la ayuda de sus compañeros o de sus superiores le brindaría la seguridad de realizar de forma correcta su trabajo, de una misma manera tener acceso a un profesional de la salud mental en la institución, sería de gran ayuda cuando los docentes experimenten situaciones de estrés.

La octava y última dimensión referente a otros aspectos importantes apenas presenta un 3% de participantes con calificación de riesgo medio, sin embargo, es importante mencionar algunos subdimensiones de consideración, como por ejemplo el acoso discriminatorio en el que se obtuvo un 13% de nivel medio, la adicción al trabajo con igual porcentaje, y las condiciones de trabajo con un 14% en el nivel de riesgo medio.

Con un porcentaje más elevado y de consideración, la estabilidad laboral y emocional obtuvo un 21% de calificación en el nivel de riesgo medio, por lo que se puede percibir que no todos los docentes de la unidad educativa consideran que se sienten seguros de su trabajo y además no se sienten totalmente bien en su aspecto

emocional, lo cual se puede deber a la forma en que se ha transformado el trabajo con la modalidad virtual.

Los resultados anteriores se los puede comparar por los obtenidos por Freire (2020) en su estudio titulado Evaluación de Riesgos Psicosociales en el cuerpo docente de la Unidad Educativa “General de Policía Jorge Poveda”; en la que todas las dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial de Lara et al. (2018), obtuvieron un porcentaje elevado que indicaba un nivel de riesgo bajo, sin embargo, en las dimensiones desarrollo de competencias, soporte y apoyo y condiciones del trabajo se obtuvo un 17% para la primera de ellas y un 22% para las dos restantes; por lo que se llegó a la conclusión que en estas dimensiones los docentes se encuentran expuestos a riesgos.

También es importante mencionar que la dimensión de recuperación obtuvo un 39% de nivel de riesgo medio, lo cual se pudo atribuir al exceso de trabajo que se ha originado debido a la implementación del trabajo virtual y al irrespeto de la duración de las jornadas laborales.

## **7. Conclusiones**

La metodología escogida para realizar este estudio resultó ser apropiada para aplicarla en docentes, ya que toma en consideración las dimensiones que podrían verse alteradas a causa de un riesgo psicosocial que impida que los educadores realicen sus tareas de una manera adecuada.

De forma general, en todas las dimensiones del cuestionario se obtuvo un nivel de riesgo bajo, es decir, los docentes que formaron parte de la muestra, en su mayoría no se encuentran expuestos a la aparición de riesgos psicosociales, ya que las condiciones en las que realiza sus labores son aceptables, además que se reconoce su esfuerzo, se sienten conformes con su puesto de trabajo, reciben apoyo por parte de sus compañeros y superiores, y no perciben acoso laboral.

Sin embargo, las dimensiones de: liderazgo (21% entre nivel de riesgo medio y alto), margen de acción y control (20% nivel de riesgo medio), soporte y apoyo (20% entre nivel de riesgo medio y alto) y la estabilidad laboral y emocional (21%

nivel de riesgo medio); necesitan ser tomadas en consideración para elaborar un plan de acción que permita la disminución de dichos porcentajes.

Por ello, con respecto al margen de acción y control es importante promover el trabajo participativo donde el docente se convierta en protagonista y exponga sus ideas a los demás, con ello se afianza la participación individual y colectiva del equipo de trabajo. Además, se debe reforzar la capacidad de liderazgo en cada uno de los docentes, con ello los verdaderos líderes impulsarán a quienes no se sientan seguros de sí mismos para aportar sus ideas y contribuir de manera activa.

Finalmente, en la dimensión de soporte y apoyo, la presencia de un médico general y de un psicólogo es muy importante, dichos profesionales pueden identificar, prever y tratar las situaciones de riesgo que se puedan presentar; además los continuos informes sobre la situación laboral de cada docente pueden tranquilizar un poco su perspectiva de incertidumbre ante un despido intempestivo y con ello aumentar su seguridad en cuanto a su estabilidad en el trabajo.

## **8. Recomendaciones**

El estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de una institución educativa debe apuntar a tener una solución a los problemas que se identifiquen, es decir, los planes de acción deben encaminarse a que los porcentajes de riesgo medio y alto se minimicen lo mayormente posible.

El diseño de un plan de prevención de riesgos es una herramienta que sin duda se recomienda elaborar en la unidad educativa, con él, se podrá identificar, prevenir y tratar los riesgos psicosociales que pueden aparecer en los docentes por motivos del trabajo en casa. Este plan debe enfocarse en la capacidad de liderazgo, acción y control, y lograr un sentimiento de pertenencia a la institución por parte de los docentes.

Dentro de dicho plan se debe promover el liderazgo, realizando actividades como la elaboración de planes de acción, y además del reconocimiento de situaciones adversas, con la finalidad que el docente sea capaz de identificarlas y de proponer una mejora para que las actividades que se contemplan dentro del plan sean ejecutadas de forma exitosa.

Además, se debe incentivar la participación de los docentes en la toma de decisiones importantes, especialmente para el manejo de riesgos psicosociales, de esta forma sentirán que son tomados en consideración y que se encuentran respaldados en su puesto de trabajo, lo que tendrá como resultado una mejora en su desempeño laboral.

Se deben eliminar todas las tensiones que puedan existir entre compañeros o superiores, con la finalidad de mejorar la calidad de ambiente laboral, de la misma forma, la realización de dinámicas y actividades recreativas ayudaría a que los docentes se sientan importantes para el trabajo, no solo desde el punto de vista profesional, sino también desde una perspectiva más personal.

También, se recomienda el diseño de horarios laborales que le permitan al docente tomarse un descanso de unos minutos en el que pueda relajarse un poco y de esta forma su salud mental no se vea afectada, evitando casos de estrés crónico que también se encargarían de atacar la salud física del docente.

Finalmente, se debe aplicar de forma regular el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por lo menos dos veces durante el periodo, pudiendo ser al inicio y al final del año lectivo, con la finalidad de realizar una comparación de los resultados pre y post la implementación del plan de prevención de riesgos, con ello se conocerá si dicho plan está cumpliendo con sus funciones o necesita ser modificado.

## 9. Bibliografía

- Apaza, C., Seminario, R., & Santa-Cruz, J. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 402-410.
- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Revista electrónica de investigación psicoeducativa*, 829-848.
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 124-142.
- Carrión, M., & Hernández, T. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Revista Salud Uninorte*, 705-714.
- Chiavetano, I. (2019). *Introduction to the general theory of management*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Fernández, M. (2021). *El acoso laboral o acoso moral en el trabajo*. Palencia: Universidad de Valladolid.
- Freire, R. (2020). *Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Cuerpo Docente de la Unidad Educativa "General de Policía Jorge Poveda"*. Saquisilí.
- García, M., Silva, C., Salazar, J., & Gavilanez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 168-178.

- Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Landucci, L. (2020). *Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Malhotra, N. (2019). *Investigación de mercados*. Ciudad de México: Pearson Education.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2017). *Metodología para la evaluación de los riesgos psicosociales*. Madrid.
- Ruíz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 33-51.
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 119-124.

Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 323-353.

## Anexos

### Anexo 1. “Anexo II. Formato de Evaluación de la Aprobación de Tema/Problema propuesto del trabajo de titulación”



ANEXOS DEL INSTRUCTIVO DEL  
PROCESO DE TITULACIÓN EN POSGRADO  
ANEXO II.- FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA APROBACIÓN DEL TEMA/PROBLEMA  
PROPUESTO DEL TRABAJO DE TITULACION

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PROGRAMA MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

#### TRABAJO DE TITULACIÓN

Nombre de la propuesta de trabajo de la titulación:	ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES PRESENTES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL POR LA INCLUSIÓN DE UN ENTORNO LABORAL EN SUS HOGARES		
Nombre del estudiante (s):	FRANCIS OREJUELA ELIANA ANGELICA Y ESPAÑA QUITERO GLADYS LORENA		
Programa:	MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL		
Línea de Investigación:	SEGURIDAD INDUSTRIAL- ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA EN EL TRABAJO.		
Fecha de presentación de la propuesta de trabajo de Titulación:	11 de diciembre del 2021	Fecha de evaluación de la propuesta de trabajo de Titulación:	15 de diciembre del 2021

ASPECTO A CONSIDERAR	CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES
	SI	NO	
Título de la propuesta de trabajo de Titulación:	X		
Línea de Investigación:	X		
Objetivo de la Investigación:	X		
Modalidad de Titulación:	X		

X	APROBADO
	APROBADO CON OBSERVACIONES
	NO APROBADO

Director de Trabajo de Titulación: DEFRANC BALANZATEGUI PAVEL OMAR



LIDIA  
BALOSAMINA  
CHANG CAMACHO

Presidente del Comité Académico:



EZEQUEL ADOLFO  
HOFFMAN  
JARAMILLO

Miembro del Comité Académico:



BALDO ENRIQUE  
ESTUPINAN  
VERA

Miembro del Comité Académico:

## Anexo 2. Verificación mediante sistema anti plagio, límite de similitud 5

Habiendo sido nombrado, **ING. DEFRANC BALANZATEGUI PAVEL OMAR**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por: **ESPAÑA QUINTERO GLADYS LORENA**, y **FRANCIS OREJUELA ELIANA ANGÉLICA**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **MÁSTER EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL**.

Se informa que el trabajo de titulación: **ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES PRESENTES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL POR LA INCLUSIÓN DE UN ENTORNO LABORAL EN SUS HOGARES**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa anti plagio (URKUND) quedando el 2 % de coincidencia.



### Document Information

Analyzed document	ARTÍCULO -CON ABSTRACTO Y ANEXO - APA 7-convertido.pdf (D123127579)
Submitted	2021-12-19T23:20:00.000000
Submitted by	Pavel Defranc
Submitter email	pavel.defrancb@ug.edu.ec
Similarity	2%
Analysis address	pavel.defrancb.ug@analysis.urkund.com



### Sources included in the report

W	URL: <a href="https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15077/TFG-O%20662.pdf;sequence=1">https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15077/TFG-O%20662.pdf;sequence=1</a> Fetched: 2021-12-19T10:43:03.9830000		1
SA	Proyecto Villao Pérez Adriana.docx Document Proyecto Villao Pérez Adriana.docx (D60851923)		1
SA	TESIS MAESTRIA JCMR EDITAR 1.docx Document TESIS MAESTRIA JCMR EDITAR 1.docx (D63275616)		1
W	URL: <a href="http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/handle/10609/99631">http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/handle/10609/99631</a> Fetched: 2021-12-19T23:20:44.6230000		1
SA	TRABAJO DE TITULACION- RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EDUCACION.doc Document TRABAJO DE TITULACION- RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EDUCACION.doc (D110947435)		1

**Anexo 3. “Anexo V: Certificado del director de trabajo de titulación”**



ANEXO 8 DEL INSTRUCTIVO DEL  
PROCESO DE TITULACIÓN EN  
POSGRADO

152 años

**ANEXO V. - CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Guayaquil, 27 de diciembre de 2021

Ing. Ind. Ramón Maquillón Nicolo, Msc.  
Decano de la Facultad de Ingeniería Industrial  
Universidad de Guayaquil

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación denominada “ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES PRESENTES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL POR LA INCLUSIÓN DE UN ENTORNO LABORAL EN SUS HOGARES” de las estudiantes Gladys Lorena España Quintero y Ellana Angelica Francis Orjuela, de la maestría en Seguridad, Salud e Higiene Industrial, indicando que ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento (opcional según la modalidad)
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud (firmada), la versión aprobada del trabajo de titulación, el registro de tutorías y la rúbrica de evaluación del trabajo de titulación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, CERTIFICO, para los fines pertinentes, que el/los estudiante está apto para continuar con el proceso.

Atentamente,



Favel Oña Defran Escobaraga  
C.I. 091890251



**Anexo 5.** Evidencia de la recopilación de información (encuestas, entrevistas, registros de audio o video, etcétera).

### Figura A1

*Encuesta digital realizada en Google Forms, formada por las interrogantes que propone el Ministerio de Trabajo para identificar riesgos psicosociales*



El formulario consta de nueve secciones en donde a partir de la segunda se miden dimensiones respecto a los factores psicosociales, usted deberá responder todas las preguntas de cada sección para poder avanzar hasta el final. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, que el cuestionario es anónimo y que los resultados únicamente son con fines académicos. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 25 minutos.

**Compulsado**

#### CARGA Y RITMO DE TRABAJO

Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes) \*

- Completamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Poco de acuerdo
- En desacuerdo

**Figura B1**

*Niveles de riesgo de cada una de las dimensiones de la encuesta*

