



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR, MODALIDAD VIRTUAL**

TEMA:

**“ANÁLISIS DEL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU
EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
ENSEÑANZA BÁSICA DE UNA ESCUELA FISCAL DE RIOBAMBA -
2023.”**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Higiene y Salud
Ocupacional**

Línea de investigación: Salud y Bienestar Integral

AUTOR(A):

Valencia Cantos Nancy Mariela

DIRECTOR(A):

Piscoya Arbañil Julio Alberto, PhD

ASESORA:

María Alejandra Arturo Bonilla, MSc.

Ibarra, enero 2025



**CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**

Ibarra, 23 de enero de 2025

Piscoya Arbañil Julio Alberto, PhD

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f) 
.....

Piscoya Arbañil Julio Alberto, PhD

DNI: 03834975

C.C.:

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, fuente inagotable de sabiduría y guía en cada paso de mi vida, dedico con humildad este proyecto.

A mi amada familia, mi esposo e hijos, quienes han sido mi motor y razón de ser, les dedico este logro con profundo amor y gratitud. La presencia de ustedes ha sido mi inspiración constante, alentándome a superar cada obstáculo con la certeza de que nada es imposible.

A mis queridos padres, quienes con amor y dedicación me guiaron por el camino de la integridad y la excelencia, les dedico este logro con profundo agradecimiento. La motivación que me dieron de manera constante ha sido el cimiento sobre el cual construí cada paso hacia mis metas.

A la Universidad Técnica del Norte y a sus distinguidos docentes, agradezco sinceramente por brindarme el entorno propicio para aprender, crecer y desarrollar este proyecto.

AGRADECIMIENTOS

En el inicio de estas líneas, quiero elevar mi más profundo agradecimiento a ti, mi Dios, quien ha sido mi guía constante y fuente inagotable de fortaleza durante el arduo camino que ha sido la elaboración de esta tesis. Tu luz ha iluminado mi senda, brindándome la inspiración y la fuerza necesaria para perseverar en cada etapa de este desafío académico.

A mi amada familia, expresar mi gratitud se vuelve un ejercicio lleno de emotividad. Su comprensión infinita, estímulo constante y apoyo incondicional han sido el pilar fundamental que ha sostenido mi trayectoria académica.

A los distinguidos docentes de esta prestigiosa universidad, quiero manifestar mi reconocimiento por su invaluable labor en la formación de profesionales. De manera especial, extendiendo mi agradecimiento a mis coordinadores de tesis. Su guía, experiencia y generosidad al compartir su conocimiento han sido pilares fundamentales en el éxito de este trabajo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

TÉCNICA DEL NORTE

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente Trabajo de Grado a la Universidad Técnica del Norte, para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
Cédula de Identidad:	0603460338		
Apellidos y Nombres:	Valencia Cantos Nancy Mariela		
Dirección:	Chimborazo-Riobamba-Lican – Barrio Central Av. Luis Arturo B.		
Email Institucional:	nmvalenciac@utn.edu.ec		
Teléfono Fijo:	032303272	Teléfono Móvil:	0990418062
DATOS DE LA OBRA			
Título:	Análisis del factor de riesgo psicosocial y su efecto en el desempeño laboral en docentes de enseñanza Básica de una Escuela Fiscal de Riobamba - 2023		
Autores (es):	Valencia Cantos Nancy Mariela		
Fecha: DD/MM/AA	23/01/2025		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
ASESORA/DIRECTOR:	Tutor: Piscoya Arbañil Julio Alberto. <i>PhD</i> . Asesora: María Alejandra Arturo Bonilla. <i>MSc</i> .		

2.- CONSTANCIA

El Autor, **Valencia Cantos Nancy Mariela**, manifiesta que la obra es objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo sin violar derechos de autor de terceros. Por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que se asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación de terceros.

Ibarra, a los 23 días del mes de enero del 2025

Valencia Cantos Nancy Mariela

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Antecedentes.....	5
1.2.1 Antecedentes internacionales.....	5
1.2.2 A nivel nacional.....	7
1.3 Objetivos.....	9
1.3.1 Objetivo general.....	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	9
1.4 Justificación.....	9
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL.....	12
2.1 Marco Teórico.....	12
2.1.1 Factores psicosociales.....	12
2.1.2 Grupos de los factores psicosociales.....	13
2.1.3 Riesgos psicosociales.....	14
2.1.4 Teorías vinculadas al riesgo psicosocial.....	15
2.1.5 Características de los riesgos psicosociales.....	16
2.1.6 Clasificación de los riesgos psicosociales.....	17
2.1.7 Causas y efectos de los riesgos psicosociales.....	19
2.1.8 Evaluación del riesgo psicosocial en docentes.....	21
2.1.9 Desempeño laboral.....	23

2.1.10	Dimensiones del desempeño laboral.....	24
2.1.11	Factores del desempeño laboral.....	25
2.1.12	Evaluación del desempeño laboral.....	25
2.2	Marco Legal.....	27
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....		29
3.1	Diseño de la investigación.....	29
3.2	Enfoque y tipo de investigación.....	29
3.3	Descripción del área de estudio / Grupo de estudio.....	30
3.3.1	Población y muestra.....	30
3.3.2	Criterios de inclusión.....	30
3.3.3	Criterios de exclusión.....	31
3.4	Métodos de recolección de información.....	31
3.5	Técnicas e instrumentos de información.....	32
3.5.1	Técnica.....	32
3.5.2	Instrumentos.....	32
3.5.3	Método de análisis de datos.....	34
3.6	Consideraciones bioéticas.....	34
3.7	Hipótesis.....	35
3.8	Operacionalización de variables.....	36
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		38
4.1	Análisis preliminar de la relación y significancia ente las variables estudiadas.....	38
4.2	Consideraciones y análisis correspondiente a la variable riesgo psicosocial.....	43
4.2.1	Interpretación de los datos sociodemográficos de los docentes evaluados y su relación con los riesgos psicosociales.....	44
4.2.2	Análisis global del grupo de docentes evaluados según el promedio obtenido por cada dimensión asociada con el riesgo psicosocial.....	53
4.2.3	Análisis de la exposición psicosocial de los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba según las dimensiones.....	58
4.3	Consideraciones y análisis correspondiente a la variable desempeño laboral.....	67
4.3.1	Análisis global del grupo de docentes evaluados según el promedio obtenido por cada dimensión o factor asociado con el desempeño laboral.....	68

4.3.2	Análisis del desempeño laboral de los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba según las dimensiones	71
4.3.3	Análisis del desempeño laboral con base en el género de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales	76
4.3.4	Análisis del desempeño laboral con base en la edad de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales	78
4.3.5	Análisis del desempeño laboral con base en el estado civil de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales	80
4.3.6	Análisis del desempeño laboral con base en el nivel académico de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales	81
4.3.7	Análisis del desempeño laboral con base en el tiempo de servicio en la unidad educativa (años) de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales	82
4.4	Propuesta de manual de prevención de riesgos psicosociales	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		95
4.5	Conclusiones.....	95
4.6	Recomendaciones	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		100
ANEXOS		108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	33
Tabla 2 Baremos del cuestionario de percepción del desempeño laboral	34
Tabla 3 Operacionalización de variables	37
Tabla 4 Resultados de prueba de Chi cuadrado.....	39
Tabla 5 Variables independientes consideradas en el análisis de regresión lineal, siendo la dependiente el desempeño laboral.....	40
Tabla 6 Valores arrojados del análisis de regresión lineal	41
Tabla 7 Valores arrojados de los coeficientes estandarizados y no estandarizados del procesos de regresión lineal.....	43
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje asociado a los datos sociodemográficos del grupo de docentes evaluados	45
Tabla 9 Exposición psicosocial del grupo de docentes con base a las medias obtenidas según cada dimensión vinculada a riesgo psicosociales	57
Tabla 10 Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión, exigencias psicológicas.....	59
Tabla 11 Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo.....	60
Tabla 12 Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión inseguridad.....	62
Tabla 13 Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo.....	63

Tabla 14 Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión doble presencia	65
Tabla 15 Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión estima	67
Tabla 16 Distribución del nivel de desempeño laboral expuesto por el grupo de docentes con base a las medias obtenidas según cada dimensión	70
Tabla 17 Distribución según el nivel de desempeño laboral asociada a una consideración global	72
Tabla 18 Distribución según el nivel de desempeño asociada a factores actitudinales	73
Tabla 19 Distribución según el nivel de desempeño asociada a factores operativos	75
Tabla 20 Distribución con base en el género del nivel del desempeño expuesto por los docentes, desde un contexto global o total	78
Tabla 21 Distribución con base en el género del nivel del desempeño expuesto por los docentes, desde un contexto global o total	80
Tabla 22 Distribución con base en el estado civil del nivel del desempeño expuesto por los docentes, desde un contexto global o total	81
Tabla 23 Distribución con base en el grado de instrucción del nivel del desempeño expuesto por los docentes, desde un contexto global o total	82
Tabla 24 Distribución con base en el Tiempo de servicio en la Unidad Educativa (años)del desempeño expuestos por los docentes, desde un contexto global o total	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Género de los participantes en el estudio.....	46
Figura 2 Edad de los participantes en el estudio	47
Figura 3 Estado civil de los participantes en el estudio.....	49
Figura 4 Nivel académico de los participantes en el estudio.....	51
Figura 5 Tiempo de servicio en la unidad educativa (años) de los participantes en el estudio	52
Figura 6 Tendencia de la media y moda por cada dimensión vinculada a riesgo psicosociales	58
Figura 7 Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión exigencias psicológicas	59
Figura 8 Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo	61
Figura 9 Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión inseguridad	62
Figura 10 Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión social y calidad de liderazgo	64
Figura 11 Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión doble presencia.....	65
Figura 12 Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión estima	67
Figura 13 media y desviación estándar de las dimensiones asociadas con el desempeño ..	70
Figura 14 Distribución porcentual de las condiciones asociadas al total de desempeño	72

Figura 15 Distribución porcentual de las condiciones de desempeño asociadas con los factores actitudinales	74
Figura 16 Distribución porcentual de las condiciones de desempeño asociadas con los factores operativos.....	76

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito evaluar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de docentes de enseñanza básica en la Escuela Fiscal de Riobamba durante el año 2023, utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Para abordar los riesgos psicosociales, se empleó el cuestionario ISTAS 21, considerando sus seis dimensiones, además de un instrumento diseñado para medir el desempeño laboral de los docentes. Entre los hallazgos destacados, se tiene un valor de Chi cuadrado 12,214 y una significancia $p=0,002$ lo cual es menor al baremo 0,005 indicando la existencia de una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Adicional el valor de $R=0,729$ y $R^2= 0,78$ destacan aún más la existencia de relación entre las variables antes mencionadas. Se identificó que las exigencias psicológicas tuvieron una media de 11, lo que indica una exposición psicosocial desfavorable, siendo un escenario que afecta al 64% de los docentes. La estima y la doble presencia se perfilan como los principales riesgos psicosociales a los que los empleados están expuestos, la primera afecta al 88 % de los educadores y la segunda al 70 % de estos. Se concluye que los niveles de riesgo son bajos, con base en que de las seis dimensiones las medias se acercan a los valores inferiores respecto a los baremos, y la distribución individual denota que solo en dos de las cinco más del 50% se encuentra en condición desfavorable, lo que no parece incidir significativamente en su desempeño.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Desempeño Laboral, Evaluación, Manual de Prevención

Autor: Valencia Cantos Nancy Mariela

Correo: nmvalenciac@utn.edu.ec

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the influence of psychosocial risk factors on the work performance of basic education teachers at the Riobamba Public School during the year 2023, using a quantitative approach of a descriptive and correlational nature. To address psychosocial risks, the ISTAS 21 questionnaire was used, considering its six dimensions, in addition to an instrument designed to measure the work performance of teachers. Among the notable findings, there is a Chi square value of 12.214 and a significance of $p=0.002$, which is less than the scale of 0.005, indicating the existence of a significant relationship between psychosocial risk factors and work performance. Additionally, the value of $R=0.729$ and $R^2=0.78$ further highlight the existence of a relationship between the aforementioned variables. It was identified that the psychological demands had an average of 11, which indicates an unfavorable psychosocial exposure, being a scenario that affects 64% of teachers. Esteemed and double presence are outlined as the main psychosocial risks to which employees are exposed, the former affecting 88% of educators and the latter 70% of them. It is concluded that the risk levels are low, based on the fact that out of the six dimensions, the means approach the lower values with respect to the benchmarks, and the individual distribution indicates that only in two out of the five, more than 50% are in an unfavorable condition, which does not seem to significantly affect their performance.

Keywords: Keywords: Psychosocial Risks, Work Performance, Evaluation, Prevention Manual

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Este trabajo aborda el desempeño laboral en docentes asociado con factores de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta que estos últimos hacen referencia a las situaciones y circunstancias del entorno laboral que podrían repercutir negativamente en la salud mental y el bienestar de los empleados (Soliz, 2022). Para abordar el fenómeno, se hizo necesario realizar una breve exploración cronológica de los factores de riesgo psicosocial. En las décadas de 1950 y 1960, la atención en el lugar de trabajo se centraba en los riesgos físicos y químicos; donde las dimensiones sociales y psicológicas del trabajo se ignoraban o subestimaban en gran medida. Por lo que la salud mental de los individuos no era una preocupación primordial (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

A su vez en las décadas de 1970 y 1980, aumentó gradualmente la concienciación sobre los factores psicosociales en el lugar de trabajo. Se exploraron el impacto del estrés laboral en la salud de los empleados, y se descubrió que cuestiones como el estrés, la fatiga y el agotamiento tenían consecuencias notables en el rendimiento y la salud. Por otra parte, durante la década de 1990, se produjo un aumento en las investigaciones y en la atención hacia los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Entes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) comenzaron a abordar formalmente la importancia de la salud mental desde un punto de vista laboral. Para comprender mejor estos factores, se desarrollaron teorías como el de demanda control de Karasek y el de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist.

Ahora bien, en el siglo XXI, se mostraron grandes preocupaciones por los factores de riesgos psicosociales en el espacio laboral, expandiéndose la legislación y las regulaciones laborales para abordar estos aspectos. No obstante, se presentaron cambios significativos en todo el mundo; debido al impacto de la pandemia, lo que originó la modificación o implementación de sistemas trabajo a organizaciones digitales y modalidades virtuales, entre ellas las instituciones educativas, transformando el sistema escolar para seguir brindando calidad, además, se encontraron nuevas formas de garantizar la continuidad, sin comprometer el bienestar de las personas. Por ello, los docentes consideraron necesario adaptarse de inmediato a esta situación y ajustarse a los lineamientos para homologar las normas generales en diversas áreas.

Sin olvidar, que el mundo y sus grandiosas transformaciones, muestran que la tecnología también ha tenido un efecto en el trabajo, la política, la cultura, la educación, la economía, entre otros. La presencia de alteraciones de salud mental en la población trabajadora es de una cantidad considerable y se estima que genera factores de riesgo psicosocial. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2013), define estos factores como la relación entre la gestión, el contenido, el rendimiento, los elementos del ambiental, las actividades y las necesidades de los empleados, con sus actitudes y experiencias, que pueden perjudicar su salud. Las transformaciones económicas, políticas, tecnológicas y sociales, han creado nuevas condiciones de trabajo y han incrementado las alteraciones de salud mental y las necesidades de atención.

Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud (2015), indica que el espacio de trabajo es el escenario más importante para mejorar la salud en este siglo, y que no solo para las organizaciones en general; sino también para el profesional en la docencia porque impulsan a la sociedad a la posibilidad de hacer comprender los mecanismos que previenen el riesgo psicosocial,

evitando afectaciones en la salud desde la dimensión psicológica, social, emocional, conductual y física.

En América Latina, se han desarrollado una variedad de estudios que informan sobre la situación psicológica de los docentes y muestran influencia e interés en este fenómeno Titistar et al. (2022), indican que las investigaciones desarrolladas en estos países tuvieron como objetivo reflexionar acerca la prevalencia entre la perspectiva concentrada en la enfermedad y la salud mental activa, siendo fundamental tener una visión integral por parte de los entes internacionales, por lo que es necesaria el desarrollo e implementación de políticas públicas relacionadas con la salud mental en los establecimientos de enseñanza, cuyo enfoque sea de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, proporcionando condiciones de trabajo de superior calidad en la población docente. Estos eventos permitieron replantearse y renovar el interés por los factores psicosociales en el trabajo, la adaptación al trabajo remoto, la incertidumbre y la preocupación por la salud que han aumentado los desafíos psicosociales en el entorno laboral para optimizar el desempeño laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2020), indica que en el ámbito laboral se pueden presentar diversas limitantes como depresión, estrés o ansiedad, los cuales están directamente relacionados con los riesgos psicosociales y afectan el balance y la salud mental del personal vinculado con enfermedades profesionales. Los factores psicosociales de los docentes afectan su estabilidad emocional y su desempeño en los diferentes cursos y consultas con los alumnos. Cada uno de los factores mencionados genera estrés laboral en los docentes, lo que afecta a su desempeño laboral, y conduce al abandono de la profesión. Se ha comprobado que estos niveles a nivel mundial se sitúan entre el 19% y 30% de los docentes que abandonan su trabajo, lo

que representa altos niveles de burnout y fatiga mental. A nivel Latinoamericano, el 27% de los docentes han presentado estrés o afectación de la salud mental (Costales & Gavilánez, 2022).

Dado lo anterior, el Ecuador no está exento de esta situación, ya que la profesión docente en la actualidad yace en un proceso de adaptación obligatorio, necesario y rápido y sufre demandas cambiantes como realizar actividades con suficiente premura y eficacia mediática; analizar el entorno, a los alumnos, las autoridades y los colegas, lo que resulta en la creación de un ambiente con factores estresantes. Así lo señala Díaz et al., (2022) que esto repercute directamente en las alteraciones emocionales y patologías crónicas del profesorado, provocando indiferencia hacia sus actividades, junto con un crecimiento de los riesgos psicosociales vinculados con el trabajo de forma encubierta y visible, en los contextos social, personal y laboral.

La fatiga física y psicológica de los docentes se expresa mediante trastornos emocionales, los cambios de comportamientos y las alteraciones bioquímicas, hormonales y neurológicas que les aquejan. Los efectos psicológicos en los profesores también les afectan a ellos mismos, a sus familias, a los alumnos en las etapas formativas en las que desempeñan un papel protagonista (Roa & González, 2022). Por todo ello, la identificación, control y prevención de los riesgos psicosociales entre los docentes constituye una prioridad en la priorización del balance entre las situaciones de la actividad laboral y los factores humanos, a través de la creación de un entorno de trabajo positivo en el que pueda fomentarse la motivación, autoestima y en sentido general, la satisfacción laboral (Suniaga, 2018).

El contexto como unidad de análisis será en la ciudad de Riobamba, donde el sistema de formación docente produce una serie de cambios, con una variedad de factores psicosociales, como son los nuevos ambientes de trabajo, reorganización de la gestión del tiempo obtención de nuevos recursos académicos y niveles de actividad, e inseguridad docente; así como la ansiedad de los

profesores ante la educación que, también puede presentarse como un factor psicosocial que puede influir significativamente en las actividades diarias de los profesores, como el autocuidado, la formación y la salud. Por lo que es indiscutible que, en los últimos años, las personas que laboran en el sector educativo han tenido que innovar e introducir recursos novedosos en el entorno laboral, hecho que ha provocado descontento físico, emocional y conductualmente. Evidenciándose la existencia de carga de trabajo excesiva, ambigüedad del rol, apoyo social insuficiente, jornadas laborales irregulares, falta de reconocimiento y recompensas, violencia y acoso laboral.

Por lo expuesto, se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la influencia que tienen los factores de riesgos psicosociales asociados en el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica en la escuela fiscal de Riobamba durante el período 2023?, de allí emergen otras inquietudes: ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica en la escuela fiscal de Riobamba? ¿Qué factores de riesgo psicosocial afectan el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica en la escuela fiscal de Riobamba? ¿Qué manual de prevención se puede usar para la prevención de riesgos psicosocial en la escuela fiscal de Riobamba? Situación ésta que este estudio necesita responder proyectándose analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados en el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica en la escuela fiscal de Riobamba durante el período 2023.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Internacionalmente, sobre el presente tema, se tiene un estudio elaborado en la localidad de Lima en Perú por Vásquez (2023), en el que se planteó como objetivo determinar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes de instituciones educativas de

Lima, se caracterizó por una investigación correlacional y transversal, utilizando una muestra de 500 docentes de instituciones educativas públicas, aplicando un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales y el cuestionario de percepción de desempeño laboral. En sus resultados, los factores de riesgo psicosocial se asociaban con el desempeño laboral, con un tamaño del 70 % y que los principales predictores del riesgo eran las demandas psicológicas, la ansiedad, la existencia dual y el respeto. Concluye que es esencial la motivación, la calidad de vida y la resiliencia que pueden complementar e intervenir en las relaciones entre las variables de la investigación y así diseñar programas de intervención para mejorar la salud laboral en los profesores.

El estudio desarrollado en Perú por Vega (2022), cuyo objetivo fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño docente en Aprendo en Casa de las instituciones educativa REX14-UGEL 03, Lima 2021, abordando la investigación a través del enfoque cuantitativo, tipo básica, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra se conformó por 70 docentes, quienes habían realizado el proceso de enseñanza virtual a través de la plataforma Aprendo en Casa. La técnica utilizada fue la encuesta y fueron aplicados mediante el programa Google Forms. Como resultado, se determinó una relación negativa entre el riesgo psicosocial y la variable de desempeño educativo, ya que los niveles de correlación fueron de 0,701, indicando una correlación débil para un trabajo activo y desarrollo de habilidades, y también se obtuvo 0,776, que indicó una correlación negativa con el apoyo social en la empresa, 0,589 con una correlación moderada con las recompensas, y con la presencia dual. En sus conclusiones indica que la mitad de los educadores están expuestos con alta frecuencia a riesgo psicosocial con niveles medio en cuanto a su desempeño, siendo deficiente en el uso de la plataforma. Determinando que los profesores corren riesgo de sufrir las características psicológicas que requiere el trabajo, la autonomía que el entorno laboral, la falta de apoyo social y de un

liderazgo con poder, la falta de sensación de estabilidad en relación con las recompensas y el reconocimiento de los superiores, la saturación de la satisfacción laboral, en el hogar y a menudo interfiere en la estructura familiar.

Por su parte, en Colombia, Peña (2021), realizó un estudio cuyo objetivo principal fue diseñar un programa de promoción y prevención que facilite la gestión del riesgo psicosocial en los docentes del Instituto San Pablo Apóstol, que permita identificar cuáles son los factores psicológicos que se han presentado antes y durante la pandemia del Covid-19 para generar estrategias de intervención que guíen a los directivos de la organización en la mitigación de estos, utilizó un enfoque paradigmático empírico analítico, aplicando un enfoque cuantitativo y utilizó los métodos inductivos y deductivos, el tipo de investigación exploratorio y descriptivo, correlacionales y explicativos, esta investigación la aplicó a una muestra de 80 trabajadores. Entre los resultados se identificaron las problemáticas que tienen los educadores para aplicar un programa que promueve la gestión de riesgo psicológico dentro de la organización. Se evaluaron dichos factores y se diseñó un programa de intervención. Entre las conclusiones indicó que se percibe que la carga psicológica y sociológica de los docentes que participaron en el estudio aumentó durante la pandemia de Covid-19. Entre las dimensiones destacadas que requieren atención están: las relaciones sociales en el trabajo, la clarificación de roles, capacitación, participación y gestión de la autonomía en el trabajo, cambio, control, exigencias ambientales y física laboral, demanda de carga mental, de tiempo de trabajo, remuneración y compensación.

1.2.2 A nivel nacional.

En lo que respecta en el ámbito nacional, se tiene una investigación realizada en la ciudad de Ambato por Guerrero (2023), cuyo objetivo consistió en determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de Megaons, S.A., el tipo de

investigación fue implementada, mediante un diseño cuantitativo, con un nivel descriptivo y correlacional, se utilizó como técnica de recolección de datos el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador. La muestra fue de 60 trabajadores. Entre sus principales resultados se tiene que la evaluación de riesgos psicosociales estableció que la empresa tiene un nivel bajo de riesgo medio, resaltando las dimensiones, condiciones del trabajo, ritmo, carga y acoso en el espacio de trabajo. En cuanto a la evaluación de desempeño se determinó un nivel de rendimiento generalmente alto en lo que respecta a la evaluación del rendimiento generalmente es alto, aunque se observó que el área comercial obtuvo una puntuación más alta en la evaluación de 360 grados, sin embargo, tuvo una puntuación baja en la evaluación del alcance de los indicadores. Concluyendo que el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento laboral y se elaboró un programa, también se propuso un programa de intervención basado en la normativa del Ministerio de Trabajo, con especial énfasis en el acoso laboral, se puntualizó en el acoso en el lugar de trabajo, la carga de trabajo y las condiciones laborales.

En un artículo desarrollado por Galarza et al. (2021), se planteó determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de sus funcionarios, utilizó un estudio transversal, a través de un enfoque cuantitativo, con una muestra de 170 funcionarios, se realizó un análisis factorial y de regresión lineal, se demostró las repercusiones de sus variables y como conclusión establecieron que el nivel de riesgo al que están expuestos estos funcionarios es intermedio, y lo más afectado son los requerimientos mentales, control sobre el trabajo, recompensas laborales, capital social, calidad de liderazgo y apoyo social.

De manera similar, se desarrolló en la ciudad de Guayaquil una investigación por Jara (2020), su objetivo principal fue evaluar los riesgos psicosociales y estrés laboral a la que están expuestos los docentes en el distrito 04 del sector Febres Cordero de Guayaquil. Aplicó la

investigación cuantitativa, de naturaleza descriptiva con un diseño no experimental, el método utilizado fue el deductivo e inductivo con el análisis sintético. Su muestra se conformó por 80 docentes. Pudo determinarse en los resultados un alto nivel de estrés para los profesionales con mayor tiempo de servicios con grandes probabilidades en la vulnerabilidad al síndrome, mientras que los docentes con menor tiempo mostraron un estado de salud psicosocial positivo.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Establecer la influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados en el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica en la escuela fiscal de Riobamba durante el período 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica en la escuela fiscal de Riobamba.
- Evaluar los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica en la escuela fiscal de Riobamba.
- Proponer el uso de un manual de prevención de riesgos psicosociales en la escuela fiscal de Riobamba.

1.4 Justificación

La trascendencia de este análisis radica esencialmente en la exploración de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica de la escuela fiscal de Riobamba. Es crucial subrayar la magnitud del tema, ya que las repercusiones de los riesgos psicosociales afectan a la salud mental y física de los educadores y a la eficacia con la que transmiten conocimientos a los estudiantes.

Esta investigación contribuirá a obtener un análisis sobre la atribución de los factores de riesgo psicosocial asociados en el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica en la escuela fiscal de Riobamba, todo ello con el propósito fundamental de brindar información sobre el tema y así evaluar las causas que originan estos riesgos psicosociales y cómo incide en el desempeño laboral en los educadores. Se espera examinar los avances científicos y actuales de los mismos; con un amplio manejo conceptual de las características y elementos que lo definen, considerando que a pesar del siglo que se vive, se ha puesto en riesgo el estado de salud mental de las personas por las consecuencias que genera la falta del uso de un manual de prevención que favorezca a los docentes en el desarrollo de sus actividades en la escuela fiscal de Riobamba, de tal forma, que se desea concienciar sobre la necesidad de realizar cambios que permitan reducir los riesgos que afecten su estado de salud.

Desde una perspectiva social, tanto para los docentes, como para las instituciones educativas, es importante conocer y manejar con precisión la información sobre las acciones preventivas necesarias para reducir los riesgos psicosociales, considerando que, las evaluaciones periódicas o en su defecto constantes suelen determinar el tipo de riesgo psicosocial que pueden afectar el desempeño laboral de los docentes, siendo necesario sensibilizar en primer lugar al personal docente de su situación laboral y garantizar que el desempeño laboral sea de alto rendimiento y de calidad.. Se aspira con los resultados obtenidos, apoyen a la población en general y permitan una nueva visión amplia del tema y así fortalecer en mejorar las debilidades que se presenta la problemática planteada.

Este trabajo pretende ampliar y desarrollar la base de conocimientos para construir un aporte significativo sobre las condiciones y riesgos psicosociales que presentan los docentes y cómo pueden afectar en su desempeño laboral, específicamente en la escuela pública de Riobamba,

permitiendo explicar el por qué y el cómo existen algunas debilidades, a fin de abordarlas. Desde una percepción teórica, la investigación será fructífera porque su exploración representa una serie de aspectos asociados a los objetivos en estudio, que ofrecerá la posibilidad de recopilar y concentrar información que enriquecerá el contenido bibliográfico.

Asimismo, el desarrollo de este estudio se apoyó mediante la verificación, comprobación e interpretación desde los procesos científicos, los cuales pueden ser explorados por la ciencia, demostrando su validez y confiabilidad, en el que pueden ser utilizados por estudios similares y en otro sector, ofreciendo una contribución como antecedentes de estudios o en su defecto como datos generales para su análisis. Además, este tema surge al observar la situación que experimentan el personal docente para así dar una respuesta y que sirva de aporte a nuevas investigaciones.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico.

2.1.1 *Factores psicosociales.*

Los factores psicosociales dentro de un espacio de trabajo pueden considerarse como un concepto ambiguo al estar predispuesto a las diferentes percepciones y experiencias del trabajador; de modo que su conceptualización varía entre autores; en donde puede referirse al trabajador como individuo, a las circunstancias y el contexto de trabajo o a los predomios financieros y sociales externas al puesto de trabajo que aún tienen influencia en el mismo.

Ahora bien, Ortiz (2021) establece que estos factores se vinculan con las situaciones sociales, el contexto en que se ubica, el sentimiento de satisfacción en cuanto las tareas y las condiciones de la institución; a su vez se consideran aspectos como las competencias del individuo, su trasfondo cultural, las necesidades y su condición externa al trabajo, todo esto puede repercutir en la salud y el rendimiento en el trabajo.

Desde el punto de vista de la prevención, los factores psicosociales se pueden entender como las características o condiciones de un empleo que se vinculan directamente con la jerarquía, el contenido del lugar y el desempeño de las tareas; las cuales influyen en el bienestar o la salud del trabajador y por ende en la realización del trabajo, en relación con la salud del trabajador estos elementos pueden influir desde el nivel físico, social o mental (Ramírez et al., 2020).

Considerando lo previamente expuesto, los factores psicosociales se basan en la interacción del contexto laboral, el entorno social y las tareas; así como su impacto dentro del desempeño del individuo. Así que los elementos existentes en el ambiente laboral deben tener una connotación emocional para que los miembros de una organización se consideren factores psicosociales.

2.1.2 Grupos de los factores psicosociales.

Los factores psicosociales son los elementos relacionados con el puesto de trabajo que afecta a la salud del trabajador y pueden analizarse desde la perspectiva del individuo u organizacional, usualmente pueden clasificarse en grandes grupos. En primer lugar, se encuentran los elementos vinculados con los elementos del puesto de trabajo; esto se relaciona con el sentido de pertenencia que tiene el individuo hacia sus responsabilidades laborales y se vincula con la adecuación de la tarea en cuanto a las competencias y expectativas del individuo; se analizan aspectos como el contenido, la identidad de la tarea, el estatus, y las exigencias presentes (Pozo, 2018).

Como los factores consecuentes a los elementos del puesto de trabajo se relacionan con la percepción y expectativas del individuo en cuanto a sus tareas, estos pueden influirse por aspectos específicos. Por un lado, está el sentimiento de autonomía o iniciativa del individuo; siendo este representado por la posibilidad de que se organicen las tareas de tal forma en que el trabajador puede determinar los métodos para su realización mientras corrige las anomalías que se presentan por su cuenta; esta libertad de control tiene una incidencia importante en la carga laboral y emocional del individuo puesto que tiene la habilidad de generar ya sea tensión o satisfacción durante el desempeño de una tarea (Crespo, 2021).

Seguidamente, están los ritmos de trabajo, son aquella cadencia que el puesto le impone al individuo durante su desempeño; cada responsabilidad se destina con un tiempo diario durante la rutina laboral de la persona y puede disminuir la libertad del trabajador para tomar decisiones. Por su parte, estos factores también se ven influidos por la repetitividad o monotonía de la tarea; cuando una de las actividades es sistemática o repetitiva, el trabajador suele desempeñarse automáticamente y pierde su capacidad de análisis o no se cumplen sus expectativas.

El siguiente grupo de los factores psicosociales son aquellos relacionados con los aspectos organizativos, por lo que se componen de la estructura de la institución, las características de esta y el orden del tiempo de trabajo. La estructura de la institución tiene un rol importante en el desempeño del trabajador, ya que el comportamiento de una persona está condicionado por sus características y su situación, por lo que debe conformarse para alcanzar la mayor satisfacción laboral, a través de los tipos de liderazgo, comunicación y participación en la toma de decisiones.

Por otro lado, el tercer grupo está compuesto por las características personales del trabajador, estas inciden de manera distinta y varían entre individuos. Pueden concretarse desde una perspectiva endógena o exógena; la primera hace referencia a las características propias del individuo y por ende se relaciona con su personalidad, sexo, formación, edad, actitud, motivación y expectativas.

Mientras que los factores exógenos son aquellos en los que el individuo tiene poca influencia, siendo algunos de estos los antecedentes culturales, las características socioeconómicas y el contexto social; teniendo una influencia importante dentro de los niveles de satisfacción laboral (Pozo, 2018). Finalmente, están los factores consecuentes al tiempo de trabajo que pueden vincularse a la dimensión temporal del puesto, características como horarios, pausas y el ritmo del trabajador.

2.1.3 Riesgos psicosociales.

Cox y Griffiths, citados por Diago y Redondo (2020), consideran que los riesgos psicosociales son aquellos elementos o condiciones laborales y su organización dentro de un entorno social y ambiental con el potencial de infligir daño, ya sea físico o mental, a los individuos que laboran en una institución a través del estrés.

En otras palabras, el riesgo psicosocial viene de la interacción de las características de las tareas, la jerarquía o administración, las condiciones del entorno, así como las necesidades y habilidades de los empleados, de modo que se pueda causar daños en diferentes niveles de gravedad la salud; estos factores de estrés pueden alterar los recursos y las competencias del individuo para equilibrar y con estas a las exigencias de las tareas derivadas del puesto de trabajo.

Por otro lado, Murrieta (2020) entiende al riesgo psicosocial como la relación existente entre las tareas que se ejecutan, el contexto, los niveles de satisfacción y el estado de la organización como factores externos que se suman a las competencias, cultura, necesidades, expectativas y situación personal del empleado; generando repercusiones en la salud y rendimiento de acuerdo con el nivel de estrés al que el individuo se expone.

2.1.4 Teorías vinculadas al riesgo psicosocial

Las teorías del riesgo psicosocial en el entorno laboral proporcionan un marco conceptual para comprender cómo ciertos aspectos de la organización del trabajo pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados. Estas teorías se centran en diferentes aspectos del entorno laboral, como la carga de trabajo, el control sobre las tareas, la relación entre el esfuerzo y las recompensas, y la percepción de equidad en los procesos y decisiones organizacionales (Agudelo et al., 2021).

2.1.4.1. Teoría de Karasek de demanda-control en el trabajo

Postula que el nivel de estrés laboral está determinado por la interacción entre la carga laboral enfrentada por los empleados y el grado de control que tienen sobre su entorno laboral. En situaciones con altas demandas y bajo control, es probable que los empleados incrementen el estrés, lo que puede desencadenar problemas mentales y físicos y un mayor riesgo psicosocial. Por el contrario, cuando los empleados poseen un alto nivel de control sobre su trabajo y pueden tomar

decisiones significativas, tienden a experimentar niveles inferiores de estrés y riesgo psicosocial (Olivares, 2022).

2.1.4.2. Teoría de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa de Siegrist

Se enfoca en la relación entre el esfuerzo invertido por un empleado en su trabajo y las recompensas recibidas a cambio. Estas recompensas pueden ser de naturaleza material, como salario y beneficios, así como psicológica, como reconocimiento, estatus y oportunidades de desarrollo. Cuando los empleados perciben que están dedicando un alto esfuerzo, pero reciben escasas recompensas, es probable que experimenten estrés crónico, agotamiento y un incremento en el riesgo psicosocial. Este desequilibrio entre esfuerzo y recompensa puede ser particularmente perjudicial si persiste durante largos períodos de tiempo (Loli et al., 2023).

2.1.4.3. Teoría de justicia organizacional

Se refiere a la percepción de los empleados sobre la equidad en los procesos y decisiones organizacionales. Esta teoría se divide en tres dimensiones principales: distributiva, procedimental e interaccional. La justicia distributiva se relaciona con la percepción de equidad en la distribución de recursos y recompensas. La justicia procedimental se refiere a la percepción de equidad en los procedimientos utilizados para tomar decisiones. Por último, la justicia interaccional se refiere a la percepción de equidad en las interacciones sociales dentro de la organización. Cuando los empleados perciben que los procesos y decisiones organizacionales no son justos, es probable que experimenten sentimientos de injusticia, lo que puede contribuir al estrés laboral y al riesgo psicosocial (Silva & Bonilla, 2020).

2.1.5 Características de los riesgos psicosociales.

La Confederación de Empresarios de Málaga, citados por Isacáz (2023), refiere que los riesgos psicosociales tienen particularidades propias que tienen la capacidad de describir la

variedad de componentes que inciden en un individuo o grupo de personas, por lo que es necesario analizar y evaluar todos los factores con el fin de fomentar el bienestar de los trabajadores a través de un entorno laboral saludable.

Entre esas características, los riesgos psicosociales se extienden en el espacio y tiempo que pueden estar en el entorno laboral de manera continua y afectan a los trabajadores en diferentes áreas o espacios. De igual manera, son difíciles de medir porque no se limitan a eventos concretos y abarcan situaciones complicadas y que pueden variar, por ende, dificultar la objetivación y la evaluación cuantitativa de estos sucesos.

De igual forma, estos riesgos facilitan la afectación de la salud física, psíquica y social al repercutir a través de estrés crónico, ansiedad, depresión y generar impactos negativos en las relaciones interpersonales de los individuos. De modo parecido, por la naturaleza subjetiva y compleja de los riesgos psicosociales, existe poca cobertura legal para regular los incidentes, a su vez, también impide la intervención efectiva, ya que los procesos de evaluación, identificación y abordaje no están estandarizados.

Otra de las características de los riesgos es su dinamismo, estos pueden transformarse al transcurrir un periodo de tiempo concreto como consecuencia de las modificaciones de la organización o jerarquía laboral, otros factores que influyen son las circunstancias personales de los empleados y la relación laboral que predomina (Ortiz, 2021).

2.1.6 Clasificación de los riesgos psicosociales.

Garzón (2019) considera que los riesgos psicosociales pueden clasificarse desde tres grupos, ya sea según los elementos físicos de la empresa, las características, el puesto de trabajo o las relaciones formadas entre los miembros de la institución. La primera se vincula con la estructura de la empresa o institución y sus condiciones ambientales, deben estar dispuestas de

forma óptima para avalar el buen desempeño de los empleados y evitar afectaciones de salud a largo plazo. Por lo que este aspecto considera elementos ambientales como el ruido, la iluminación, vibración, temperatura y toxicidad para adaptarlos de forma que los empleados no tengan obstáculos en su desempeño.

Seguidamente, se tiene la clasificación con base en la organización, el desarrollo de las tareas y el contenido del trabajo; la cual se refiere a todo lo relacionado con el puesto de trabajo desde su diseño hasta la ejecución, se consideran aspectos como la posible sobrecarga (física o mental) que puede generar, los horarios, responsabilidades, ritmos de trabajo, funciones y tipo de contrato. Por último, el autor menciona a las interacciones humanas, estas pueden caracterizarse por ser un estímulo positivo y motivar el flujo de trabajo o puede ser una fuente de conflicto; en este aspecto se toma en cuenta los tipos de comunicación y de liderazgo.

Por otro lado, Crespo (2021) indica que los riesgos psicosociales pueden ser clasificados en seis maneras. Empezando con la organización y condiciones del empleo, que se relaciona con la estabilidad y seguridad del trabajo a través de los métodos de comunicación, el acceso a información, el equilibrio trabajo-vida personal, las medidas en relación con enfermedad y la observación de las normativas de seguridad y salud en el trabajo. Luego se encuentra el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, puede entenderse como las oportunidades de desarrollo en el trabajo o la carencia de estas, el control sobre los periodos de tiempo, la libertad para la toma de decisiones y la integración.

Seguidamente, se describen a las demandas psicológicas como las exigencias emocionales, sensoriales y cognitivas presentes en el puesto de trabajo. Otra clasificación en la violencia o acoso, esta se genera cuando existe dentro del entorno laboral situaciones que propician el hostigamiento sexual, físico o emocional, generando una dinámica negativa dentro de la institución.

De forma parecida, las relaciones al interior del trabajo aluden al desempeño o conflicto de los roles establecidos, el liderazgo, la relación entre personal y el apoyo o carencia de este existente entre compañeros. El último tipo de riesgo psicosocial es la doble presencia, referenciando las preocupaciones de índole personal que pueda presentar el trabajador, se relaciona de forma directa con su círculo social fuera del ambiente laboral.

La doble presencia denota la situación en la que los trabajadores enfrentan responsabilidades laborales y familiares. En educación, implica que los docentes deben cumplir con sus funciones profesionales en la escuela, abordando actividades como la planificación de clases, evaluaciones y reuniones, y atender a sus obligaciones y responsabilidades familiares en el entorno doméstico. Este fenómeno, según Sorbara et al. (2021) conlleva tensiones significativas, ya que los docentes se ven comprometidos a equilibrar exigencias laborales intensivas con responsabilidades familiares, generando niveles elevados de estrés y fatiga. La doble presencia puede impactar adversamente el bienestar emocional y la calidad del desempeño laboral de los docentes, enfatizando lo imperante de implementar medidas que fomenten un equilibrio apropiado entre la vida laboral y personal.

2.1.7 Causas y efectos de los riesgos psicosociales.

Cerón (2023) menciona al respecto “existen una diversidad de causas para desarrollarse riesgos psicosociales, por lo que es necesario conocer varios aspectos en torno al trabajo” (p.22), de modo que para determinar el origen de los riesgos es necesario analizar elementos como la dinámica laboral, la jornada, los contratos, el ritmo de trabajo o las condiciones ambientales.

Para la autora, los riesgos psicosociales pueden deberse a cuatro causas primarias: los elementos de la actividad, los elementos físicos de la institución, las características del puesto de trabajo y la secuencia u organización del tiempo. El primer aspecto puede describirse como el

conjunto de elementos relacionados con la cantidad de responsabilidades, el desarrollo de competencias, los niveles de dificultad, la repetitividad de las tareas, la precisión requerida, el ritmo de trabajo, la toma de decisiones o falta de autonomía y la posición social dentro de la empresa en relación con el puesto de trabajo.

Las características de la organización se refieren al entorno físico o la estructura de la institución, la estructura jerárquica, los canales existentes de comunicación e información, las relaciones entre los trabajadores, la socialización y el estilo administrativo o de liderazgo. Por su parte, las características del empleo se basan en los conceptos de salario, estabilidad laboral y las condiciones físicas requeridas para el desempeño. Finalmente, la organización del tiempo hace referencia a la duración de la jornada, los turnos y las pausas activas.

Sin embargo, Sierra (2021) observa las causas de los riesgos psicosociales desde otro ángulo, estableciendo una serie de situaciones que pueden aquejar la salud mental, física o social de un individuo a largo plazo. Por un lado, se encuentra el estrés laboral y sus manifestaciones; esto surge de algún tipo de desajuste que afronta la persona con relación a su puesto de trabajo y su organización propia, usualmente ocurre cuando el individuo tiene la percepción de que carece las herramientas necesarias para afrontar la problemática en cuestión; las manifestaciones pueden observarse debido a estresores provenientes de las condiciones de trabajo, el ambiente físico, las exigencias de la tarea o la organización de la misma.

Seguidamente, se encuentra la violencia y el acoso en el trabajo; en donde se diferencian estos términos de modo que el acoso hace referencia una acción continua de maltrato que sucede en diversas ocasiones y de forma reiterada, las interacciones se caracterizan por tener una intensidad leve o moderada, se observa de forma repetitiva y puede ser de naturaleza moral, sexual o verbal; por su parte la violencia puede reducirse como un acto específico de agresión hacia los

compañeros de trabajo, la gravedad de la agresión es más elevada u puede observarse de forma física o psicológica.

Las consecuencias de los riesgos psicosociales pueden manifestarse de una forma integral en el individuo. Desde un punto de vista emocional, la persona podría indicar signos de ansiedad, depresión, apatía, nerviosismo, frustración, disminución de la autoestima, agresividad y despersonalización. Por otro lado, a nivel conductual se observa impulsividad, sedentarismo, incumplimiento de normas, consumo de alcohol o tabaco, entre otros. También a nivel cognitivo podría manifestar bloqueo mental, dificultad para la toma de decisiones, falta de memoria y concentración; en el aspecto físico se evidencia dolores, trastornos músculo-esqueléticos, gastrointestinales e inmune competencia deficiente (Cerón, 2023).

2.1.8 Evaluación del riesgo psicosocial en docentes

El mundo académico y científico ha reconocido la importancia de evaluar los riesgos psicosociales en diferentes ámbitos laborales, incluida la docencia. A raíz de esto, se han desarrollado diversos instrumentos y metodologías diseñados para identificar y cuantificar estos riesgos de manera efectiva. Entre los instrumentos más conocidos a nivel internacional para evaluar el riesgo psicosocial, se encuentra el "Cuestionario para la Evaluación del Riesgo Psicosocial en el Trabajo" (COPSOQ), originario de Dinamarca, que ha sido adaptado y validado en diferentes culturas y contextos laborales. En este instrumento ampliamente usado considera lo siguiente:

Exigencias psicológicas: Engloban las solicitudes mentales y emocionales vinculadas a las responsabilidades laborales. Este componente de los riesgos psicosociales analiza la carga cognitiva y emocional afrontada por los trabajadores, específicamente los docentes, en su entorno de trabajo, considerando elementos como la presión temporal, la complejidad de las tareas y la

toma de decisiones. Estos factores pueden tener un impacto directo en la salud mental y el bienestar emocional de los profesionales.

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: La labor activa y las oportunidades de desarrollo se centran en la naturaleza dinámica de las funciones laborales y las perspectivas de avance profesional. Este aspecto contempla la participación de los docentes en sus roles, junto con las posibilidades de adquirir nuevas habilidades, responsabilidades y progresar en sus carreras. Evaluar este factor implica analizar cómo la interacción constante con tareas desafiantes y las oportunidades de crecimiento pueden incidir positivamente en la satisfacción laboral y el rendimiento.

Inseguridad: En el entorno laboral está vinculada a la percepción de riesgo de perder el empleo, la carencia de estabilidad laboral o la incertidumbre sobre el futuro profesional. Este componente de riesgo psicosocial examina cómo la inseguridad puede generar ansiedad y afectar la motivación y el compromiso de los docentes. Factores como la falta de claridad en las políticas institucionales o los cambios frecuentes en la organización pueden contribuir a la inseguridad laboral.

Apoyo social y calidad de liderazgo: El respaldo social y la calidad del liderazgo evalúan la red de relaciones sociales en el ámbito laboral y la eficacia del liderazgo en la institución. Se considera el apoyo emocional y profesional que los docentes reciben de colegas y superiores, así como la calidad del liderazgo institucional. Este factor incide directamente en la cohesión del equipo, la satisfacción laboral y la capacidad de los docentes para abordar desafíos y tomar decisiones fundamentadas.

Doble presencia: La doble presencia alude a la simultaneidad de las responsabilidades laborales y familiares que enfrentan los docentes. Este escenario evalúa cómo la combinación de

las exigencias del trabajo y las responsabilidades familiares puede generar tensiones y afectar la calidad del desempeño laboral. Analizar la doble presencia implica considerar cómo los docentes equilibran las demandas de su vida profesional con sus responsabilidades y roles en el ámbito familiar.

Estima: La estima, en el contexto de riesgos psicosociales, se refiere a la percepción individual de valor y reconocimiento en el entorno laboral. Este componente evalúa cómo la retroalimentación positiva, la valoración del trabajo y las oportunidades de reconocimiento impactan en la autoestima y motivación de los docentes. La estima desempeña un papel crucial en la satisfacción laboral y la disposición de los docentes para abordar desafíos laborales.

Otro instrumento relevante es el "Job Stress Survey" (JSS), que evalúa la percepción del estrés laboral y su relación con diversas variables organizacionales. Aunque no es exclusivo para docentes, su aplicación en el sector educativo ha proporcionado insights y visión valiosa sobre los niveles de estrés y sus causas en este grupo profesional. Además de cuestionarios y encuestas, las entrevistas estructuradas y focus groups son metodologías cualitativas que permiten obtener un entendimiento más profundo de las experiencias y percepciones de los educadores en cuanto a los riesgos psicosociales en su lugar de trabajo. Es vital considerar que la elección del instrumento o metodología debe ser adecuada al contexto y objetivos específicos de la evaluación. También es fundamental garantizar la confidencialidad y anonimato de los participantes para obtener datos precisos y confiables (Roa & González, 2022).

2.1.9 Desempeño laboral.

Murphy, citado por Diago (2020), establece que el desempeño laboral engloba aquellas conductas de alta relevancia para el cumplimiento de objetivos dentro de una unidad organizativa

o institución laboral; por lo que el individuo y sus acciones tienen una influencia vital en el crecimiento de una institución. El desempeño laboral de un individuo es fluctuante y puede mejorar o empeorar según el entorno laboral, la adquisición de conocimientos y refinamiento de competencias facilita la comprensión de las tareas y el flujo de trabajo.

Entonces podría decirse que el desempeño se fundamenta de las acciones y conductas de un individuo que desde una perspectiva organizativa son relevantes para el cumplimiento de ciertos logros (Fonseca, et al., 2022). De modo que el desempeño es la relación de las competencias de un individuo, el alcance de las expectativas establecidas por el lugar del trabajo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales se relaciona con el entorno con el que interactúa el trabajador y las características individuales de la persona, por lo que ambos aspectos son intrínsecos.

El desempeño es uno de los elementos más relevantes en el funcionamiento de la institución laboral, porque influye directamente en la integración del personal en los puestos y, por ende, el flujo de trabajo y la productividad del personal.

2.1.10 Dimensiones del desempeño laboral.

Chiavenato, citado por Quiroz y Mamani (2020), indica que el desempeño laboral puede dividirse en cuatro dimensiones. Primero se encuentra el liderazgo, que engloba características imprescindibles como la dirección, la organización de actividades, talleres laborales y la influencia de las capacitaciones sobre la conducta. Luego describe a la eficiencia como el manejo adecuado de las herramientas disponibles, lo que incluye los recursos empleados y los resultados que se logran para así gestionar la productividad y el buen manejo de las tareas.

La eficacia hace que la obtenga resultados positivos según la administración de recursos adecuados y el alcance de objetivos; se compone de fases: la eficacia y compromiso, el alcance de metas y el trabajo efectivo. La calidad se describe como consecuencia directa de la satisfacción o

alcance de los logros establecidos con los recursos empleados y el talento humano de la institución, para lograr la calidad se deben considerar el nivel de experiencia, el conocimiento de los trabajadores y el nivel existentes (positivo o negativo).

2.1.11 Factores del desempeño laboral.

Los factores del desempeño se vinculan con el contexto laboral, personal y social de un individuo; estos tienen están interrelacionados y por ende el desajuste de algunos de los factores puede incidir negativamente en el resto (Millones, 2022). El primer factor es el ambiente laboral, referido al espacio donde se desempeña la tarea, que debe responder a unos requisitos de calidad para garantizar el desarrollo óptimo y el bienestar de los trabajadores. Posteriormente, la comunicación hace referencia a la transmisión de información entre los individuos de forma efectiva y abierta, esta debe garantizar la comprensión de todos sus participantes y facilitar el alcance de objetivos.

El desarrollo profesional puede describirse como el proceso que facilita el crecimiento personal de los empleados mediante actividades formativas y su objetivo es capacitar al individuo para adquirir habilidades o mejorar las existentes. Finalmente, el planteamiento de objetivos y metas se basa en la medición de los logros planteados para un futuro concreto.

2.1.12 Evaluación del desempeño laboral.

Tunquipa (2020) describe que “es la etapa en donde se usan técnicas para manotear el correcto desempeño de un trabajador, verificar si estas están respondiendo a los objetivos establecidos de la empresa de forma eficaz y eficiente” (p.51). Ahora bien, esta evaluación se realiza de forma continua para evitar la paralización mientras se consideran las metas establecidas por la institución. En sí, la evaluación se orienta hacia un grupo de individuos como organización, analizando el comportamiento global de acuerdo con la meta y objetivo trazados por la dirección.

Uno de los fundamentos básicos de la evaluación del desempeño es el análisis de las competencias, habilidades mentales y físicas del individuo, la forma en que las emplea en el puesto y el nivel en que se encuentran. El fin de la evaluación es proporcionar un juicio sistemático que fundamente una serie de decisiones administrativas (incremento salarial, ascensos, transferencias o despidos) y también permite que los trabajadores conozcan su productividad, flujo de trabajo y qué elementos pueden modificar de su comportamiento, capacidades o conocimientos para mejorar en el futuro (Quiroz & Mamani, 2020).

Existen diversos cuestionarios para medir y evaluar el desempeño en los empleados, varios, como el caso del aplicado por Vásquez (2023), se centran en dos factores principales, los actitudinales y los operativos

Factores actitudinales: Se refieren a las orientaciones emocionales, creencias y actitudes que un individuo lleva consigo al ámbito laboral. Estos abarcan elementos como la motivación intrínseca, el grado de satisfacción con el trabajo, el compromiso laboral y la percepción hacia colegas y la entidad empleadora. La presencia de actitudes positivas, una elevada motivación y satisfacción suelen correlacionarse con un rendimiento laboral más destacado. Asimismo, la disposición para colaborar, la capacidad de adaptación y la resiliencia frente a desafíos se erigen como componentes actitudinales cruciales que inciden en el desempeño laboral.

Factores operativos: Estos se concentran en los elementos prácticos y concretos inherentes al quehacer laboral. Involucran la formación recibida y las habilidades técnicas del empleado, así como la eficacia en la ejecución de tareas operativas específicas. La calidad en la planificación, la organización y el manejo del tiempo también constituyen aspectos operativos que repercuten directamente en el rendimiento laboral. Además, la disponibilidad y la utilización eficiente de

recursos, tecnología y herramientas pertinentes al trabajo se erigen como factores operativos esenciales.

2.2 Marco Legal

Por un lado, la Constitución de la República del Ecuador (2008) refiere lo siguiente en el artículo 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (p.17).

De modo que el Estado se compromete a que todos los individuos tienen derecho a unas condiciones de trabajo dignas, con exigencias de trabajo saludables que no repercutan de forma negativa en la salud de la persona; de modo que esto garantiza que dentro de los espacios laborales se debe vigilar las condiciones y factores psicosociales, evitando los riesgos que podrían surgir para que los trabajadores tengan una buena salud mental, física y social.

De igual forma, la Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 11 Literal b, refiere que se debe “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” (Ministerio de Trabajo, 2008, pág. 6). Este artículo facilita que se habiliten de forma periódica en las instituciones la evaluación de posibles riesgos psicosociales, de cumplirse pueden reducirse las consecuencias propias de los factores psicosociales como el estrés, trastornos musculo-esqueléticos o comportamiento errático a través de medidas que respondan a la problemática.

Así mismo, en la Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral indica en su artículo 9 que “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, con base en los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral” (Ministerio del Trabajo, 2017, pág. 5). Esto permite que se priorice la atención a las situaciones que pueden propiciar riesgos psicosociales y, además, en el siguiente artículo refiere que de no cumplirse con lo estipulado, la institución será sancionada.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la investigación

La investigación empleó un diseño no experimental, en el que los fenómenos se observan en su propio contexto para su análisis. Sin manipular deliberadamente el momento de la percepción de la realidad, ni las variables presentadas en el escenario original (Ortíz, 2019). Se tomaron en cuenta como unidad de análisis al personal docente de la escuela fiscal de Riobamba durante el período 2023. La investigación es de campo; se trata de que la recolección de datos se extraiga directamente de la realidad y se aplique, ya que se busca dar soluciones prácticas a un problema concreto en la escuela fiscal de Riobamba.

Es de naturaleza descriptiva y correlacional. La primera busca señalar los factores relevantes de un hecho o particularidades de una población específica a partir de sus variables y la segunda puesto que se llevará a cabo una relación entre las mismas. Asimismo, se orienta en una investigación transversal desarrollada en un determinado y único momento porque se estudia en un momento y lugar determinado (Escobar & Bilbao, 2020). En este caso, se realizó en la escuela fiscal de Riobamba durante el año 2023. Según Pereyra (2020) se puede definir como una estrategia empleada para desarrollar una investigación, desde la recolección de la información, hasta su interpretación y respectivo análisis, considerando el planteamiento de los objetivos, esto es, la recolección de la información permitió interpretar según fuentes documentales actuales, considerando el riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los docentes.

3.2 Enfoque y tipo de investigación

Se adaptó a un enfoque cuantitativo, el cual se fundamenta en las ciencias naturales y exactas, cuya fuente de datos serán medidas de forma estadística y matemáticamente, que responde

a las interrogantes planteadas en el estudio, verificando los hechos desde la teoría hacia la práctica para su eficacia comprobación sobre los factores de riesgo psicosocial y cómo impactan en el desempeño laboral (Monje, 2011). Las estrategias metodológicas en este trabajo permitieron crear conocimientos nuevos, considerando el método deductivo, ya que descompone un objeto de estudio determinado, dividiendo cada área examinada individualmente, se aplica la comprobación para validar un razonamiento, considerando las técnicas e instrumentos aplicados al personal docente en la escuela fiscal de Riobamba.

3.3 Descripción del área de estudio / Grupo de estudio

El área de estudio se centra en el personal docente de enseñanza básica de la escuela fiscal de Riobamba, el cual está compuesto por 50 educadores. Se ha elegido como muestra a toda la mayoría de este grupo por su rol fundamental en la formación de jóvenes estudiantes y la potencialidad de los riesgos psicosociales que enfrentan. Las consideraciones y criterios de establecimiento tanto de la población como de la muestra se especifican a continuación:

3.3.1 Población y muestra

La población en el contexto de la investigación científica y según Mucha et al. (2021) corresponde al conjunto de elementos con atributos similares o características de interés en un estudio. El personal docente de educación básica de la escuela fiscal de Riobamba comprende a la población. La muestra será de 50 docentes seleccionados aleatoriamente, asegurando que representan la diversidad del personal docente en cuanto a edad, género y experiencia laboral, por lo que no se necesitaron cálculos muestrales.

3.3.2 Criterios de inclusión

Como criterios de inclusión se consideraron los siguientes:

Docentes que estén actualmente en funciones en la escuela fiscal de Riobamba, con una edad mayor a los 30 años.

Docentes que trabajen en una jornada de 8 horas

Con un tiempo al menos de un año de experiencia en la institución

Que hayan firmado el consentimiento informado.

3.3.3 Criterios de exclusión

En cuanto a los criterios de exclusión se pueden mencionar los siguientes:

Aquellos docentes que no asistan el día del levantamiento de información, ya sea por baja médica, embarazo, lactancia, docentes que no hayan trabajado en el último año.

Se eliminaron las participantes que no completaron instrumentos de evaluación en su totalidad.

Aquellos docentes que no cumplan con el año de experiencia.

Al personal docente que no cumpla con una jornada laboral de 8 horas.

3.4 Métodos de recolección de información

Se utilizará una técnica de recopilación de información que permita sistematizar la información y así desarrollar el presente estudio, y de acuerdo con los objetivos planteados, respondiendo a procesos basados en la metodología cuantitativa, se abordarán mediante el desarrollo de una encuesta. Se utilizará un cuestionario que corresponden a datos relacionados con los factores de riesgo psicosocial y el desempeño docente de la escuela fiscal de Riobamba durante el año 2023.

3.5 Técnicas e instrumentos de información

3.5.1 Técnica

La técnica principal será la encuesta, que permitirá una recolección sistemática de datos. Se llevó a cabo una matriz de sistematización diseñada en hoja de cálculo de Microsoft Excel 2012, a partir del cual se diseñaron las tablas con frecuencia y gráficos con barra de las variables. Para el procesamiento de datos se emplearon las herramientas estadísticas y Excel, para su interpretación se aplicarán la técnica lógica de la deducción y en la discusión de los resultados se hará uso del análisis (Guevara et al., 2020).

De esta manera, se empleará las técnicas estadísticas con las cuales se obtendrán gráficos y cuadros estadísticos con sus respectivas frecuencias y porcentaje, en las que se mostraran las frecuencias y porcentaje, se procesará y analizará cuantitativamente y se realizará un análisis de contenido. Asimismo, se utilizará la observación definida por Pereira (2020) que es conocer la realidad a través de un contacto directo con los participantes, utilizando los sentidos, la atención y curiosidad.

3.5.2 Instrumentos

Se usará la encuesta mediante el cuestionario definido por Arias (2020) como una serie de preguntas diseñadas para producir los datos requeridos para alcanzar los objetivos propuestos. Los instrumentos se aplicarán durante dos semanas para vaciar la información en la base de datos de acuerdo con los objetivos planteados, luego se analizarán cada uno de los datos. Se evaluarán sus respectivas variables, así como los datos relacionados con el personal docente de la escuela fiscal de Riobamba. Se creará una base de datos que permitirá organizar los datos recabados y se emplearán programas estadístico informático seleccionado en la investigación.

El instrumento que se aplicará ha sido validado por Vásquez (2023), su tesis la realizó con referencias al tema en estudio, se utilizaron los dos instrumentos uno que mide los factores de riesgo psicosocial que contienen 38 ítems con escala Likert, midiendo seis dimensiones (Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima. La validez conceptual y confiabilidad se adquirió un valor del coeficiente de correlación de alfa de 0,836, siendo válido y confiable para su aplicación. El baremo de aplicación, el cual está basado según los niveles de exposición a los riesgos, tal como se representa en la siguiente tabla:

Tabla 1

Baremos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

Niveles	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Inseguridad	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Doble Presencia	Estima
Exposición Psicosocial Favorable	0-7	40-26	0-1	40-29	0-3	16-13
Exposición Psicosocial Intermedia	8-10	25-21	2-5	28-24	4-6	12-11
Exposición Psicosocial Desfavorable	11-24	20-0	6-20	23-0	7-16	10-0

Nota. Baremos del Cuestionario de Riesgos Psicosociales. Tomado de Vásquez (2023)

El segundo cuestionario mide la percepción del desempeño laboral, se aplicarán un cuestionario dirigido al personal docente determinando los rasgos específicos, este instrumento consta de 28 ítems de tipo Likert, el cual abordarán dos dimensiones: factores actitudinales y factores operativos. Este presentó un coeficiente de correlación de alfa de Cronbach, de un valor de 0,928, cuya validez de constructo es de 0,96, siendo validado y confiable para su aplicación. Este cuestionario lo adaptaron Chambergó y Hernández en 2019. Baremos de aplicación: basado según niveles de desempeño

Tabla 2

Baremos del cuestionario de percepción del desempeño laboral

Niveles	Puntaje Total	Factores Actitudinales	Factores Operativos
Desempeño Alto	57-84	31-45	27-39
Desempeño Medio	29-56	16-30	14-26
Desempeño Bajo	0-28	0-15	0-13

Nota. Baremos del Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral

3.5.3 Método de análisis de datos

Los datos cuantitativos se analizarán utilizando software estadístico, como SPSS, mientras que la información cualitativa recopilada de las entrevistas será analizada mediante el método de análisis de contenido.

3.6 Consideraciones bioéticas

Todo participante será informado detalladamente sobre los fines y procedimientos de la investigación y deberá otorgar su consentimiento informado. Se garantizará el anonimato y confidencialidad de la información recopilada, y no se realizará ningún tipo de discriminación o coacción hacia los participantes. La investigación se llevará a cabo respetando los principios éticos establecidos por las directrices y normas internacionales en investigación.

El trabajo actual no viola la ética de la investigación científica sobre el aspecto vinculados con los humanos. En la investigación, la información adquirida se recolectará mediante un cuestionario. Entre las consideraciones éticas se estableció el respeto de autoría, donde cada una de las fuentes estará referenciada con su nombre, año, número de página y enlace. Además, este estudio se apoyó por el manual establecido por el reglamento de la Universidad Técnica del Norte y las Normas APA 7ma. Edición.

En la ejecución de esta investigación, se ha conferido una primacía a los principios éticos fundamentales que resguardan los derechos y el bienestar de los participantes, alineándose con los

principios directrices de justicia, beneficencia, no maleficencia y respeto a la autonomía. La implementación de estos preceptos éticos ha sido crucial para asegurar la integridad y la equidad en todas las etapas del estudio. El principio de justicia se ha observado escrupulosamente, asegurando la imparcialidad en el reclutamiento y selección de participantes y en la distribución equitativa de beneficios y cargas asociadas a la investigación. En este contexto, se ha procurado evitar cualquier forma de discriminación y se ha trabajado para garantizar que los participantes gocen de igualdad de oportunidades para contribuir al estudio.

La beneficencia ha fungido como una guía fundamental para maximizar los beneficios para los participantes y minimizar cualquier riesgo potencial asociado con su participación en la investigación. Se han implementado medidas para asegurar que los procedimientos y protocolos sean seguros, respetuosos y beneficiosos tanto para los individuos involucrados como para la comunidad en general. El principio de no maleficencia se observó estrictamente, asegurando que los participantes no experimenten daños o consecuencias adversas por su participación en el estudio. Se han aplicado medidas proactivas para identificar y mitigar cualquier riesgo potencial, garantizando así la seguridad y el bienestar de los participantes.

Finalmente, se ha respetado la autonomía de los participantes, reconociendo y valorando su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su participación en el estudio. Se proporcionó información detallada sobre los objetivos, procedimientos y posibles impactos del estudio, permitiendo a los participantes tomar decisiones informadas y voluntarias.

3.7 Hipótesis

Ho: Existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial y su efecto en el desempeño laboral en docentes de enseñanza básica de una escuela fiscal de Riobamba – 2023.

H1: No existe relación significativa entre el factor de riesgo psicosocial y su efecto en el desempeño laboral en docentes de enseñanza básica de una escuela fiscal de Riobamba - 2023

3.8 Operacionalización de variables

Variable independiente: factores de riesgo psicosocial

Variable dependiente: desempeño laboral en docentes

Tabla 3*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Factores de riesgo psicosocial	Es la vinculación con las interacciones, el medio ambiente o contexto en que se ubica, el sentimiento de satisfacción en cuanto las tareas y las condiciones de la institución, a su vez se consideran aspectos como las competencias del individuo, su trasfondo cultural, las necesidades y su condición fuera del trabajo, todo esto puede influir en la salud y el rendimiento en el trabajo (Ortiz, 2021)	En las organizaciones se presentan situaciones y dependiendo las capacidades del trabajador, incidiendo en la emocionalidad, el trabajo activo, desarrollo de las actividades, apoyando socialmente y se toman en cuenta la estima, la inseguridad, la doble presencia de estos en el ambiente de trabajo	Trabajo activo Exigencias psicológicas Inseguridad Apoyo social y calidad de liderazgo Doble trabajo Estima	Influencia. Control en el tiempo de trabajo. Posibilidades de desarrollo en el trabajo. Sentido de trabajo Exigencias psicológicas, sociales y emociones Miedo, carencia de control de estrés, ambiente laboral. Comunicación Claridad y conflicto de rol. Calidad de la relación con los compañeros de trabajo Preocupación por tareas domésticas	Escala ordinal
Desempeño laboral en docentes	Son aquellas conductas de alta relevancia para el cumplimiento de objetivos dentro de una unidad organizativa o institución laboral, por lo que el individuo y sus acciones tienen una influencia vital en el crecimiento de una institución. Tiene una naturaleza fluctuante pueden mejorar o empeorar de acuerdo con el entorno laboral, la adquisición de conocimientos y refinanciamiento de competencias puede facilitar la comprensión de las tareas y, por lo tanto, mejorar el flujo de trabajo (Diago & Redondo, 2020)	Es el nivel de competencia que puede presentar un trabajador en su ambiente, lo cual se comprueba a través de sus actividades con motivación y responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, así como el desarrollo personal en la capacitación profesional.	Factores actitudinales Motivación Responsabilidad Factores operativos Liderazgo y trabajo en equipo Formación y desarrollo personal	Trabajo realizado y compromiso Aspiraciones personales, ambiente laboral, seguridad, compromiso, comportamiento, ético, transparencia, respeto, honestidad. Trabajo en equipo, gestión, organización, poder de palabra, nivel de cooperación, resultados. Capacitación, compromiso, identidad personal, identidad laboral	Escala ordinal

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se exponen los resultados derivados de la aplicación rigurosa del proceso metodológico diseñado, y de la implementación de instrumentos específicos para evaluar el riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal docente. En este contexto, se utilizó el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales de CoPsoQ (ISTAS 21) para abordar de manera exhaustiva los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. Además, se aplicó el Cuestionario de desempeño laboral, diseñado específicamente para evaluar la eficiencia y el rendimiento laboral del personal docente, proporcionando así una visión integral de la situación laboral.

4.1 Análisis preliminar de la relación y significancia ente las variables estudiadas

Para dar soporte a los resultados de este estudio se identificó la correlación entre las variables, para determinar la existencia de relaciones y, más específicamente, la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los docentes. Al considerar la medición de la relación entre las variables, se evaluaron opciones como el coeficiente de correlación de Pearson, el coeficiente de correlación de Spearman y la prueba de chi-cuadrado. No obstante, respaldados por el software estadístico SPSS y guiados por la naturaleza de las variables en el estudio, se decidió emplear la técnica más pertinente para el análisis de la correlación, posibilitando así una evaluación precisa y detallada de la relación entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral de los docentes. Este enfoque metodológico robusto proporcionó una base sólida para interpretar de manera significativa las conexiones identificadas en el estudio y respaldar las conclusiones derivadas.

El valor del chi cuadrado de Pearson obtenido en el análisis de las variables riesgos psicosociales y desempeño laboral es de 12,214 con 2 grados de libertad, y la significación asintótica bilateral es de 0,002. Este resultado indica que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables evaluadas. La significación asintótica de 0,002, siendo inferior al umbral comúnmente establecido de 0,05, sugiere que la relación observada no se debe únicamente al azar. En otras palabras, hay una conexión significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los docentes. Este hallazgo respalda la premisa de que los factores psicosociales influyen en cómo los docentes trabajan. Es importante profundizar en el análisis para comprender la naturaleza y la magnitud de esta relación, lo cual puede tener implicaciones significativas en la gestión y mejora de las condiciones laborales de los docentes.

Tabla 4

Resultados de prueba de Chi cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)		
				Significación	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	12, 214a	2	0,002	,001 ^b	0,000	0,002
Razón de verosimilitud	12,147	2	0,002	,003 ^b	0,001	0,004
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,543			,003 ^b	0,001	0,004
Asociación lineal por lineal	7,726 ^c	1	0,005	,008 ^b	0,006	0,011
N de casos válidos	50					

Nota. Extraído del análisis efectuado a los datos con SPSS

Se realizó un análisis estadístico mediante la aplicación del método de regresión lineal, estableciendo una vinculación entre las variables independientes relacionadas con los riesgos psicosociales y la variable dependiente que refleja el desempeño laboral de los docentes. Este

enfoque posibilitó la exploración cuantitativa de la influencia de los factores psicosociales en el rendimiento laboral, para identificar patrones o tendencias en la relación entre dichas variables. La regresión lineal se erige como una herramienta analítica de gran utilidad para comprender con profundidad la naturaleza y la magnitud de la asociación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, generando así perspicacias significativas para orientar decisiones y la implementación de estrategias efectivas de gestión y prevención.

Tabla 5

VARIABLES INDEPENDIENTES CONSIDERADAS EN EL ANÁLISIS DE REGRESIÓN LINEAL, SIENDO LA DEPENDIENTE EL DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES ENTRADAS/ELIMINADAS^a			
Modelo	VARIABLES ENTRADAS	VARIABLES ELIMINADAS	Método
1	B_Estima B_Doble_Presencia, B_Inseguridad, B_Exigencia_Psic, B_Apo_Soc_Cal_Lide, B_Trab_Acti_Pos_Desab ^b		Introducir

Nota. Extraído del análisis efectuado a los datos con SPSS

El modelo, basado en regresión lineal, incluyó como predictores las variables relacionadas con los riesgos psicosociales, específicamente Estima, Doble Presencia, Inseguridad, Exigencias Psicológicas, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo (Ver Tabla 6). La variable dependiente fue el Total de Desempeño Laboral. Estos resultados indican que el coeficiente de correlación (R) obtenido fue de 0.729, indicando una correlación alta y significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral. Además, el valor del coeficiente de determinación (R²), que fue de 0.780, revela que alrededor del 78% de la

variabilidad en el desempeño laboral puede ser explicada por la relación con los factores psicosociales. Esto significa que el modelo proporciona una explicación sustancial (78%) sobre la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de los individuos, evidenciando la importancia de estos factores en la comprensión del rendimiento laboral.

Tabla 6

Valores arrojados del análisis de regresión lineal

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,729 ^a	,780	,79	,480

Nota. Extraído del análisis efectuado a los datos con SPSS

El análisis de regresión lineal arrojó percepciones importantes acerca de la conexión entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los docentes (Ver Tabla 7). La variable relativa a las Exigencias Psicológicas (B_Exigencia_Psic) manifiesta un coeficiente negativo significativo de -0.455, con un t de -2.835 y un valor p de 0.007. Este resultado apunta a que un incremento en las exigencias psicológicas está correlacionado con una disminución considerable en el desempeño laboral de los docentes. Contrariamente, la variable de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo (B_Trab_Acti_Pos_Desa) muestra un coeficiente positivo de 0.233, aunque no es estadísticamente significativo ($p = 0.195$), señalando una posible asociación positiva, aunque débil, con el desempeño laboral.

La variable Inseguridad (B_Inseguridad) presenta un coeficiente positivo de 0.295, aunque, al igual que la anterior, no posee significancia estadística ($p = 0.216$), insinuando que la inseguridad no guarda una asociación clara con el desempeño laboral en este modelo. Respecto a

Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (B_Apo_Soc_Cal_Lide), la variable ostenta un coeficiente positivo de 0.179, aunque no resulta significativo ($p = 0.308$), indicando una posible asociación positiva, aunque no concluyente, con el desempeño laboral.

Un descubrimiento destacado es la variable de Doble Presencia (B_Doble_Presencia), que exhibe un coeficiente significativo de -0.529, con un t de -0.757 y un valor p de 0.045. Esto sugiere que la doble presencia, las responsabilidades laborales y familiares simultáneas, se asocia con una reducción del desempeño laboral de los docentes. Además, la variable de Estima (B_Estima) presenta un coeficiente negativo significativo de -0.308, con un t de 0.609 y un valor p de 0.046, indicando que una baja estima está asociada con una disminución significativa en el desempeño laboral.

Sobre la base de lo antes expuesto, se puede inferir que, en este contexto específico, las exigencias psicológicas, la doble presencia y la baja estima son factores significativos que inciden negativamente en el desempeño laboral de los docentes. No obstante, se observa que otros factores, como el trabajo activo y las posibilidades de desarrollo, la inseguridad, y el apoyo social y la calidad de liderazgo, no presentan una asociación estadísticamente significativa con el desempeño laboral en este modelo. Estos resultados constituyen una base crucial para comprender la dinámica de los riesgos psicosociales y su impacto en el entorno laboral de los docentes.

Tabla 7

Valores arrojados de los coeficientes estandarizados y no estandarizados del proceso de regresión lineal

Modelo	Coeficientes ^a				Sig.
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	,909	1,945		,467	,643
B_Exigencia_Psic	-,455	,161	-,390	-2,835	,007
B_Trab_Acti_Pos_Desa	,233	,177	,222	1,317	,195
B_Inseguridad	,295	,235	,169	1,256	,216
B_Apo_Soc_Cal_Lide	,179	,173	,169	1,033	,308
B_Doble_Presencia	-,229	,302	-,103	-,757	,453
B_Estima	,308	,505	,082	,609	,546

a. Variable dependiente: B_Total_Desempeño_Lab

Nota. Extraído del análisis efectuado a los datos con SPSS

4.2 Consideraciones y análisis correspondiente a la variable riesgo psicosocial

Los resultados detallados en relación con la evaluación de los riesgos psicosociales se han organizado en seis dimensiones significativas, permitiendo un análisis exhaustivo del entorno laboral del personal docente. A través del Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales de CoPsoQ (ISTAS 21), se recopilaron datos cruciales que abordaron cada una de estas dimensiones de manera específica. Las preguntas de la 1 a la 6 se centraron en la dimensión de "exigencias psicológicas", proporcionando información valiosa sobre las demandas mentales y emocionales experimentadas por los educadores. Del mismo modo, las preguntas de la 7 a la 16 se utilizaron para interpretar la dimensión "trabajo activo y posibilidades de desarrollo", mientras que las preguntas de la 17 a la 20 se enfocaron en la dimensión "inseguridad". Las preguntas de la 21 a la 30 arrojaron luz sobre la dimensión "apoyo social y calidad de liderazgo", y las preguntas de la 31 a la 34 se relacionaron con la dimensión "doble presencia". Finalmente, las preguntas de la 35 a la

38 se asociaron con la dimensión "estima". Este enfoque estructurado permite comprender los factores psicosociales en el ámbito educativo, con base para implementar estrategias de intervención y mejora.

4.2.1 Interpretación de los datos sociodemográficos de los docentes evaluados y su relación con los riesgos psicosociales

La Tabla 8 presenta una agrupación detallada de los resultados sociodemográficos de los docentes evaluados, todos ellos pertenecientes a la Escuela Fiscal de Riobamba. Este conjunto de datos abarca diversas categorías, como género, edad, estado civil, nivel académico y tiempo de servicio en la unidad educativa. La compilación de estos datos da una visión integral de la diversidad demográfica de la plantilla docente, siendo crucial para el análisis detenido que se realizará.

Se exponen en los apartados subsiguientes, cada tipo de dato sociodemográfico por separado, examinando las tendencias, relaciones y posibles correlaciones con los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales y desempeño laboral. Las derivaciones o conclusiones emergentes se soportan en los aspectos expuestos en el marco teórico. Este enfoque estratificado facilita identificar patrones específicos que podrían influir en la percepción y gestión de riesgos psicosociales por parte de los docentes. Considerando cada variable sociodemográfica de manera individual, se buscará factores como género, edad, estado civil, nivel académico y experiencia laboral pueden ser claves en la dinámica del entorno educativo e impactar la salud mental y el rendimiento laboral de los educadores en la Escuela Fiscal de Riobamba.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje asociado a los datos sociodemográficos del grupo de docentes evaluados

Género	Población (f)	(%)
Masculino	19	38%
Femenino	31	62%
Edad	N	F (%)
Mayor a 45 años	23	46%
Entre 35 y 45 años	22	44%
Menor a 35 años	5	10%
Estado civil	Población (f)	(%)
Viudo (a)	11	22 %
Divorciado (a)	9	18 %
Casado (a)	23	46 %
Soltero (a)	7	14 %
Nivel académico	Población (f)	(%)
Postgrado	31	62 %
Pregrado	19	38 %
Secundaria	0	0 %
Tiempo de Servicio en la Unidad Educativa (años)	Población (f)	(%)
Más de 10 años	15	30,0
De 1 año a 10 años	31	62,0
De 6 meses a 1 año	4	8,0

Nota. Elaboración propia

4.1.1.1. Análisis asociado con el género de los participantes y las variables de estudio

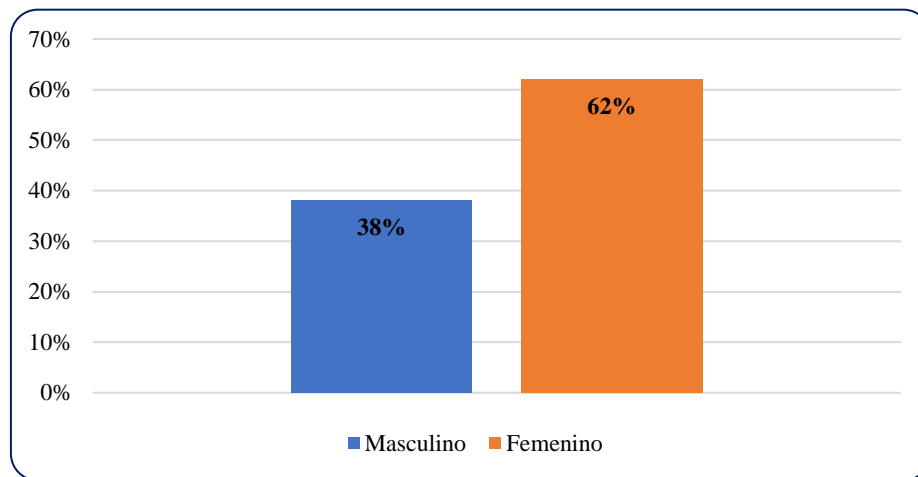
La distribución por género que se expone en la Figura 1 revela una marcada disparidad en la composición de género de los docentes en la escuela fiscal de Riobamba en 2023. Con un 38% de docentes masculinos y un 62% de docentes femeninas, este desequilibrio podría tener implicaciones significativas en el contexto de riesgos psicosociales y desempeño laboral. La preeminencia de docentes femeninas podría reflejar dinámicas particulares asociadas con el género en el entorno educativo. Las investigaciones sugieren que las mujeres, en general, pueden enfrentar

diferentes presiones y desafíos en el ámbito laboral, como mayores responsabilidades familiares y sociales, lo que potencialmente se traduce en experiencias únicas de riesgos psicosociales.

Este desequilibrio también puede influir en la dinámica del equipo docente y en la cultura laboral. Las diferencias de género pueden afectar la comunicación, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones en el entorno educativo. Es crucial considerar estas dinámicas de género al analizar los resultados, ya que proporcionan un insights valiosos para comprender mejor los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral de los docentes.

Figura 1

Género de los participantes en el estudio



Nota. Elaboración propia

4.1.1.2. Análisis asociado con la edad de los participantes y las variables de estudio

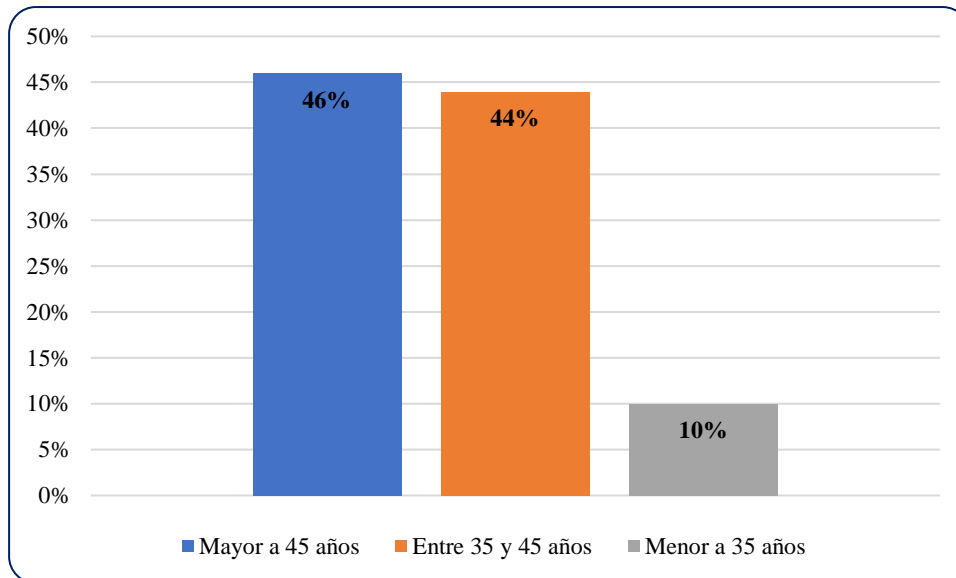
La Figura 2 que refleja la distribución por edad ofrece una perspectiva esencial para comprender las dinámicas relacionadas con el riesgo psicosocial y el desempeño laboral entre los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba en 2023. Los datos revelan una distribución equitativa en cuanto a edades: el 46 % de los docentes mayores de 45 años, el 44 % de 35 a 45 años y el 10 % de menos de 35 años. Este análisis demográfico sugiere que la plantilla docente exhibe una

diversidad generacional, lo que podría influir en la percepción y gestión de los riesgos psicosociales. Los docentes mayores de 45 años, con su experiencia acumulada, podrían enfrentar desafíos distintos en comparación con los más jóvenes, quienes podrían estar lidiando con demandas laborales emergentes y adaptándose a nuevas metodologías educativas.

En términos de desempeño laboral, la distribución por edades puede ser indicativa de la experiencia y la capacidad de adaptación de los docentes en el entorno educativo actual. Teóricamente se espera que los docentes que afrontan de forma más efectiva los riesgos psicosociales pudieran tener un mejor rendimiento en sus obligaciones laborales. No obstante, en el caso de grupos de docentes evaluados es determinante considerar los baremos y resultados obtenidos en las pruebas para emitir un juicio similar o no al que establece el estado del arte sobre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, lo cual será evaluado en las secciones siguiente.

Figura 2

Edad de los participantes en el estudio



Nota. Elaboración propia

4.1.1.3. Análisis asociado con el estado civil de los participantes y las variables de estudio

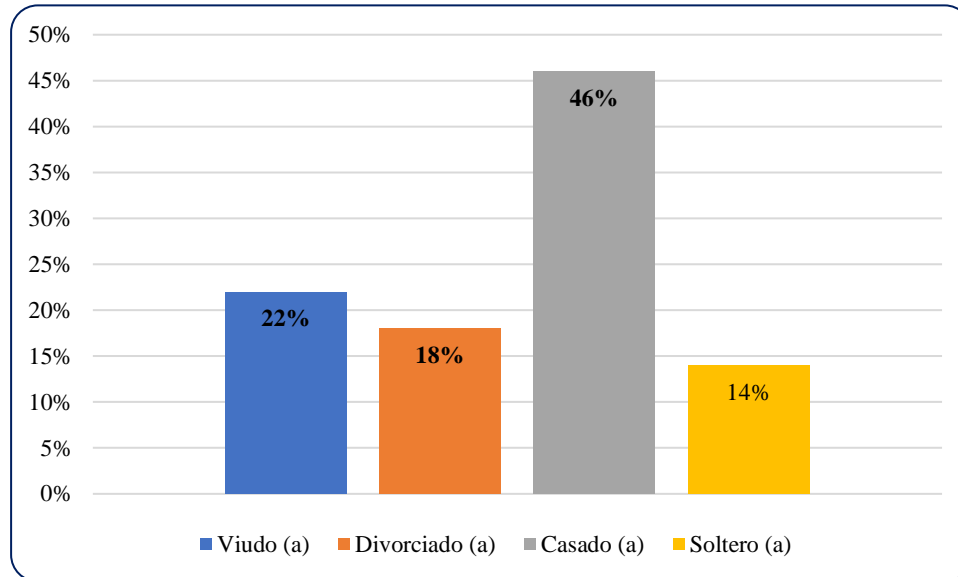
Los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba se agrupan según su estado civil tal como se refleja en la Figura 3. Los datos expuestos revelan una diversidad significativa en cuanto a su situación conyugal. Con un 46% de docentes casados, el 22% viudos, el 18% divorciados y el 14% solteros, esta variabilidad en los estados civiles puede influir en la forma en que los individuos perciben y gestionan los riesgos psicosociales, así como en su desempeño laboral.

Que casi la mitad de los docentes estén casados podría implicar las responsabilidades adicionales y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los docentes casados podrían experimentar niveles diferentes de apoyo social en comparación con aquellos que están solteros, viudos o divorciados, lo que podría afectar su capacidad para enfrentar el estrés laboral y psicosocial.

La presencia de docentes viudos y divorciados sugiere experiencias de vida que podrían estar relacionadas con desafíos emocionales adicionales, lo que podría influir en la percepción y manejo de los riesgos psicosociales. Por otro lado, los docentes solteros, al representar el 14 %, podrían tener diferentes prioridades y experiencias en relaciones familiares y sociales, esto determinaría si los riesgos psicosociales a los que se exponen pueden tener mayor o menor implicación en su salud mental.

Figura 3

Estado civil de los participantes en el estudio



Nota. Elaboración propia

4.1.1.4. Análisis asociado con el nivel académico de los participantes y las variables de estudio

La distribución de los docentes según su nivel académico sugiere que la mayoría de los docentes en esta escuela han alcanzado un nivel avanzado de educación (Pregrado 38% y postgrado 62%), lo que podría tener implicaciones en su percepción de los riesgos psicosociales y en su desempeño laboral. Los docentes con formación de postgrado pueden estar sometidos a demandas laborales y responsabilidades adicionales debido a sus roles más especializados, lo que podría influir en su susceptibilidad a riesgos psicosociales y en la forma en que gestionan el estrés laboral.

La ausencia de docentes con formación de secundaria podría indicar un estándar educativo específico en la escuela, pero también resalta la importancia de la formación académica avanzada entre el personal docente. El análisis detallado de estos datos será esencial para comprender cómo

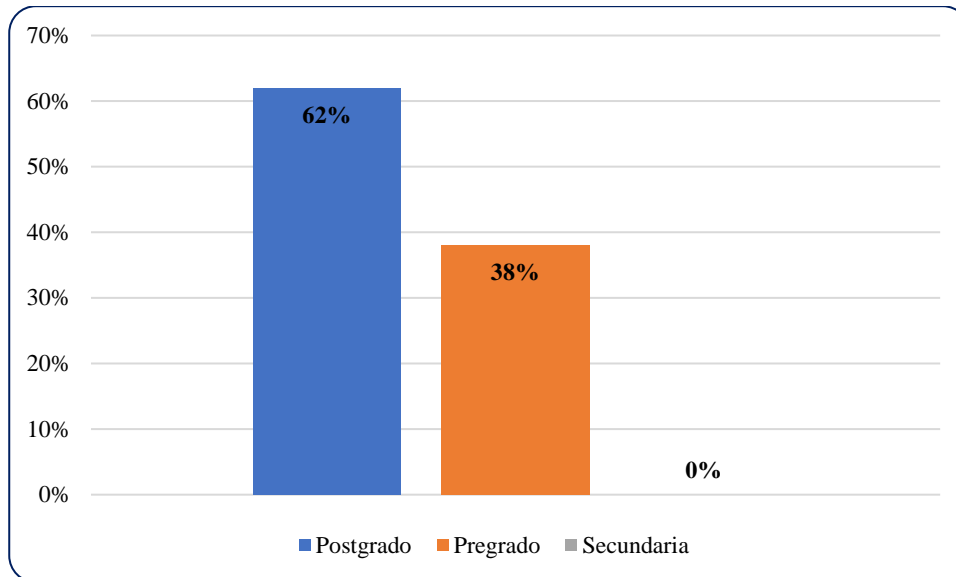
la capacitación académica influye en la percepción de riesgos psicosociales y en el rendimiento laboral, proporcionando una base para estrategias de intervención y apoyo adaptadas a las necesidades específicas de cada grupo educativo en Riobamba.

Los docentes con formación de pregrado y postgrado han tenido un acceso más amplio a la comprensión y estudio de los riesgos psicosociales, así como al análisis del desempeño laboral durante su proceso formativo. Esta mayor preparación académica les proporciona herramientas conceptuales y metodológicas para abordar de manera más informada los factores psicosociales que puedan afectar su bienestar y rendimiento laboral. Al adquirir conocimientos especializados durante su formación, estos docentes están mejor equipados para identificar, comprender y gestionar los riesgos psicosociales en el entorno educativo. Esta capacidad de análisis más profundo no solo beneficia la salud mental y emocional de los educadores, sino que también incide positivamente en los resultados obtenidos en el proceso de enseñanza.

La habilidad para reconocer y abordar eficazmente los riesgos psicosociales puede generar un ambiente de trabajo más saludable, promoviendo un desempeño laboral más efectivo y, en última instancia, mejorando la calidad del proceso educativo. Los docentes con formación avanzada están mejor preparados para comprender estos aspectos críticos y tienen mayores posibilidades de afrontar eficazmente los desafíos inherentes a su labor, contribuyendo al bienestar integral en el contexto educativo.

Figura 4

Nivel académico de los participantes en el estudio



Nota. Elaboración propia

4.1.1.5. Análisis asociado con el tiempo de servicio en la unidad educativa (años) de los participantes y las variables de estudio

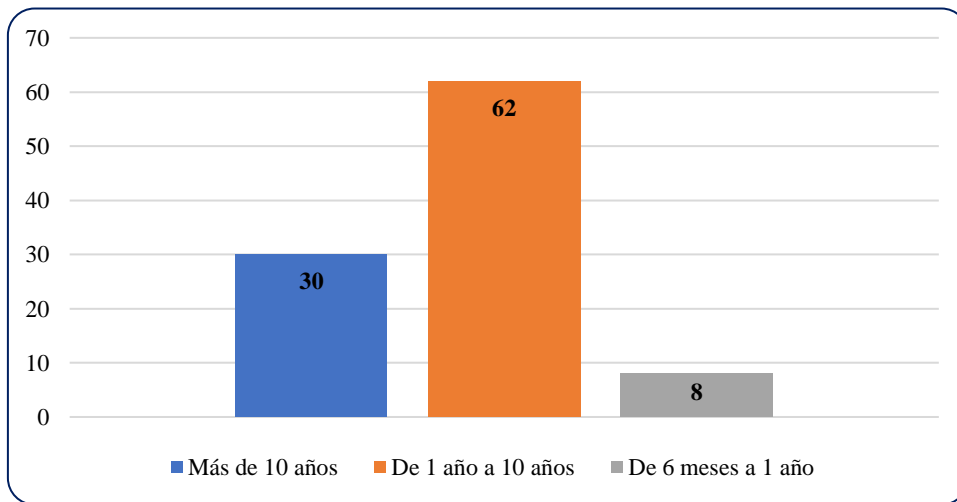
Al visualizar los datos asociados con la agrupación de los docentes según el tiempo de servicio en la unidad educativa se exhibe una distribución significativa entre los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba (Ver Figura 5). El 62% de los educadores ha acumulado entre 1 y 10 años de experiencia en la institución, mientras que el 30% ha superado los 10 años de servicio. Por otro lado, un 8% tiene un período de servicio de entre 6 meses y 1 año. Esta distribución temporal es fundamental para comprender cómo la experiencia acumulada podría influir en la percepción de riesgos psicosociales y en el desempeño laboral. Los docentes con más de 10 años de servicio podrían haber experimentado cambios significativos en la dinámica educativa a lo largo del tiempo, lo que podría afectar su adaptación a nuevas prácticas y exigencias laborales. La

prolongada permanencia en la institución también puede influir en la percepción de la cultura organizacional y en la gestión del estrés laboral.

Los docentes con menos experiencia, especialmente los que acumularon entre 6 meses y 1 año de servicio, podrían exponerse más a riesgos psicosociales por su adaptación a la dinámica laboral y a las demandas del entorno educativo. La fase inicial de la carrera docente a menudo implica la necesidad de ajustarse rápidamente a nuevos métodos pedagógicos, políticas institucionales y relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. La falta de familiaridad con la cultura organizacional y la presión para demostrar competencia en un entorno nuevo pueden generar tensiones y ansiedades significativas. Además, la relativa inexperiencia podría llevar a estos docentes a sentirse menos seguros en la toma de decisiones y a experimentar una mayor carga de trabajo. Estos factores, combinados con la necesidad de establecerse profesionalmente, pueden aumentar la vulnerabilidad de los docentes novatos a riesgos psicosociales, afectando potencialmente su bienestar emocional y desempeño laboral en los primeros meses o años de su carrera.

Figura 5

Tiempo de servicio en la unidad educativa (años) de los participantes en el estudio



Nota. Elaboración propia

4.2.2 Análisis global del grupo de docentes evaluados según el promedio obtenido por cada dimensión asociada con el riesgo psicosocial

Con base en los baremos detallados en la Tabla 1 del marco teórico, se han obtenido resultados significativos respecto a la prueba de evaluación de riesgos psicosociales de CoPsoQ (ISTAS 21) aplicado a una muestra de 50 docentes. En la dimensión de Exigencias Psicológicas, la media obtenida fue de 11,0 con una desviación estándar de 4,2, indicando una exposición psicosocial desfavorable en este aspecto particular (Ver Tabla 9 y Figura 6). Que los 50 docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba presenten una exposición desfavorable en cuanto a las Exigencias Psicológicas implica que enfrentan niveles significativos de demandas mentales y emocionales en su entorno laboral. Esta condición podría tener repercusiones negativas en su bienestar psicosocial y, por ende, en su desempeño laboral. Las altas exigencias psicológicas pueden generar estrés, agotamiento emocional y fatiga mental, afectando la capacidad de los docentes para afrontar eficazmente los retos diarios de la enseñanza.

La exposición desfavorable a exigencias psicológicas podría traducirse en una mayor presión para mantener altos estándares académicos, gestionar situaciones conflictivas en el aula y abordar las necesidades individuales de los estudiantes. Esto, a su vez, podría impactar la calidad de la enseñanza, la satisfacción laboral y la salud mental de los docentes. La persistencia en condiciones de alta exigencia psicológica sin medidas adecuadas de apoyo podría aumentar el riesgo de agotamiento profesional y disminuir la motivación y el compromiso laboral.

Por otro lado, en la dimensión de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, la media fue de 27,1 con una desviación estándar de 4,0, revelando condiciones laborales favorables en términos de actividad y oportunidades de crecimiento profesional. Los datos antes mencionados sugieren que experimentan condiciones laborales propicias para la actividad y el crecimiento

profesional. Esta situación puede tener impactos positivos en su desempeño laboral y bienestar general. La exposición favorable indica que los docentes perciben un ambiente que favorece la realización de tareas desafiantes, el desarrollo de habilidades y la posibilidad de avanzar en sus carreras.

La exposición favorable en Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo podría traducirse en un mayor compromiso laboral y satisfacción profesional. Los docentes se benefician de un entorno que fomenta la creatividad, la innovación y la participación en procesos educativos. La percepción de oportunidades de desarrollo profesional puede motivar a los docentes a mejorar sus habilidades, explorar nuevas metodologías y contribuir al progreso educativo de la institución.

La incidencia positiva en el desempeño laboral se reflejaría en la calidad de la enseñanza, la motivación de los docentes y la creación de un ambiente educativo enriquecedor. Los educadores podrían sentirse más empoderados y comprometidos, lo que a su vez podría impactar positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes. La gestión efectiva del trabajo activo y las oportunidades de desarrollo benefician a los docentes individualmente y contribuye al fortalecimiento de la comunidad educativa, creando un ambiente propicio para el aprendizaje y el crecimiento continuo.

En cuanto a la dimensión de Inseguridad, la media fue de 9,4 con una desviación estándar de 3,3; sugiriendo una exposición psicosocial desfavorable relacionada con la percepción de inseguridad en el entorno laboral. Este escenario implica que perciben condiciones laborales que generan inestabilidad o incertidumbre en su entorno de trabajo. Esta situación podría tener efectos negativos en su desempeño laboral y bienestar general. La exposición desfavorable a la inseguridad puede manifestarse en la percepción de falta de estabilidad laboral, incertidumbre sobre políticas institucionales o inseguridad en cuanto a las condiciones de trabajo.

La inseguridad laboral puede generar estrés y ansiedad entre los docentes, afectando su capacidad para concentrarse en la enseñanza y la interacción con los estudiantes. La falta de claridad en cuanto a las expectativas laborales o la estabilidad en el empleo puede impactar negativamente la satisfacción laboral y la motivación, afectando directamente la calidad de la educación proporcionada. Asimismo, la inseguridad en el ámbito laboral puede tener efectos a largo plazo en la salud mental de los docentes, contribuyendo a niveles elevados de estrés y agotamiento. La gestión ineficaz de la inseguridad puede dar lugar a una disminución en la retención de personal y a un ambiente laboral menos propicio para el aprendizaje y la colaboración.

La dimensión de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo presentó una media de 27,8 con una desviación estándar de 5,1, posicionándose en un nivel intermedio, indicando condiciones que podrían ser mejoradas para fortalecer el apoyo social y la calidad del liderazgo en el contexto educativo. Lo antes expuesto, indica que los educadores perciben condiciones deficientes en términos de apoyo social entre colegas y liderazgo en la institución educativa. Esta situación podría tener repercusiones significativas en su desempeño laboral y bienestar general. La exposición desfavorable en esta dimensión puede traducirse en una falta de respaldo emocional y profesional, así como en la percepción de un liderazgo deficiente en la toma de decisiones y la gestión institucional.

La ausencia de apoyo social entre los docentes podría afectar negativamente la colaboración y la comunicación, contribuyendo a un ambiente de trabajo menos cohesionado. La falta de respaldo emocional entre colegas puede aumentar el estrés laboral y disminuir la satisfacción laboral. Además, la percepción de un liderazgo ineficiente puede afectar la claridad en las expectativas laborales, la dirección estratégica de la institución y la confianza en la toma de decisiones. La incidencia de estas condiciones desfavorables en el desempeño laboral puede

manifestarse en una menor motivación, compromiso y eficacia en la enseñanza. Los docentes podrían experimentar dificultades para superar desafíos profesionales sin el respaldo adecuado, lo que podría impactar directamente en la calidad de la educación proporcionada a los estudiantes.

En las dimensiones de Doble Presencia y Estima, se observaron medias de 8,8 y 8,2, respectivamente, con desviaciones estándar de 3,0 y 2,2. Ambas dimensiones reflejan una exposición psicosocial desfavorable, señalando la presencia de factores estresantes relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal, así como la percepción de reconocimiento y valoración en el ámbito laboral. En cuanto a la condición de doble presencia, los docentes experimentan una carga significativa relacionada con la conciliación entre las demandas laborales y las responsabilidades personales o familiares. Esta situación puede tener repercusiones sustanciales en su desempeño laboral y bienestar general. La exposición desfavorable a la Doble Presencia se refiere a la necesidad de equilibrar las responsabilidades laborales con compromisos fuera del ámbito profesional.

La Doble Presencia puede generar niveles elevados de estrés, agotamiento y conflicto entre las demandas del trabajo y la vida personal. Los docentes podrían enfrentarse a dificultades para dedicar tiempo y energía a su vida personal y familiar, lo que podría impactar negativamente en su salud mental y calidad de vida. La carga adicional derivada de la Doble Presencia también puede contribuir a la fatiga y disminuir la capacidad de los docentes para cumplir eficazmente con sus responsabilidades educativas. Esta exposición desfavorable puede traducirse en una mayor probabilidad de agotamiento profesional y una menor satisfacción laboral. Los docentes podrían experimentar dificultades para mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal, afectando su motivación y compromiso en el aula. La calidad de la enseñanza y la capacidad para

enfrentar desafíos en el entorno educativo podrían verse afectadas por la presión derivada de la Doble Presencia.

Finalmente, una exposición desfavorable arrojada por los docentes en cuanto a la dimensión Estima, indica que perciben niveles bajos de reconocimiento y valoración en el ámbito laboral. La exposición desfavorable en la dimensión de Estima refleja la percepción de los docentes de que su trabajo no está siendo adecuadamente reconocido o valorado. La falta de reconocimiento y estima puede generar sentimientos de desmotivación y descontento laboral. Los docentes podrían experimentar una menor satisfacción con su trabajo, lo que podría afectar su compromiso y dedicación en el aula. La estima laboral también está vinculada con la autovaloración y la percepción de contribución al éxito educativo, por lo que la ausencia de reconocimiento puede impactar negativamente en la autoestima y la percepción de sentido en la profesión docente.

La exposición desfavorable en Estima podría traducirse en una menor retención de talento, ya que los docentes podrían sentirse menos inclinados a permanecer en una institución donde no se sienten valorados. Además, la falta de estima puede influir en la disposición de los docentes para asumir responsabilidades adicionales, participar en actividades extracurriculares o buscar oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 9

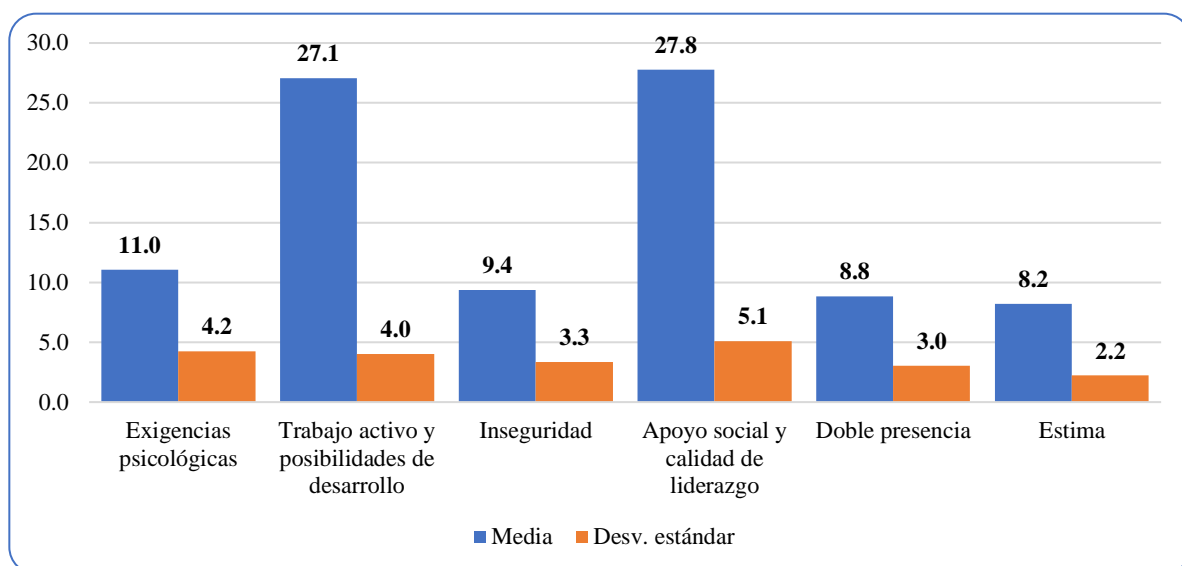
Exposición psicosocial del grupo de docentes con base a las medias obtenidas según cada dimensión vinculada a riesgo psicosociales

Dimensiones	N	Media	Desv. estándar	Exposición psicosocial
Exigencias psicológicas	50	11,0	4,2	Desfavorable
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	50	27,1	4,0	Favorable
Inseguridad	50	9,4	3,3	Desfavorable
Apoyo social y calidad de liderazgo	50	27,8	5,1	Intermedia
Doble presencia	50	8,8	3,0	Desfavorable
Estima	50	8,2	2,2	Desfavorable

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Tendencia de la media y moda por cada dimensión vinculada a riesgo psicosociales



Nota. Elaboración propia

4.2.3 Análisis de la exposición psicosocial de los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba según las dimensiones

Los resultados expuestos en la Tabla 10 evidencian que un notable 64% de los profesionales docentes en la Escuela Fiscal de Riobamba experimentan un nivel desfavorable en cuanto a las Exigencias Psicológicas, mientras que un 20% se sitúa en una categoría intermedia y un 16% disfruta de un nivel favorable en esta dimensión (Ver Figura 7). La exposición desfavorable a las Exigencias Psicológicas se traduce en potenciales efectos significativos en el desempeño laboral de los docentes. Las elevadas demandas mentales y emocionales asociadas a esta dimensión pueden inducir niveles considerables de estrés, agotamiento y una disminución en el bienestar psicológico. Aquellos docentes expuestos a condiciones desfavorables podrían enfrentar obstáculos en la gestión eficiente del tiempo, la toma de decisiones y la adaptación a las cambiantes circunstancias del entorno educativo.

La fatiga mental generada por estas exigencias puede incidir negativamente en aspectos cruciales como la calidad de la enseñanza, la creatividad en el aula y la habilidad para mantener interacciones positivas con los estudiantes. Además, la tensión constante puede contribuir al agotamiento profesional y reducir la motivación para asumir responsabilidades adicionales o participar en actividades extracurriculares.

Tabla 10

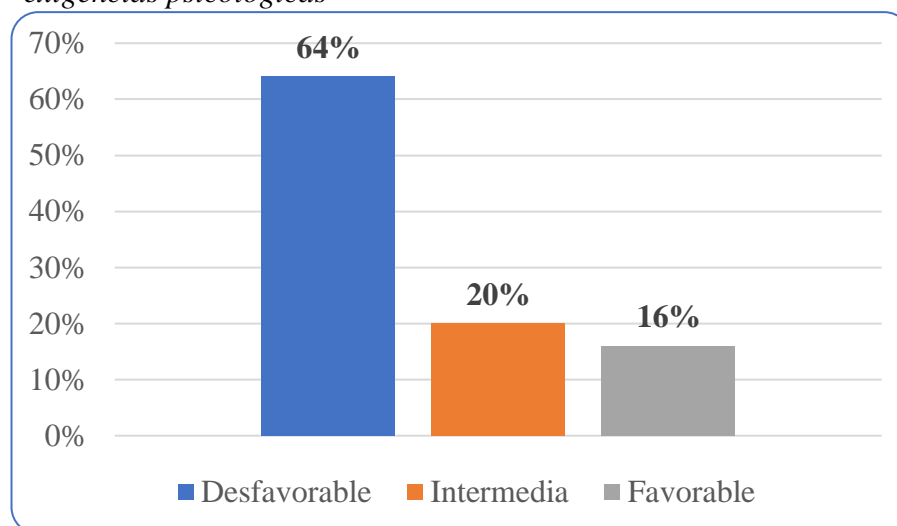
Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión, exigencias psicológicas

Dimensión	Condición	Frecuencia	Porcentaje
Exigencias Psicológicas	Desfavorable	32	64 %
	Intermedia	10	20 %
	Favorable	8	16 %

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión exigencias psicológicas



Nota. Elaboración propia

El análisis de la dimensión de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo en el cuerpo docente de la Escuela Fiscal de Riobamba revela una distribución heterogénea, con el 14% situándose en una categoría desfavorable, el 54% en una categoría intermedia y el 32% en una categoría favorable (Ver Tabla 11 y Figura 8). Esta dimensión, al representar las condiciones laborales y las oportunidades de crecimiento profesional, ejerce una influencia sustancial en el desempeño laboral de los docentes. Aquellos que se encuentran en una situación desfavorable pueden enfrentar restricciones en su actividad laboral y pueden carecer de oportunidades para desarrollar nuevas habilidades o avanzar en sus trayectorias profesionales. Este escenario podría resultar en un estancamiento en su desarrollo profesional y una disminución de su motivación y compromiso en la enseñanza.

Contrariamente, los docentes ubicados en una categoría favorable disfrutan de un entorno laboral activo, que les permite participar en diversas actividades educativas y colaborar con sus colegas. Además, cuentan con oportunidades para el desarrollo profesional, como capacitaciones, programas de formación continua y posibilidades de ascenso. Esto les permite mantenerse actualizados en su campo, mejorar sus habilidades pedagógicas y encontrar satisfacción en su labor docente.

Tabla 11

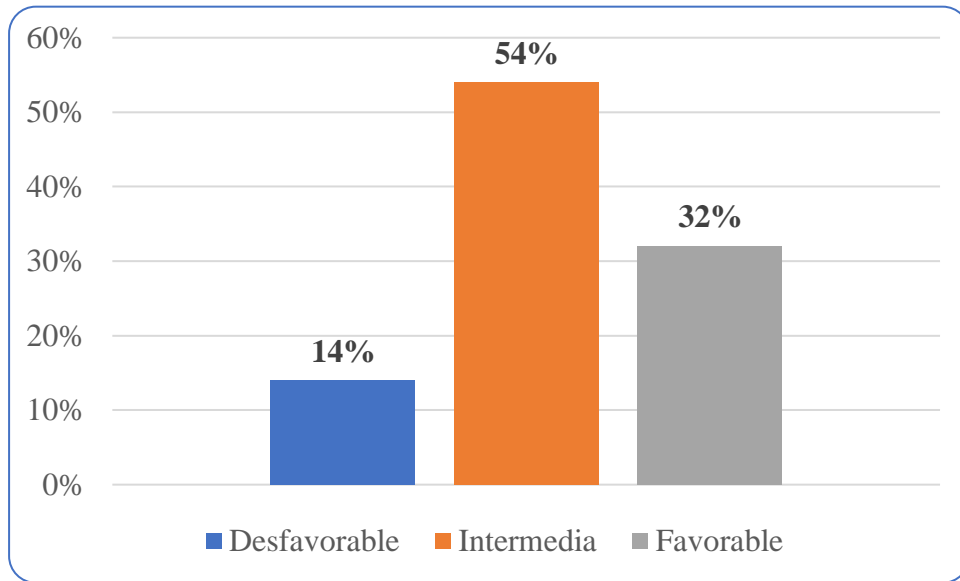
Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión, trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Dimensión	Condición	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Desfavorable	7	14 %
	Intermedia	27	54 %
	Favorable	16	32 %

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión, trabajo activo y posibilidades de desarrollo



Nota. Elaboración propia

La Tabla 12 desglosa la dimensión de Inseguridad en el cuerpo docente de la Escuela Fiscal de Riobamba. Los datos de la Figura 9 revelan de la que el 58% se sitúa en una categoría desfavorable respecto a la Inseguridad, en contraste con el 20% que experimenta condiciones intermedias y el 22% que presenta un nivel favorable en esta dimensión. La predominancia de una condición desfavorable en Inseguridad entre los docentes conlleva implicaciones de relevancia para su desempeño laboral. La inseguridad laboral puede inducir niveles elevados de estrés y ansiedad, impactando adversamente en la concentración y toma de decisiones en el entorno educativo. Los docentes inmersos en una situación de inseguridad pueden experimentar una disminución en la calidad de su enseñanza, dado que la inquietud por la estabilidad laboral puede desviar su atención de las responsabilidades educativas.

La incertidumbre en relación con las condiciones laborales también puede afectar la motivación y el compromiso de los docentes. La falta de seguridad puede contribuir al agotamiento profesional, reduciendo la disposición para asumir responsabilidades adicionales o participar en actividades extracurriculares. Asimismo, la inseguridad laboral puede ejercer influencia en la retención del personal, ya que los docentes podrían buscar ambientes más estables y predecibles.

Tabla 12

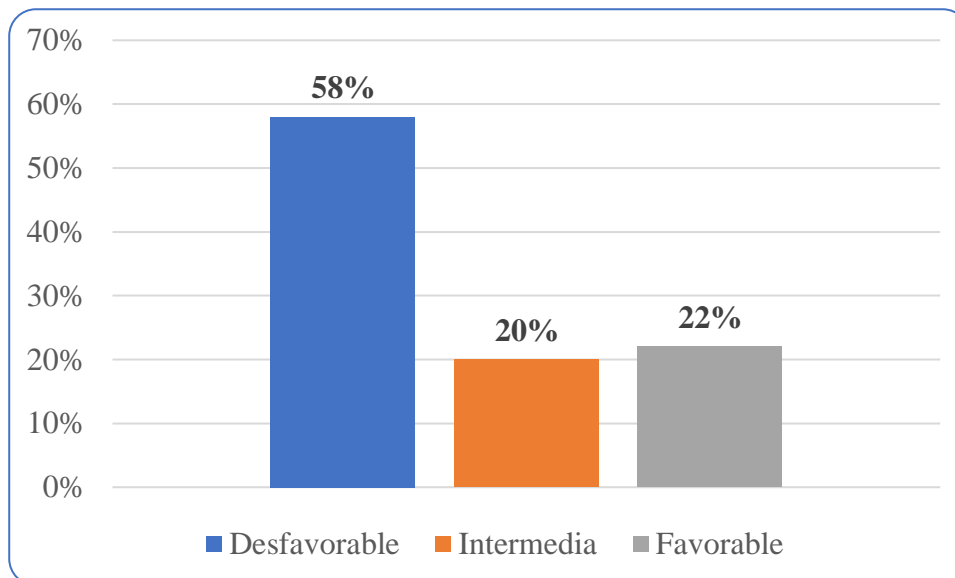
Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión, inseguridad

Dimensión	Condición	Frecuencia	Porcentaje
Inseguridad	Desfavorable	29	58 %
	Intermedia	10	20 %
	Favorable	11	22 %

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión, inseguridad



Nota. Elaboración propia

Los datos de la Tabla 13 revelan que un 44% de los docentes disfruta de una condición favorable en Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. Este alto porcentaje sugiere que existe un sólido respaldo social y liderazgo en la institución, lo que puede traducirse en un impacto positivo en la satisfacción laboral, la motivación y la calidad de la enseñanza, esto es, para que estos tengan un buen desempeño laboral.

El menor porcentaje de docentes, siendo este de 24 %, se ubican en una condición desfavorable en Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, esto sugiere que este grupo de educadores tienen la perspectiva de que no cuentan con niveles adecuados de respaldo social y liderazgo de calidad en la institución (Ver Figura 10) Este segmento de educadores, al sentirse en un ambiente laboral poco saludable y sin apoyo, pudieran desmotivarse y bajar su desempeño. Un liderazgo de calidad puede proporcionar dirección, establecer expectativas claras y fomentar un sentido de propósito, influyendo positivamente en la motivación y el compromiso del personal docente. El líder de la institución debe enfocarse en promover la colaboración entre colegas, facilitando la resolución de problemas y fortaleciendo el bienestar emocional de los docentes.

Tabla 13

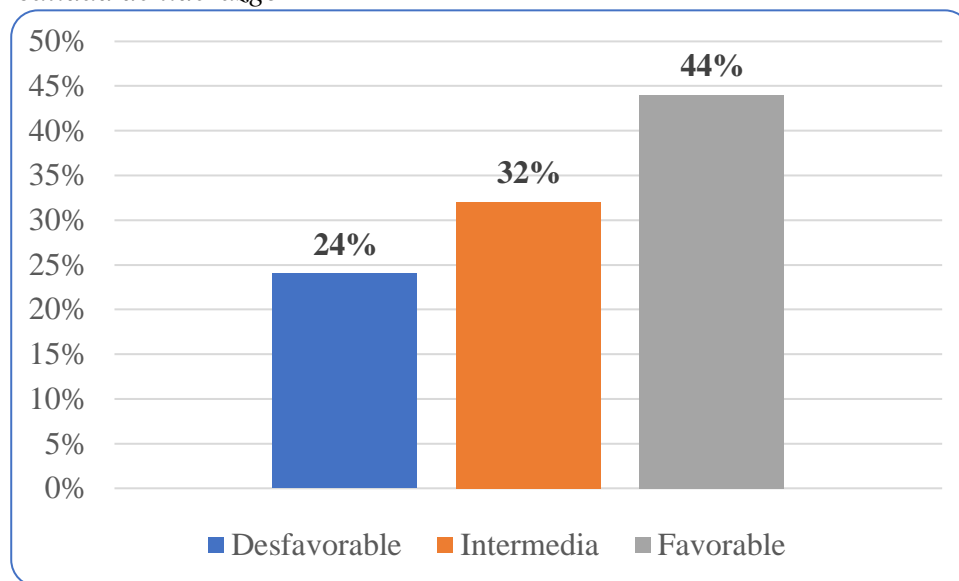
Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión, apoyo social y calidad de liderazgo

Dimensión	Condición	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo Social y	Desfavorable	12	24 %
Calidad de	Intermedia	16	32 %
Liderazgo	Favorable	22	44 %

Nota. Elaboración propia

Figura 10

Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión, social y calidad de liderazgo



Nota. Elaboración propia

La prevalencia de una condición desfavorable en Doble Presencia es un escenario que afecta al 70 % de los educadores (Ver Tabla 14 y Figura 11). Este escenario puede tener implicaciones significativas para el desempeño laboral de los docentes puesto que al enfrentar simultáneamente las demandas de su trabajo y las responsabilidades familiares o personales estos pueden perder su concentración en las tareas asignadas y por tanto bajar su desempeño laboral. La ambigüedad que manifiesta los docentes al preocuparse tanto por las actividades educativas como familiares puede ocasionar fatiga y niveles de estrés altos, lo que afectaría la calidad de la enseñanza y también su bienestar emocional.

El elevado porcentaje de docentes en una condición desfavorable sugiere que la carga de responsabilidades duales puede incidir considerablemente en su capacidad para dedicar tiempo y energía de manera efectiva a sus responsabilidades educativas. El agotamiento resultante de esta

doble presión puede influir en la planificación de clases, la atención a los estudiantes y la participación en actividades extracurriculares, impactando en última instancia en el desempeño laboral.

Tabla 14

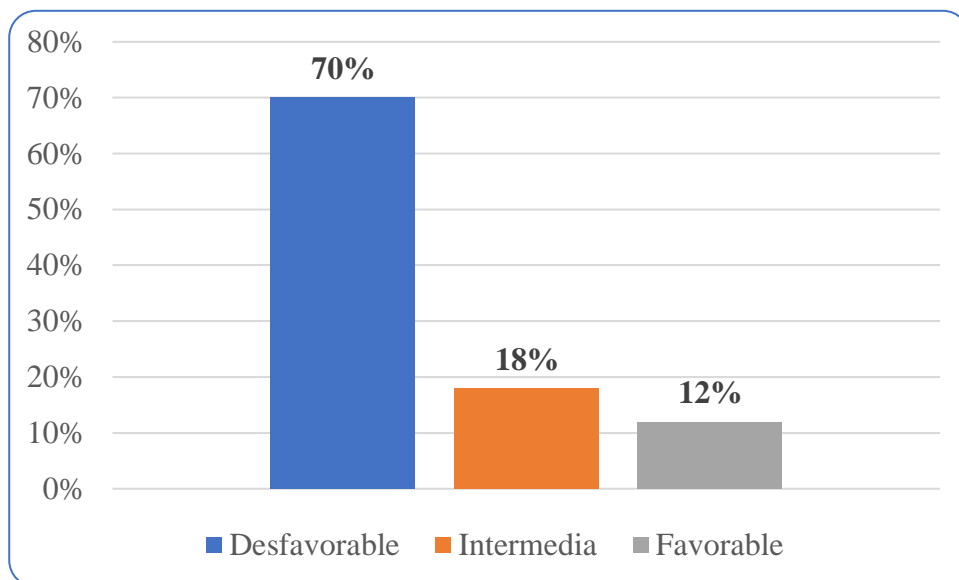
Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión, doble presencia

Dimensión	Condición	Frecuencia	Porcentaje
Doble Presencia	Desfavorable	35	70 %
	Intermedia	9	18 %
	Favorable	6	12 %

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión, doble presencia



Nota. Elaboración propia

La Tabla 15 presenta una distribución detallada de la dimensión de Estima entre los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba. Los resultados indican que el 88% se encuentra en una condición desfavorable en cuanto a esta dimensión, mientras que el 10% experimenta condiciones intermedias y solo el 2% goza de un nivel favorable (Ver Figura 12). La prevalencia de una condición desfavorable en Estima entre la mayoría de los docentes puede impulsar el surgimiento de bajos niveles en el desempeño laboral de estos. En situaciones de baja estima, los docentes pueden experimentar falta de confianza en sus habilidades, lo que puede afectar la calidad de la enseñanza y su capacidad para afrontar desafíos en el aula.

En escenarios de condiciones desfavorables, los docentes pueden enfrentar dificultades en la gestión del aula, en la interacción con los estudiantes y en la toma de decisiones pedagógicas. La baja autoestima también puede contribuir al agotamiento profesional y a una disminución en la motivación y compromiso con la enseñanza. En el caso de condiciones intermedias, aunque hay un porcentaje menor de docentes experimentando una Estima intermedia, aún existe la posibilidad de que la falta de confianza en sí mismos pueda impactar en su desempeño laboral, aunque en menor medida que en condiciones desfavorables.

En situaciones de condiciones favorables, donde solo el 2% de los docentes goza de una buena Estima, existe la posibilidad de que estos individuos presenten un mayor nivel de confianza en sus habilidades y, por lo tanto, puedan enfrentar de manera más efectiva los desafíos en el aula, manteniendo un alto nivel de motivación y compromiso en su labor docente. Es crucial abordar las condiciones desfavorables en la dimensión de Estima mediante intervenciones que promuevan el desarrollo profesional, la retroalimentación positiva y el reconocimiento, contribuyendo así a elevar la autoestima de los docentes.

Tabla 15

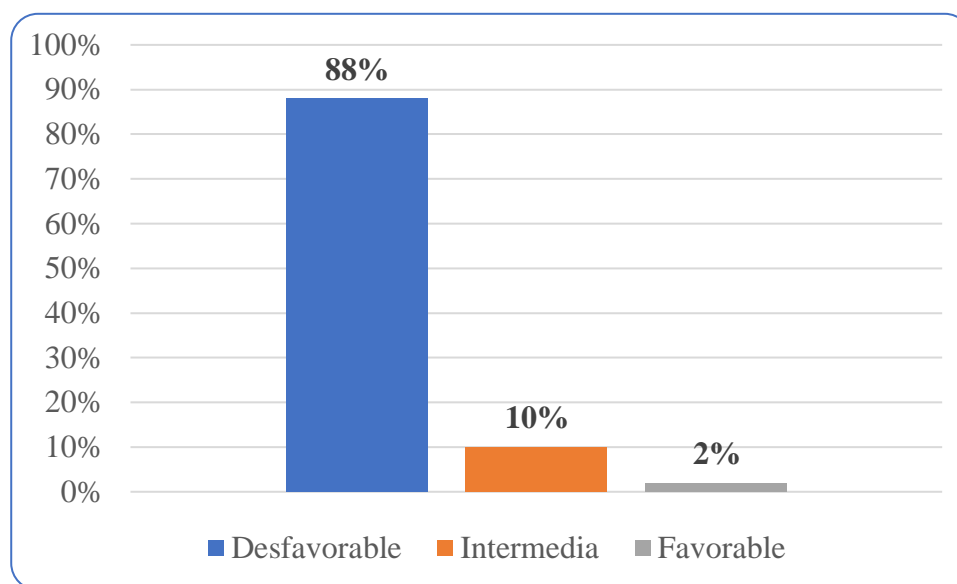
Distribución según el tipo de exposición psicosocial asociada a la dimensión estima

Dimensión	Condición	Frecuencia	Porcentaje
Estima	Desfavorable	44	88 %
	Intermedia	5	10 %
	Favorable	1	2 %

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Distribución porcentual de las condiciones asociadas a la dimensión estima



Nota. Elaboración propia

4.3 Consideraciones y análisis correspondiente a la variable desempeño laboral

Los resultados de la evaluación del desempeño laboral, acorde a los riesgos psicosociales a los que exponen los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba, se concentraron en dos dimensiones fundamentales: los Factores Actitudinales y los Factores Operativos. La recopilación

de datos se realizó a través del cuestionario aplicado, donde las respuestas de la pregunta 1 a la 15 permitieron analizar la dimensión de Factores Actitudinales. Este conjunto de preguntas exploró aspectos cruciales relacionados con las actitudes, percepciones y predisposiciones emocionales de los docentes en su entorno laboral.

Por otro lado, la recopilación de información para interpretar la dimensión de Factores Operativos se centró en las respuestas a las preguntas de la 16 a la 28 del cuestionario. Estas preguntas abordaron aspectos prácticos y operativos del desempeño laboral, explorando la eficiencia, la organización y la gestión de tareas y responsabilidades por parte de los docentes. La combinación de estos datos proporciona una visión integral de cómo los factores actitudinales y operativos interactúan y se relacionan con la salud y el bienestar psicosocial de los docentes en la mencionada institución educativa.

Este enfoque permite un análisis más completo y preciso de los desafíos y fortalezas en el desempeño laboral de los docentes, con base sólida para implementar estrategias y medidas de mejora específicas en ambas dimensiones. La comprensión detallada de estos factores contribuirá a diseñar intervenciones efectivas destinadas a optimizar el entorno laboral, promover el bienestar de los docentes y, en última instancia, elevar la calidad de la enseñanza en la Escuela Fiscal de Riobamba.

4.3.1 Análisis global del grupo de docentes evaluados según el promedio obtenido por cada dimensión o factor asociado con el desempeño laboral

Con base en los baremos presentados en la Tabla 2 del marco teórico, la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba, cuyos valores se muestran en la Tabla 16, revela resultados destacados. En la dimensión global del desempeño laboral, se

obtuvo una media de 65.3, con una desviación estándar de 14.32, situando el rendimiento en la categoría de "Desempeño Alto" (Ver Figura 13). Este indicador general refleja la efectividad y calidad general del desempeño laboral de los docentes en la institución. A nivel global, la media obtenida en la evaluación del desempeño laboral refleja un rendimiento destacado, a pesar de la posible influencia de riesgos psicosociales. Este indicador sugiere que los docentes no solo enfrentan los desafíos inherentes a su entorno laboral, sino que también demuestran una habilidad excepcional para mantener altos estándares en su ejecución general.

Al desglosar los resultados, la dimensión de Factores Actitudinales exhibe una media de 35.38 y una desviación estándar de 8.08, también clasificando en la categoría de "Desempeño Alto". Este resultado sugiere que los docentes muestran actitudes positivas, compromiso y predisposición emocional favorable en su desempeño laboral, aspectos esenciales para un ambiente educativo saludable. Por otro lado, la dimensión de Factores Operativos presenta una media de 29.92 y una desviación estándar de 6.45, igualmente clasificando en la categoría de "Desempeño Alto". Este indicador resalta la eficiencia y la efectividad en la ejecución de tareas operativas y responsabilidades, aspectos cruciales para el funcionamiento óptimo de la labor docente.

Al profundizar en las dimensiones específicas, tanto los Factores Actitudinales como los Factores Operativos exhiben medias de 35.38 y 29.92, respectivamente, ambas clasificadas en la categoría de "Desempeño Alto". Esto sugiere que, a pesar de las potenciales tensiones psicosociales, los docentes mantienen actitudes positivas y eficiencia en la ejecución de tareas operativas, fundamentales para un rendimiento laboral sobresaliente.

Esta relación compleja podría indicar que los docentes, al enfrentar riesgos psicosociales, han desarrollado estrategias de afrontamiento efectivas o cuentan con sistemas de apoyo y

resiliencia que les permiten mantener un alto nivel de desempeño laboral. Además, podría sugerir que la institución educativa ha implementado prácticas y políticas que promueven un entorno de trabajo saludable y fomentan el bienestar emocional de los docentes.

Tabla 16

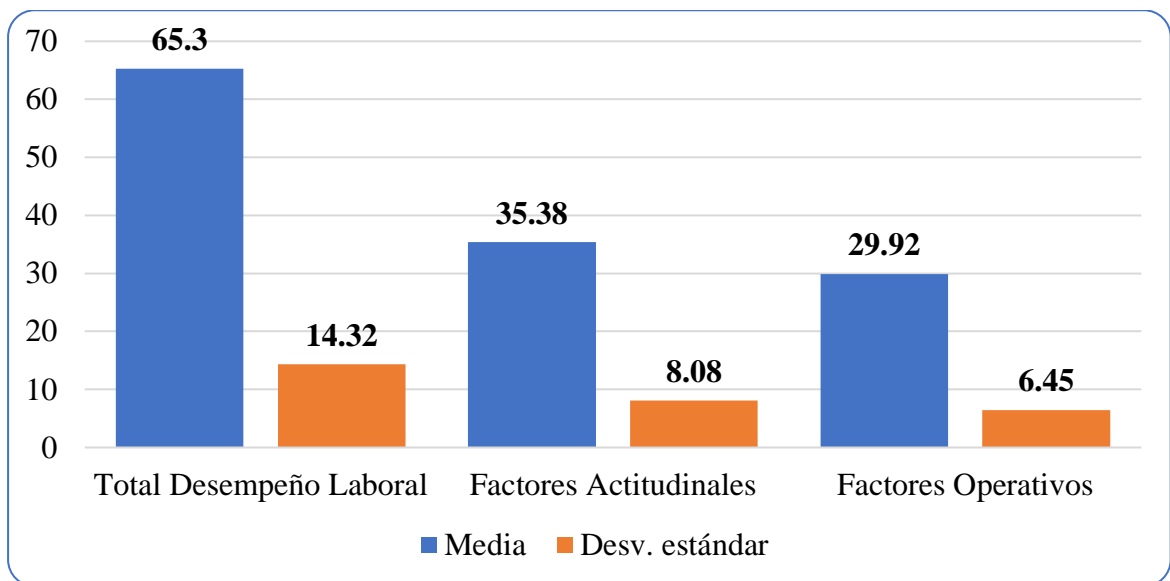
Distribución del nivel de desempeño laboral expuesto por el grupo de docentes con base a las medias obtenidas según cada dimensión

Dimensiones	N	Media	Desv. estándar	Condición
Total desempeño laboral	50	65,3	14,32	Desempeño Alto
Factores actitudinales	50	35,38	8,08	Desempeño Alto
Factores operativos	50	29,92	6,45	Desempeño Alto

Nota. Elaboración propia

Figura 13

media y desviación estándar de las dimensiones asociadas con el desempeño



Nota. Elaboración propia

4.3.2 Análisis del desempeño laboral de los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba según las dimensiones

El análisis del desempeño global de los 50 docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba revela un panorama mayoritariamente positivo, ya que el 64% de los docentes presentan un "Desempeño Alto" (Ver Tabla 17 y Figura 14). Este resultado sugiere que la mayoría de los educadores mantienen un nivel destacado en la ejecución de sus responsabilidades laborales a pesar de los posibles riesgos psicosociales a los que podrían estar expuestos en su entorno de trabajo.

Que solo el 2 % presente un "Desempeño Bajo" indica una proporción mínima de docentes con dificultades significativas en su rendimiento. Es esencial abordar las necesidades específicas de este grupo para comprender las posibles correlaciones con los riesgos psicosociales y diseñar estrategias de apoyo personalizado. Por otro lado, el 34% de los docentes que exhiben un "Desempeño Medio" podrían estar experimentando ciertas dificultades que no llegan a ser críticas, pero que podrían beneficiarse de intervenciones destinadas a mejorar su bienestar y eficacia laboral.

La conexión entre estos resultados del desempeño laboral y la exposición a riesgos psicosociales podría sugerir que, a pesar de enfrentar posibles tensiones en el entorno laboral, una proporción significativa de docentes ha desarrollado habilidades de afrontamiento efectivas o cuenta con apoyo institucional y recursos que les permiten mantener un rendimiento laboral positivo.

Tabla 17

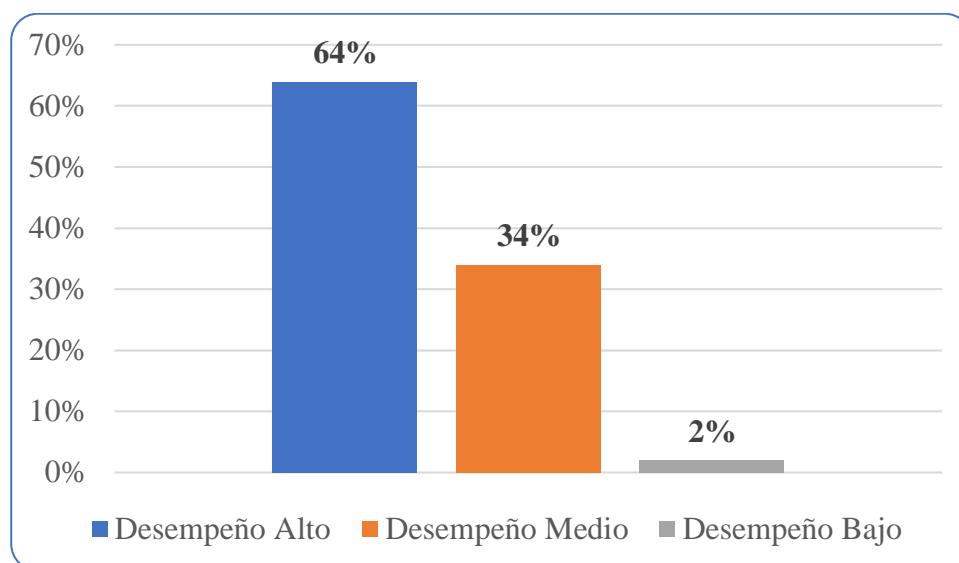
Distribución según el nivel de desempeño laboral asociada a una consideración global

Dimensión	Condición	Frecuencia	Porcentaje
Total, Desempeño	Desempeño Alto	32	64 %
	Desempeño Medio	17	34 %
	Desempeño Bajo	1	2 %

Nota. Elaboración propia

Figura 14

Distribución porcentual de las condiciones asociadas al total de desempeño



Nota. Elaboración propia

En la Tabla 18 se aprecia la manera en que se agrupan los docentes evaluados con base a su nivel de desempeño teniendo en consideración los “Factores actitudinales”. La proporción mínima (2%) de docentes con "Desempeño Bajo" en Factores Actitudinales señala la necesidad de una atención más focalizada en este grupo. Identificar las razones detrás de este bajo desempeño

permitirá diseñar estrategias de apoyo personalizado para mejorar las actitudes y el compromiso de estos docentes en su labor educativa.

La presencia de un 18% de docentes con un "Desempeño Medio" podría indicar que un segmento minoritario enfrenta ciertas dificultades en aspectos actitudinales, aunque no críticas (Ver Figura 15). Es crucial explorar de manera más detallada las causas subyacentes de este grupo para implementar intervenciones específicas que fortalezcan sus actitudes positivas y su bienestar emocional.

El 80% de los educadores, los cuales constituyen la mayoría, exhiben un "Desempeño Alto" en esta dimensión. Este resultado sugiere que la mayoría de los educadores mantienen una actitud constructiva, motivación y una conexión positiva con su labor educativa, pese a los posibles riesgos psicosociales que existan en el entorno laboral. La relación con la exposición a riesgos psicosociales podría interpretarse en el sentido de que los docentes que exhiben un "Desempeño Alto" en Factores Actitudinales demuestran una habilidad efectiva para gestionar y adaptarse a las tensiones emocionales inherentes al entorno laboral. Estos educadores podrían haber desarrollado competencias de afrontamiento que les posibilitan mantener una disposición positiva incluso en circunstancias desafiantes. Este hallazgo sugiere que, a pesar de la potencial exposición a factores de riesgo psicosocial, los docentes han forjado una resiliencia que les permite mantener una actitud constructiva y comprometida en su labor educativa.

Tabla 18

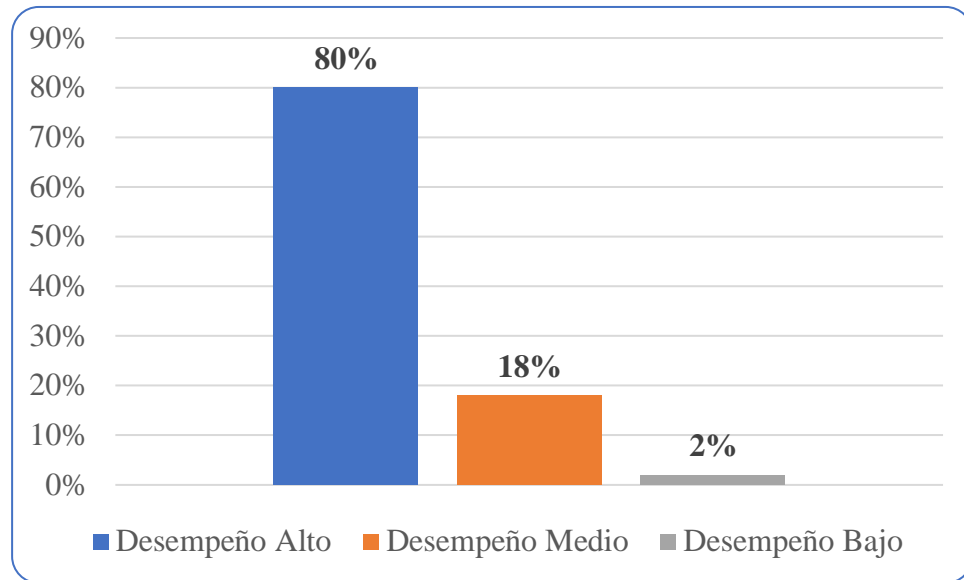
Distribución según el nivel de desempeño asociada a factores actitudinales

Dimensión	Condición	Frecuencia	Porcentaje
Factores Actitudinales	Desempeño Alto	40	80 %
	Desempeño Medio	9	18 %
	Desempeño Bajo	1	2 %

Nota. Elaboración propia

Figura 15

Distribución porcentual de las condiciones de desempeño asociadas con los factores actitudinales



Nota. Elaboración propia

El 62% de los educadores, con base en datos reflejados en la Tabla 19 y Figura 16, exhibiendo un "Desempeño Alto" en esta categoría de Factores Operativos. Este resultado indica que la mayoría de los docentes demuestran habilidades excepcionales en la gestión práctica y logística de sus responsabilidades laborales, destacándose en la planificación de lecciones, la administración del tiempo y la coordinación eficiente de actividades educativas. Que los docentes de la Escuela Fiscal de Riobamba muestren un "Desempeño Alto" en Factores Operativos refleja una capacidad sobresaliente para gestionar eficientemente las tareas operativas y logísticas inherentes a su labor educativa. Esto sugiere que los educadores demuestran habilidades destacadas en la planificación de lecciones, la administración efectiva del tiempo y la coordinación de diversas actividades educativas. El "Desempeño Alto" en Factores Operativos indica una

ejecución exitosa de las responsabilidades prácticas que contribuyen al funcionamiento fluido y eficiente del entorno educativo.

En términos de su relación con la exposición a riesgos psicosociales, este resultado podría señalar una capacidad significativa de los docentes para manejar las demandas operativas del trabajo, incluso en situaciones que podrían generar tensiones psicosociales. Los docentes con un rendimiento elevado en Factores Operativos podrían demostrar resiliencia y habilidades de gestión del estrés, lo que les permite enfrentar eficazmente los desafíos prácticos sin afectar negativamente su desempeño laboral.

Puede que estos docentes desarrollaran estrategias de afrontamiento efectivas, recibido apoyo institucional o con recursos personales que les permitan mantener un rendimiento sólido pese a posibles factores estresantes. Así, el "Desempeño Alto" en Factores Operativos puede indicar una relación positiva entre las habilidades de gestión práctica y la capacidad para enfrentar los riesgos psicosociales, sugiriendo una adaptación efectiva a las demandas laborales.

Tabla 19

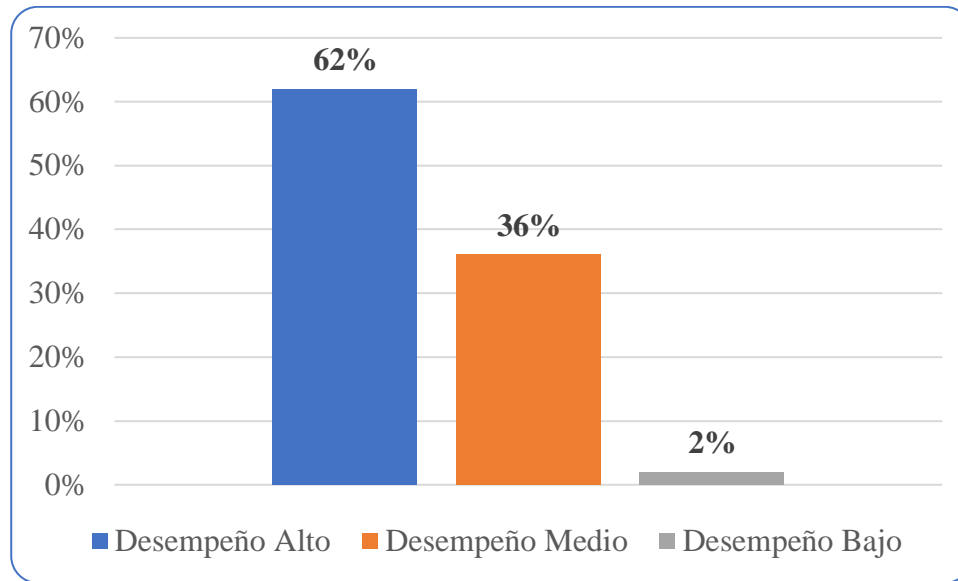
Distribución según el nivel de desempeño asociada a factores operativos

Dimensión	Condición	Frecuencia	Porcentaje
Factores Operativos	Desempeño Alto	31	62 %
	Desempeño Medio	18	36 %
	Desempeño Bajo	1	2 %

Nota. Elaboración propia

Figura 16

Distribución porcentual de las condiciones de desempeño asociadas con los factores operativos



Nota. Elaboración propia

4.3.3 Análisis del desempeño laboral con base en el género de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales

El análisis de la Tabla 20 que presenta el nivel de desempeño de los docentes según el sexo revela patrones distintivos en la distribución del rendimiento laboral. En la categoría de "Desempeño Alto", se observa que el 75,0% de las mujeres exhiben un rendimiento destacado, en comparación con el 25,0% de los hombres. En la exposición a riesgos psicosociales, se puede interpretar multifacéticamente la observación de un rendimiento laboral superior en mujeres en comparación con hombres. En primer lugar, sugiere que las mujeres han desarrollado estrategias de afrontamiento y resiliencia efectivas ante los riesgos psicosociales potenciales en su entorno

laboral. Este desarrollo incluiría habilidades para gestionar el estrés, mantener una actitud positiva y fomentar relaciones interpersonales saludables, contribuyendo así al rendimiento laboral.

Además, la reconocida capacidad histórica de las mujeres para la empatía y las habilidades sociales puede influir positivamente en su capacidad para abordar desafíos emocionales en el trabajo. Su destreza para establecer conexiones efectivas con colegas, estudiantes y padres puede generar un entorno laboral más colaborativo, contrarrestando posibles efectos adversos de los riesgos psicosociales. Es crucial considerar que la percepción y gestión de riesgos psicosociales puede variar según el género, influenciada por factores socioculturales y expectativas tradicionales de roles de género. Las mujeres, frecuentemente socializadas para ser más conscientes de las necesidades emocionales y sociales, podrían enfrentar de manera positiva tensiones psicosociales.

Contrastando en la categoría de "Desempeño Medio", se observa que el 64,7% de los hombres se sitúan en esta condición, en comparación con el 35,3% de las mujeres. La predominancia de hombres en la categoría de desempeño laboral medio en comparación con las mujeres podría interpretarse en el contexto de la exposición a riesgos psicosociales de diversas maneras. Una posible explicación podría estar vinculada a las diferencias de afrontamiento y resiliencia de género frente a factores estresantes en el entorno laboral.

Desde una perspectiva de riesgos psicosociales, los hombres podrían mostrar una mayor propensión a adoptar estrategias de afrontamiento que los sitúen en la categoría de desempeño laboral medio. Esto podría deberse a factores relacionados con las expectativas de género, donde los hombres pueden sentir presiones para demostrar fortaleza emocional y resistencia frente a situaciones estresantes. Esta actitud podría influir en su capacidad para mantener un rendimiento laboral estable, aunque no excepcional.

En la categoría de "Desempeño Bajo", se evidencia que únicamente una docente femenina muestra este nivel, representando el 100% en esta condición, mientras que no hay docentes masculinos en esta categoría. Este resultado sugiere que las mujeres podrían estar más representadas en situaciones de desempeño laboral bajo, aunque la baja frecuencia de casos limita las generalizaciones.

Tabla 20

Distribución con base en el género del nivel del desempeño expuesto por los docentes, desde un contexto global o total

	Condición	Sexo				Total
		Hombre	%	Mujer	%	
Total, desempeño laboral	Desempeño Alto	8	25,0%	24	75,0%	32
	Desempeño Medio	11	64,7%	6	35,3%	17
	Desempeño Bajo	0	0%	1	100%	1

Nota. Elaboración propia

4.3.4 Análisis del desempeño laboral con base en la edad de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales

El análisis de la tabla que presenta el desempeño laboral de los docentes según la edad revela patrones variados. Al relacionarse estos datos con la exposición a riesgos psicosociales, se puede deducir que la mayoría de los docentes mayores de 45 años están en la categoría de desempeño alto, representando el 56,2% del total, se podría indicar que este grupo demográfico ha desarrollado una capacidad efectiva para afrontar los riesgos psicosociales en el entorno educativo durante su carrera. La edad avanzada puede estar asociada con una mayor experiencia y

acumulación de habilidades de afrontamiento, lo que contribuye a un desempeño laboral más destacado.

Se puede concluir que los docentes mayores a 45 años han aprendido a manejar el estrés, la presión y las demandas emocionales asociadas con la enseñanza, lo que se refleja en su desempeño laboral alto. La capacidad para mantener un rendimiento destacado podría deberse a una combinación de habilidades de afrontamiento desarrolladas con la experiencia y a la adaptación exitosa a los desafíos inherentes al entorno educativo.

La observación de que el 64,7 % de los docentes con edades entre 35 y 45 años tiene un desempeño laboral medio sugiere que este grupo demográfico muestra una distribución relativamente equitativa en términos de rendimiento en comparación con otros grupos. El desempeño laboral medio puede interpretarse como una categoría intermedia, donde los docentes enfrentan desafíos y fortalezas en proporciones balanceadas. Desde la perspectiva de la exposición a riesgos psicosociales, este resultado indicaría que los docentes de 35 a 45 años pueden tener un nivel moderado de tensiones o demandas laborales, lo que impacta en su rendimiento de manera más equilibrada. Puede que este grupo esté en una etapa de desarrollo profesional donde aprenden a gestionar eficazmente los desafíos del entorno educativo.

Tabla 21

Distribución con base en el género del nivel del desempeño expuesto por los docentes, desde un contexto global o total

Condición		Edad						Total
		Menor a 35 años	%	Entre 35 y 45 años	%	Mayor a 45 años	%	
Total, desempeño laboral	Desempeño Alto	3	9,4%	11	34,4%	18	56,2%	32
	Desempeño Medio	2	11,8%	11	64,7%	4	23,5%	17
	Desempeño Bajo	0	0%	0	0%	1	100%	1

Nota. Elaboración propia

4.3.5 Análisis del desempeño laboral con base en el estado civil de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales

La tabla que presenta los datos del nivel de desempeño de los docentes según su estado civil exhibe patrones notables en relación con la exposición a riesgos psicosociales. En primer lugar, los docentes casados constituyen la mayoría en la categoría de desempeño alto, alcanzando un porcentaje del 65.6%. Esta observación sugiere que los docentes casados han cultivado estrategias de afrontamiento y resiliencia que les permiten abordar eficazmente los posibles riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. La estabilidad emocional proporcionada por el respaldo de la pareja puede influir positivamente en su rendimiento ocupacional.

Los docentes divorciados representan una proporción significativa en la categoría de desempeño medio, registrando un 29.4%. Esto podría indicar que los docentes divorciados podrían enfrentar desafíos emocionales adicionales que podrían incidir en su rendimiento en comparación con sus colegas casados. La separación conlleva ajustes en la esfera personal que podrían tener repercusiones en la capacidad para lidiar con las exigencias del entorno laboral. Es fundamental considerar que el análisis debe contemplar factores individuales y contextuales específicos de cada

docente, ya que la relación entre el estado civil, la exposición a riesgos psicosociales y el desempeño laboral puede ser intrincada y diversa.

Tabla 22

Distribución con base en el estado civil del nivel del desempeño expuesto por los docentes, desde un contexto global o total

		Estado Civil								Total
		Soltero		Casado		Divorciado		Viudo		
Condición		(a)	%	(a)	%	(a)	%	(a)	%	
Total, desempeño laboral	Desempeño Alto	5	15,6%	21	65,6%	4	12,5%	2	6,3%	32
	Desempeño Medio	1	5,9%	2	11,8%	5	29,4%	9	52,9%	17
	Desempeño Bajo	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1

Nota. Elaboración propia

4.3.6 Análisis del desempeño laboral con base en el nivel académico de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales

En cuanto al desempeño alto, se observa en la Tabla 23 que la mayoría de los docentes con pregrado (53.1%) y postgrado (46.9%) muestra un rendimiento destacado. Esto podría sugerir que los docentes con formación académica más avanzada han desarrollado habilidades, conocimientos y recursos que les permiten enfrentar los posibles riesgos psicosociales en el ámbito laboral de manera efectiva. La educación superior podría proporcionar herramientas adicionales para gestionar el estrés, mantener una actitud positiva y cultivar relaciones interpersonales saludables, aspectos que contribuyen al desempeño laboral.

En contraste, en la categoría de desempeño medio, se destaca que la mayoría de los docentes con postgrado (88.2%) muestra un rendimiento intermedio. Esta observación podría indicar que, a pesar de la mayor formación académica, algunos docentes con postgrado podrían

enfrentar desafíos emocionales adicionales o complejidades en el entorno laboral que afectan su desempeño. Es importante tener en cuenta que el análisis debe considerar factores individuales y contextuales específicos de cada docente, ya que la relación entre el nivel académico, la exposición a riesgos psicosociales y el desempeño laboral puede ser multifacética y variar según las circunstancias individuales.

Tabla 23

Distribución con base en el grado de instrucción del nivel del desempeño expuesto por los docentes, desde un contexto global o total

	Condición	Nivel Académico						Total
		Secundaria	%	Pregrado	%	Postgrado	%	
Total,	Desempeño Alto	0	0,0%	17	53,1%	15	46,9%	32
desempeño	Desempeño Medio	0	0,0%	2	11,8%	15	88,2%	17
laboral	Desempeño Bajo	0	0,0%	0	0,0%	1	100%	1

Nota. Elaboración propia

4.3.7 Análisis del desempeño laboral con base en el tiempo de servicio en la unidad educativa (años) de los docentes y su relación con la exposición a riesgos psicosociales

En términos de desempeño alto, en la Tabla 24 se destaca que la mayoría de los docentes con 1 a 10 años de servicio (56.3%) muestra un rendimiento alto. Este indicio sugiere que aquellos con una experiencia moderada en la unidad educativa han adquirido competencias y conocimientos que les posibilitan afrontar eficientemente los riesgos psicosociales potenciales. Es plausible que estos docentes hayan logrado ajustarse y gestionar las exigencias del entorno laboral a lo largo de su periodo de servicio, evidenciándose en un rendimiento positivo.

En relación con el desempeño intermedio, se evidencia que la gran mayoría de los docentes con un tiempo de servicio de 1 a 10 años (76.5%) exhibe un rendimiento en esta categoría. Este hallazgo sugiere que, a pesar de contar con una cierta experiencia en la unidad educativa, algunos docentes aún enfrentan desafíos o tensiones laborales que inciden en su desempeño. Se destaca que la mera duración del tiempo de servicio no garantiza automáticamente una inmunidad contra los riesgos psicosociales, ya que factores individuales y contextuales también pueden modular la relación entre la experiencia laboral y el rendimiento.

Tabla 24

Distribución con base en el Tiempo de servicio en la Unidad Educativa (años) del desempeño expuestos por los docentes, desde un contexto global o total

		Tiempo de servicio en la Unidad Educativa (años)						Total
		De 6 meses a 1 año	%	De 1 año a 10 años	%	Más de 10 años	%	
Total, desempeño laboral	Desempeño Alto	3	9,3%	18	56,3%	11	34,4%	32
	Desempeño Medio	1	5,9%	13	76,5%	3	17,6%	17
	Desempeño Bajo	0	0,0%	0	0,0%	1	100%	1

Nota. Elaboración propia


4.4 Propuesta de manual de prevención de riesgos psicosociales

Manual de **prevención** de
riesgos psicosociales

Escuela fiscal de Riobamba

2024

Elaborado por: Valencia Cantos Nancy Mariela



	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

Contenido del Manual

1- Objetivos del manual.....pág. 1

2- Marco normativo de referencia.....pág. 1

3- Términos básicos.....pág. 2

4- Acciones preventivas para los riesgos psicosociales.....pág. 3

	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

1. Objetivos del manual

Este manual tiene como objetivo proporcionar a los docentes herramientas y estrategias para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Los riesgos psicosociales pueden afectar la salud mental y el bienestar de los docentes, así como su desempeño laboral. La prevención y el manejo efectivo de estos riesgos son fundamentales para crear un ambiente de trabajo saludable y sostenible.

2. Marco normativo de referencia

El manual de prevención de riesgos psicosociales en docentes se fundamenta en el marco legal vigente asociado con la actividad laboral, la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. En consonancia con las leyes y reglamentos establecidos, este manual busca proporcionar directrices claras y prácticas que contribuyan a la creación de ambientes laborales seguros, saludables y propicios para el bienestar de los docentes.

- Constitución Del Ecuador (2008)
- Código Del Trabajo, Registro Oficial N°167
- Ley Orgánica De Servicio Público, Losep
- Ley Orgánica Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En Hogar
- Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento De Seguridad Y Salud De Los Trabajadores

	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

3. Términos básicos

Estresores Laborales: Factores que generan tensiones o presiones en el entorno laboral, contribuyendo a la aparición de riesgos psicosociales.

Burnout: Estado de agotamiento emocional, mental y físico, asociado con la exposición prolongada a condiciones laborales estresantes.

Resiliencia Laboral: Capacidad de los trabajadores para adaptarse y recuperarse de situaciones adversas en el ámbito laboral.

Doble Presencia: Situación en la que los empleados deben lidiar simultáneamente con las responsabilidades laborales y familiares, generando tensiones adicionales.

Apoyo Social: Nivel de respaldo y conexión emocional que los trabajadores reciben de sus colegas, superiores y entorno laboral.

Inseguridad Laboral: Percepción de falta de estabilidad en el empleo, generando incertidumbre y ansiedad en los trabajadores.

Estima Laboral: Valoración positiva o negativa que los empleados tienen de su trabajo, influyendo en su motivación y satisfacción laboral.

Riesgo Psicosocial: Condiciones o situaciones presentes en el entorno laboral que tienen el potencial de afectar negativamente la salud mental y emocional de los trabajadores. Estos riesgos incluyen factores como el estrés, la carga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, la inseguridad laboral y otros elementos que pueden generar tensiones psicológicas y afectar el bienestar de los empleados.

Principales riesgos psicosociales: estrés, violencia, acoso laboral (mobbing), acoso sexual, inseguridad contractual, desgaste profesional (burnout), conflicto familia-trabajo, trabajo emocional, doble presencia, exigencias psicológicas.

	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

4. Acciones preventivas para los riesgos psicosociales

Las estrategias preventivas propuestas para los riesgos psicosociales se estructuraron considerando las dimensiones críticas de la investigación, como las exigencias psicológicas, el trabajo activo y las oportunidades de desarrollo, la inseguridad, el apoyo social y la calidad del liderazgo, la doble presencia y la estima. Al abordar cada dimensión de manera específica, se busca lograr una aproximación precisa y eficiente para mitigar los riesgos asociados con la salud mental y el bienestar de los trabajadores, especialmente los docentes. Es crucial resaltar que, en el entorno laboral complejo, existen otros factores y variables que también pueden incidir en la exposición a riesgos psicosociales. La comprensión de estos elementos adicionales y su inclusión en las estrategias preventivas fortalecerá la efectividad y la integralidad de las medidas implementadas, asegurando una gestión más completa de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

Dimensión psicosocial		Resultados de la evaluación
		Desfavorable 64% Intermedia 20% Favorable 16%
Exigencias Psicológicas		Meta
		Favorable 80 %

Objetivo de las acciones: Optimizar la distribución de tareas para reducir la presión temporal y el estrés mental.

Actividades o acciones asociadas a la medida preventiva

1. Capacitación en técnicas de gestión del tiempo.
2. Evaluación y redistribución equitativa de las cargas de trabajo.
3. Establecimiento de metas realistas y plazos alcanzables.
4. Fomento de pausas y períodos de descanso.
5. Monitoreo del bienestar emocional de los docentes

Forma de validar la efectividad de la medida	Firma de aprobación; Fecha de aprobación:
Evaluación del bienestar emocional, monitoreo de carga de trabajo y reducción de estrés.	
Responsable (s)	

	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

Dimensión psicosocial		Resultados de la evaluación				
		<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Desfavorable</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">14%</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Intermedia</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">54%</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Favorable</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">32%</td> </tr> </table>	Desfavorable	14%	Intermedia	54%
Desfavorable	14%					
Intermedia	54%					
Favorable	32%					
Trabajo Activo y Desarrollo		Meta				
		Favorable 80 %				
Objetivo de las acciones: Potenciar las habilidades y competencias de los docentes para un desempeño laboral más efectivo. Impulsar el apoyo al desarrollo de competencias y oportunidades de crecimiento						
Actividades o acciones asociadas a la medida preventiva						
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de necesidades de capacitación. 2. Diseño e implementación de programas de desarrollo profesional. 3. Evaluación continua del impacto de la capacitación. 4. Facilitación de oportunidades para la participación en proyectos educativos. 5. Creación de planes de carrera. 						
Forma de validar la efectividad o resultados de la medida	Firma de aprobación; Fecha de aprobación:					
Evaluaciones periódicas del desempeño, retroalimentación de los participantes y seguimiento de planes de carrera.						
Responsable (s)						

	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

Dimensión psicosocial		Resultados de la evaluación				
		<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Desfavorable</td> <td style="text-align: right;">58%</td> </tr> <tr> <td>Intermedia</td> <td style="text-align: right;">20%</td> </tr> <tr> <td>Favorable</td> <td style="text-align: right;">22%</td> </tr> </table>	Desfavorable	58%	Intermedia	20%
Desfavorable	58%					
Intermedia	20%					
Favorable	22%					
Inseguridad		Meta				
		Favorable 80 %				
Objetivo de las acciones: Reducir la incertidumbre y crear un entorno laboral estable y predecible.						
Actividades o acciones asociadas a la medida preventiva						
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo y comunicación de políticas institucionales. 2. Sesiones de información y aclaración de dudas. 3. Canales de comunicación abiertos y accesibles. 4. Evaluación regular de la efectividad de las políticas. 5. Implementación de protocolos de seguridad emocional. 						
Forma de validar la efectividad o resultados de la medida	Firma de aprobación; Fecha de aprobación:					
Encuestas de satisfacción y comprensión, retroalimentación continua, seguimiento de incidentes.						
Responsable (s)						

	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

Dimensión psicosocial		Resultados de la evaluación
		Desfavorable 24% Intermedia 32% Favorable 44%
Apoyo Social y Liderazgo		Meta
Favorable 80 %		
Objetivo de las acciones: Mejorar las relaciones interpersonales y fortalecer la calidad del liderazgo institucional.		
Actividades o acciones asociadas a la medida preventiva		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de programas de integración y trabajo en equipo. 2. Desarrollo de habilidades de liderazgo para supervisores. 3. Evaluación de la calidad de liderazgo mediante encuestas. 4. Implementación de políticas de puertas abiertas. 5. Promoción de eventos sociales y actividades recreativas. 		
Forma de validar la efectividad o resultados de la medida	Firma de aprobación;	
Encuestas de satisfacción de liderazgo, retroalimentación de los participantes, indicadores de trabajo en equipo y colaboración.	Fecha de aprobación:	
Responsable (s)		

	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

Dimensión psicosocial	Resultados de la evaluación
Doble Presencia	Desfavorable 70%
	Intermedia 18%
	Favorable 12%
	Meta
	Favorable 80 %
Objetivo de las acciones: Facilitar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, reduciendo el estrés derivado de la doble presencia.	
Actividades o acciones asociadas a la medida preventiva	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementación de políticas de flexibilidad horaria. 2. Oferta de servicios de apoyo infantil o familiar. 3. Creación de programas de teletrabajo. 4. Evaluación de la carga de trabajo. 5. Monitoreo del bienestar familiar. 	
Forma de validar la efectividad o resultados de la medida	Firma de aprobación;
Encuestas de satisfacción de políticas de flexibilidad, evaluación de programas de apoyo familiar, indicadores de bienestar familiar	Fecha de aprobación:
Responsable (s)	

	Manual de prevención de riesgos psicosociales	COD-MAN-001
		Fecha-2024

Dimensión psicosocial		Resultados de la evaluación	
		Desfavorable	88%
		Intermedia	10%
		Favorable	2%
		Meta	
Estima		Favorable 80 %	

Objetivo de las acciones: Facilitar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, reduciendo el estrés derivado de la doble presencia.

Actividades o acciones asociadas a la medida preventiva

1. Implementación de programas de reconocimiento y premios.
2. Celebración de logros e hitos individuales y colectivos.
3. Establecimiento de sistemas de retroalimentación positiva.
4. Creación de oportunidades para el avance profesional.
5. Oferta de beneficios y recompensas.

Forma de validar la efectividad o resultados de la medida

Evaluaciones de participación en programas, encuestas de satisfacción, seguimiento de avances profesionales y uso de beneficios.

Responsable (s)

Firma de aprobación;

Fecha de aprobación:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.5 Conclusiones

Según los resultados obtenidos y objetivos trazados, este estudio ha dado una perspectiva precisa sobre los riesgos psicosociales en la dinámica organizacional de la escuela fiscal de Riobamba en 2023. Se hizo un análisis exhaustivo para evaluar la influencia de estos factores en el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica, revelando un alto nivel de control por parte de estos y un buen desempeño laboral. Se puede concluir que esta situación, en su mayoría, ha influido positivamente en la calidad del trabajo, promoviendo un ambiente organizado, planificado y supervisado, generando un fuerte sentido de pertenencia y responsabilidad. Los docentes han demostrado un desarrollo significativo de competencias y expectativas, lo cual se traduce en un impacto satisfactorio en su desempeño laboral.

Los resultados de este estudio subrayan la relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los docentes, esto demuestra la hipótesis planteada en el estudio. La evidencia respaldada por el valor de Chi cuadrado, que alcanzó 12,214 con una significancia de $p=0,002$, confirma de manera estadística la significativa asociación directa entre estos elementos. Además, el análisis de regresión lineal revela un valor de R que destaca la robusta relación existente entre las variables, evidenciando que alrededor del 78% de la variabilidad en el desempeño laboral puede ser explicada por los factores psicosociales. Al desglosar los factores individuales considerando los valores de significancia de cada uno de estos, se precisó que la estima, la doble presencia y las exigencias psicológicas emergen como los elementos de mayor incidencia, resaltando su influencia significativa en la calidad del desempeño laboral de los docentes.

En lo que corresponde al objetivo que busca identificar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los docentes, se concluye que, la estima, la doble presencia, representan los factores de riesgos más prevalente en los docentes. Que un 88% de los docentes estén en condición desfavorable en la dimensión de estima, evidencia una marcada falta de reconocimiento y valoración en el entorno laboral. Asimismo, la dimensión de doble presencia, con un 70% de los docentes en condición desfavorable, revela que la combinación de responsabilidades laborales y familiares está generando tensiones significativas en la vida de los educadores. Este alto porcentaje indica que la carga de trabajo y las responsabilidades familiares simultáneas están impactando negativamente en el bienestar de los docentes, lo que podría tener repercusiones en su rendimiento y salud mental.

El 64 % de los docentes se exponen a condición de exigencias psicológicas desfavorables lo que se destaca que no se atienden de forma apropiada las demandas mentales y emocionales asociadas al trabajo. El análisis de estas dimensiones vinculadas al riesgo psicosocial se configura como un factor de gran trascendencia. Esta significativa exposición a exigencias mentales y emocionales podría conllevar implicancias notables en el rendimiento laboral, generando niveles elevados de estrés y fatiga mental que podrían repercutir en la calidad de la enseñanza y la interacción con los estudiantes.

En contrapartida, la dimensión de Trabajo Activo y Oportunidades de Desarrollo exhibe que el 32% de los educadores disfruta de condiciones propicias o favorables en este aspecto. Esto indica un ambiente laboral dinámico con perspectivas de crecimiento profesional, lo cual puede tener un impacto positivo en su desempeño. La capacidad de participar en diversas actividades educativas, colaborar con colegas y acceder a oportunidades de desarrollo profesional contribuye

a mantener a los docentes motivados y comprometidos en sus funciones, repercutiendo positivamente en la calidad educativa.

El análisis de variables demográficas como género, edad, estado civil, nivel académico y tiempo de servicio en la institución permite concluir la conexión entre estas características y el desempeño laboral, y la exposición a riesgos psicosociales en los docentes de la escuela fiscal de Riobamba. Desde la perspectiva de género, se evidencia que el 75 % de las mujeres exhiben un rendimiento laboral alto en comparación con los hombres, sugiriendo la posible adopción de estrategias de afrontamiento y resiliencia frente a los riesgos psicosociales. Este resultado puede asociarse a habilidades socioemocionales más avanzadas, con un impacto positivo en la gestión de tensiones en el entorno educativo.

En relación con la edad, destaca que los docentes mayores de 45 años que constituye en 56,2 %, presentan un desempeño laboral alto, indicando que la experiencia acumulada podría actuar como un factor protector ante los riesgos psicosociales. La estabilidad emocional y las habilidades adquiridas a lo largo de los años pueden contribuir de manera efectiva a enfrentar los desafíos laborales. En cuanto al estado civil, 21 de los docentes casados son predominantes en el desempeño alto, representando el 65,5 %; lo anterior permite inferir que la estabilidad en las relaciones personales puede influir positivamente en el rendimiento laboral. Contrariamente, los docentes divorciados muestran una proporción significativa en el desempeño medio siendo estos el 29,4%, sugiriendo posibles desafíos emocionales que pueden impactar su rendimiento.

Con respecto al nivel académico, se destaca que los docentes con postgrado exhiben un desempeño alto en mayor proporción, siendo este de 46,9 % de los que se encuentran en la categoría de desempeño alto. Esto resalta la importancia de la formación avanzada en la capacidad para enfrentar riesgos psicosociales y mantener un rendimiento laboral destacado. Finalmente, en

cuanto al tiempo de servicio en la institución, los docentes de entre 1 y 10 años de experiencia presentan un desempeño medio, siendo 76,5%. Esto podría indicar que, aunque cuentan con experiencia, aún enfrentan desafíos laborales que impactan su rendimiento. La relación entre la experiencia laboral y el desempeño puede ser influenciada por factores individuales y contextuales.

4.6 Recomendaciones

Implementar estrategias para mejorar la estima y reconocimiento de los docentes. Establecer programas de reconocimiento, retroalimentación positiva y oportunidades para compartir logros y contribuciones.

Incentivar la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales. Facilitar espacios de diálogo y consulta que permitan a los docentes contribuir a la definición de políticas y prácticas educativas.

Implementar evaluaciones regulares para identificar y monitorear las demandas mentales y emocionales asociadas al trabajo docente. Esto permitirá ajustar las cargas laborales y desarrollar estrategias para gestionar las exigencias psicológicas de manera efectiva.

Diseñar e implementar programas de desarrollo profesional que fomenten el crecimiento y las habilidades de los docentes. Proporcionar oportunidades para adquirir nuevas competencias y promover un entorno activo y en constante desarrollo.

Abordar la inseguridad laboral mediante la implementación de políticas institucionales claras y estables. Proporcionar información transparente sobre las condiciones de empleo y garantizar la estabilidad contractual para reducir la percepción de inseguridad.

Fomentar la creación de redes de apoyo social entre los docentes. Establecer programas que faciliten la colaboración, la comunicación efectiva y el respaldo mutuo, contribuyendo así a mejorar la calidad de las relaciones laborales.

Implementar programas de formación para líderes educativos que promuevan un liderazgo transformador. Incentivar un estilo de liderazgo que inspire confianza, promueva la participación y apoye el desarrollo profesional de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, C., Gonzales, K., Manzano, L., Mora, A., & Ossa, G. (2021). *Factores de riesgo psicosocial bienestar y calidad de vida laboral*. [Tesis de psicología, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano], Repositorio institucional poligran. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2969/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20BIENESTAR%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1 ed.). Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Cerón, A. (2023). *Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en profesionales operativos de salud de un hospital básico Carchi-Ecuador*. (Universidad Técnica del Norte. Tesis de Maestría), Ibarra. Recuperado el 16 de diciembre de 2023, de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15360/2/PG%201706%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Costales, B., & Gaviláñez, L. (2022). Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. *Revista Psicología UNEMI*, 6(10), 10-20. doi:<https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1321>

- Crespo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A.* (Universidad Técnica de Ambato. Tesis de Pregrado), Ambato. Recuperado el 17 de Diciembre de 2023, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>
- Diago, V., & Redondo, S. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Espacios*, 41(20), 202-215. Recuperado el 17 de diciembre de 2023, de <https://www.revistaespacios.com/>
- Díaz, D., Anaya, A., & Santoyo, F. (2022). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida durante el confinamiento por covid-19 en universidades. *RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 12(24), 1-38. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1168>
- Escobar, P., & Bilbao, J. (2020). *Investigación y Educación Superior* (2 ed.). Editorial Lulu. Obtenido de <https://n9.cl/9bkjc>
- Fonseca, M., Jimena, K., & Barragán, F. (2022). *Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A. en Bogotá.* (Universidad ECCI. Tesis de Postgrado), Bogotá. Recuperado el 17 de diciembre de 2023, de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2975/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1), 45-58. doi:<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397/228>

- Garzón, L. (2019). *Evaluación y elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosocial en la cooperativa de ahorro y crédito Señor de Girón*. (Universidad del Azuay. Tesis de Postgrado), Cuenca. Recuperado el 17 de diciembre de 2023, de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9192/1/14836.pdf>
- Guerrero, J. (2023). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de MEGAKONS, S.A.* (Tesis de Grado. Universidad Técnica de Ambato), Ambato-Ecuador. doi:<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37851>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Recimundo*, 4(3), 163-173. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, . (2004). *El método COPSQQ (ISTAS 21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Madrid Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

- Isácaz, L. (2023). *Factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quito-Ecuador, 2023*. (Universidad Técnica del Norte, Facultad de Posgrado. Tesis de Maestría), Quito.
- Jara, Á. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del Distrito 09D04 Febres Cordero - Guayaquil*. (Tesis de Grado. Universidad Politécnica Salesiana), Guayaquil- Ecuador.
doi:<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19846/1/UPS-GT003139.pdf>
- Loli, A., Arias, L., Pulido, C., & Llacho, K. (2023). Características psicométricas del Cuestionario de Desequilibrio entre Esfuerzo y Recompensa en docentes de Lima. *Avances En Psicología*, 31(1), 1-16. Obtenido de <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/2729/3065>
- Millones, M. (2022). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en un establecimiento de salud I-3 de Lambayeque, 2022*. (Universidad César Vallejo. Tesis de Maestría), Piura. Recuperado el 17 de diciembre de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94935/Millones_CME%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ministerio de Trabajo. (2008). Reglamento del instructivo andino de seguridad y salud en el trabajo. Quito, Ecuador.
- Ministerio del Trabajo. (2017). Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Quito, Ecuador.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica*. Programa de Comunicación Social y Periodismo, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Neiva: universidad Surcolombiana.

- Murrieta, Y. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de Obregón*. (Instituto Tecnológico de Sonora. Tesis de Pregrado), Ciudad Obregón, Sonora. Recuperado el 17 de diciembre de 2023, de <https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/ALEJANDRA%20MURRIETA%20AAVEDRA.pdf>
- Olivares, N. (2022). *Riesgos psicosociales en el trabajo y la relación con la satisfacción laboral*. [Tesis de ingeniería, Universidad de San Carlos de Guatemala], Repositorio institucional . Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/18022/1/13%20T%283455%29.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Nota informativa sectorial de la OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_745393.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2015). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores*. Washinton D.C. Comité General para las Américas. Obtenido de https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Evaluación, identificación y análisis al interior de una empresa del sector deportivo en San Luis Potosí*. (Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Tesis de Maestría), San Luis Potosí.

- Recuperado el 17 de Diciembre de 2023, de <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7561/TesisM.FCA.2021.Factores.Ortiz.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ortíz, Y. (2019). *Introducción a la Metodología de investigación en Salud*. IIBISMED-UMSS. Obtenido de <https://n9.cl/s70ph>
- Peña, L. (2021). *Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID - 19*. (Tesis de Especialización. Escuela Colombiana de carreras industrial ECCI). doi:<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1573?show=full>
- Pereyra, L. (2020). *Metodología de la Investigación*. Kalik Soluciones Educativas. Obtenido de <https://n9.cl/u4mvs>
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. (Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de Maestría), Quito. Recuperado el 17 de Diciembre de 2023, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Quiroz, E., & Mamani, D. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020*. (Universidad Privada Antenor Orrego. Tesis de Pregrado), Trujillo. Recuperado el 17 de diciembre de 2023, de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6861/REP_ELIZAB

ETH.QUIROZ_DIEGO.MAMANI_DESEMPE% c3% 91O.LABORAL.DE.TRABA
JADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, J., Loaiza, L., & Rincón, I. (2020). *Riesgos psicosociales en trabajadores de áreas operativas del sector financiero de la ciudad de manizales*. (Universidad Católica de Manizales. Tesis de Postgrado), Manizales. Recuperado el 17 de Diciembre de 2023, de

<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2863/1/RIESGOS%20PSICO%20Juan%20Jacobo%20Ramirez%2C%20Leslie%20Isabel%20trabajo.pdf>

Roa, F., & González, F. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*(86), 193-210. doi:DOI:
<https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>

Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro*(35), 7-26. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>

Silva, M., & Bonilla, D. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Revista De Investigación E Innovación*, 5(7), 16-29. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>

Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 71-81. doi:<https://www.redalyc.org/journal/6679/667974505003/html/>

Suniaga, A. (2018). La docencia universitaria y horizontes epistémicos: Vías para la reflexión (2018). *Docencia Universitaria*, 19(1), 20-23. doi:http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_docu/article/view/15521/144814482193

- Titistar, E., Matabanchoy, J., & Ruíz, O. (2022). Dos enfoques de salud mental en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(2), 183-202.
doi:<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/3775>
- Tunquipa, J. (2020). *Identificación de factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa METCOM E.I.R.L. en el periodo del año 2019*. (Universidad Continental. Tesis de Pregrado), Huancayo.
- Vásquez, G. (2023). *Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima*. (Tesis de Grado. Universidad Científica del Sur), Lima-Perú.
doi:<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2943>
- Vega, L. (2022). *Riesgo psicosocial laboral y desempeño docente en Aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima 2021*. (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo), Lima-Perú.
doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81460>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales de CoPsoQ (ISTAS 21)

Sexo: F () M ()

Edad:

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de cuestionamientos realizados a su actuar laboral cotidiano, marque con una X en el casillero cuando se relacione con usted.

4- Siempre

3 – Muchas Veces

2 – Algunas Veces

1 – Solo alguna vez

0 - Nunca

N.	ITEMS POR RESPONDER.	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Solo alguna Vez	Nunca
1.	¿Tiene que trabajar muy rápido?					
2.	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule trabajo?					
3.	¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?					
4.	¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5.	¿Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?					
6.	¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?					
7.	¿Tiene influencia sobre la calidad de trabajo que se le asigna?					
8.	¿Se tiene en cuenta su opinión para asignarle tareas?					
9.	¿Influye el orden en el que realiza sus tareas?					
10.	¿Puede decidir cuando hacer un descanso en su centro de trabajo?					
11.	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
12.	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?					
13.	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
14.	¿Se siente comprometido con su profesión?					
15.	¿Tienen sentido sus tareas, con relación a su contrato?					
16.	¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?					
17.	En estos momentos estas preocupado: ¿por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que quedara desempleado?					
18.	En estos momentos estas preocupado: ¿por si le cambian de tareas contra su voluntad?					

19.	En estos momentos estas preocupado: ¿por si su salario se ve afectado y/o alterado?				
20.	En estos momentos estas preocupado: ¿por si le cambian el horario de trabajo de manera repentina?				
21.	¿Sabe exactamente qué independencia tiene en su trabajo?				
22.	¿Sabe exactamente qué tarea son de su responsabilidad?				
23.	¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?				
24.	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?				
25.	¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros de trabajo?				
26.	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?				
27.	¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?				
28.	En el trabajo, ¿siente que forma parte de un equipo de trabajo?				
29.	¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo de su empresa?				
30.	¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?				
31.	¿Realiza parte del trabajo familiar/doméstico?				
32.	Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?				
33.	Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?				
34.	¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?				
35.	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				
36.	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario de parte de la empresa				
37.	¿En mi trabajo me tratan injustamente mis pares o superiores?				
38.	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado				

Nota. Este instrumento fue extraído de la investigación desarrollada por Vásquez (2023),

Anexo 2. Cuestionario de desempeño laboral

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de cuestionamientos realizados a su percepción del desempeño laboral cotidiano, marque con una X en el casillero cuando se relacione con usted:

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca

N	Evaluación de Desempeño	0	1	2	3
1	Se produce la generación de ideas creativas e innovadoras				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores				
9	Puede trabajar de forma independiente				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				
24	Los jefes promueven las capacitaciones				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas				
26	La institución promueve el desarrollo personal				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos, el cual se demuestra en resultados				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo				

1.1.

Nota. Este instrumento fue extraído de la investigación desarrollada por Vásquez (2023),

Anexo 3. Consentimiento informado

Yo _____
_____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “Riesgo psicosocial y desempeño laboral en docentes de una Escuela Fiscal de Riobamba – 2023”, éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Técnica del Norte en Ecuador. Entiendo que este estudio busca establecer la influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados en el desempeño laboral de los docentes de enseñanza básica en la escuela fiscal de Riobamba durante el período 2023, y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos. Me explicaron que la información registrada será confidencial y que los nombres de los participantes se asociarán a un número de serie, lo que significa que otras personas no podrán conocer las respuestas ni identificarse en la fase de publicación de resultados. Sabemos que los datos no me se entregarán y que no habrá retribución por la participación en este estudio, pero esta información podrá beneficiar indirectamente y tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está haciendo.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha: