



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

**Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral y
autopercepción de estado de salud en docentes de instituciones educativas de la
parroquia Angochagua, Ibarra - 2025**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en
Higiene y Salud Ocupacional**

AUTOR/A: Edith Yomaira Albacura Noques

DIRECTOR: Medrano Aulestia Jessica Valeria

ASESOR: Molina Ormaza Gema Nathaly

IBARRA - ECUADOR

2025

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a Dios y a mis padres Luis y María, quienes han sido mi inspiración, mi apoyo incondicional y mi fortaleza durante todos los retos que se presentaron en mi vida. A mis hermanos Dayelin y Sebastián quienes con su ejemplo de trabajo y perseverancia me motivaban a dar lo mejor de mí en cada momento y no rendirme hasta llegar a cumplir mis objetivos.

A Roberto quien me ha brindado su amor, paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante todo el proceso

A mi familia en general quienes han creído y confiando en mí para continuar y llegar a cumplir esta meta.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte, por permitirme continuar con mi formación académica; así como también a mi tutora del trabajo de grado; Mgtr. Jessica Medrano por su dedicación, orientación y paciencia desde el momento que empecé a desarrollar la presente investigación, así como también a mi asesora; Mgtr. Gema Molina, gracias por su predisposición y brindarme el apoyo necesario para mejorar el estudio.

Y a los diferentes docentes que compartieron sus conocimientos, consejos y experiencias que me ayudaron para forjarme como profesional.

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 la entrega del presente trabajo 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	1004508667		
APELLIDOS Y NOMBRES	ALBACURA NOQUES EDITH YOMAIRA		
DIRECCIÓN	IBARRA		
EMAIL	edithalbacura@gmail.com		
TELÉFONO FIJO		TELÉFONO MÓVIL:	0991441294
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y AUTOPERCEPCIÓN DE ESTADO DE SALUD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PARROQUIA ANGOCHAGUA, IBARRA - 2025		
AUTOR:	ALBACURA NOQUES EDITH YOMAIRA		
FECHA: DD/MM/AAAA	23/10/2025		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
TITULO POR EL QUE OPTA	MAGÍSTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
DIRECTOR	MEDRANO AULESTIA JESSICA VALERIA		

2. CONSTANCIAS

El autor Edith Yomaira Albacura Noques manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, 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 asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 23 días del mes de octubre del año 2025

EL AUTOR:

Firma _____

Nombre: Edith Yomaira Albacura Noques.

3. CERTIFICADO DE CONFORMIDAD

REPÚBLICA DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO



Ibarra, 12 de octubre del 2025


Dr. Jorge Gordón
Decano (e) Facultad de Posgrado

ASUNTO: Conformidad con el documento final

Señor(a) Decano(a):

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado “ Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral y autopercepción de estado de salud en docentes de instituciones educativas de la parroquia Angochagua, Ibarra - 2025” de la maestrante Albacura Noques Edith Yomaira, de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Directora	Medrano Aulestia Jessica Valeria	 Firma digitalizada por: JESSICA VALERIA MEDRANO AULESTIA Certificado digitalizado con FIDUCIA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS.....	II
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	III
2. CONSTANCIAS	IV
3. CERTIFICADO DE CONFORMIDAD.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XIII
CAPÍTULO I.....	1
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Contextualización del problema.....	1
1.2 Identificación de la problemática.....	1
1.3 Relación con la literatura.....	2
1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central.....	3
1.5 Objetivos.....	4
1.5.1 Objetivo general.	4
1.5.2 Objetivos específicos.....	4
1.6 Justificación de la investigación.....	5
CAPÍTULO II.....	6
2. MARCO REFERENCIAL	6
2.1 Marco teórico	6
2.1.1 Fundamentación del problema.....	10

2.1.2	Conceptualización de la problemática	11
2.1.3	Teorías que respaldan el estudio.....	12
2.1.4	Investigaciones previas y su relación con el problema.....	13
2.2	<i>Marco legal</i>	14
CAPÍTULO III	18
3.	MARCO METODOLÓGICO	18
3.1	<i>Enfoque investigación</i>	18
3.2	<i>Tipo de investigación</i>	18
3.3	<i>Diseño de investigación</i>	18
3.4	<i>Descripción del área de estudio</i>	18
3.4.1	Población y muestra.....	19
3.4.2.	Criterios de inclusión.....	19
3.4.3	Criterios de exclusión.....	19
3.5	<i>Procedimiento</i>	19
3.6	<i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	20
3.7	<i>Técnicas de análisis de datos</i>	22
3.8	<i>Consideraciones éticas</i>	22
CAPITULO IV	24
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
4.1	<i>Resultados</i>	24
4.2	Discusión	41
4.2.1	<i>Discusión de resultados y análisis crítico.</i>	41
4.2.	<i>Fortalezas y limitaciones</i>	46
CAPÍTULO V	48
5.	PROPUESTA	48

5.1. <i>Introducción</i>	48
5.2. <i>Diagnóstico y Contexto</i>	48
5.3. <i>Objetivos de la intervención</i>	48
5.4. <i>Estrategias y acciones propuestas</i>	49
5.6. <i>Indicadores de éxito</i>	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
Conclusiones.....	53
Recomendaciones	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos.....	24
Tabla 2. Resultado global de la investigación.	34
Tabla 3. Resultado global de Factores psicosociales y Desempeño laboral de los docentes.	36
Tabla 4. Riesgo psicosocial global y autopercepción de la salud.....	37
Tabla 5. Asociación entre Factores psicosociales y desempeño laboral de los docentes	40
Tabla 6. Asociación del resultado global de Factores psicosociales y autopercepción de salud	40
Tabla 7. Planificación de actividades a realizar para mitigar riesgo psicosocial según dimensiones.	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en docentes.	25
Ilustración 2. Resultados de la Evaluación psicosocial por dimensiones.	26
Ilustración 3. Resultado de la dimensión “Carga y ritmo de trabajo” según género	27
Ilustración 4. Resultado de la dimensión “Desarrollo de competencias” según género.	27
Ilustración 5. Resultado de la dimensión “Liderazgo” según género.	28
Ilustración 6. Resultado de la dimensión “Marggen de acción y control” según género. ..	28
Ilustración 7. Resultado de la dimensión “Organización del trabajo” según género.....	29
Ilustración 8. Resultado de la dimensión “Recuperación” según género	29
Ilustración 9.- Resultado de la dimensión “Soporte y apoyo” según género.....	30
Ilustración 10. Resultados de la dimensión "Otros puntos importantes" según género.....	30
Ilustración 11. Resultados de la encuesta del Estado de salud general de los docentes - Cuestionario de Goldberg.....	31
Ilustración 12. Resultados de la Evaluación de Síntomas psicomáticos según género.....	31
Ilustración 13. Resultados de la Evaluación de Disfunción social en la actividad diaria según género	32
Ilustración 14. Resultados de la Evaluación de Ansiedad según género.	32
Ilustración 15. Resultados de la Evaluación de Depresión según género.	33
Ilustración 16. Desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas.	33
Ilustración 17. Riesgo psicosocial global y desempeño laboral de los docentes	36
Ilustración 18. Riesgo psicosocial global y síntoma psicomáticos	38
Ilustración 19. Riesgo psicosocial global y Disfunción social en la actividad diaria.	38
Ilustración 20. Riesgo psicosocial global y ansiedad.....	39
Ilustración 21. Riesgo psicosocial global y depresión	39

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL Y AUTOPERCEPCIÓN DE ESTADO DE SALUD EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PARROQUIA
ANGOCHAGUA, IBARRA - 2025**

Autor: Edith Yomaira Albacura Noques

Director: Jessica Valeria Medrano Aulestia

Año: 2025

RESUMEN

Introducción: Los docentes tienen una profesión muy demandante, ya que combina la transmisión de conocimientos con la formación integral de estudiantes, por lo que son más susceptibles a presentar riesgos psicosociales, los cuales afectan negativamente a su desempeño laboral y reducen su bienestar general. **Objetivo:** Analizar los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral y autopercepción del estado de salud en docentes de instituciones educativas de la parroquia Angochagua, Ibarra - 2025. **Metodología:** Estudio no experimental, descriptivo – correlacional constituido por 54 docentes seleccionados mediante criterios de inclusión y exclusión. Quienes previo a un consentimiento informado completaron dos encuestas online (Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo y cuestionario general de salud de Goldberg). Además, se registró los datos del Sistema de registro de información y evaluación de desempeño del Ministerio del trabajo y el análisis descriptivo e inferencial se realizó en el programa estadístico SPSS. **Resultados:** El 81.5% de los participantes presentó un riesgo medio en el resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial, viéndose afectadas 5 de las 8 dimensiones evaluadas. Mientras que en la autopercepción de la salud el 16.6% resultaron casos probables para síntomas psicómaticos y disfunción social en la actividad diaria. Además, el desempeño laboral en su mayoría es muy bueno y solo el 18.5% excelente. Finalmente la asociación entre factores psicosociales y desempeño laboral resultó ser estadísticamente significativa ($p < 0,00$; IC 95%). **Conclusión:** Los factores psicosociales en docentes presentan un riesgo medio, lo cual influye en su desempeño laboral y aunque no

sucede lo mismo con la autopercepción de la salud, ya que su influencia es mínima, es fundamental implementar estrategias preventivas y de apoyo que permitan reducir estos riesgos y promover un entorno laboral más saludable y favorable para el desarrollo profesional y personal del docente.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, desempeño laboral, cuestionario de Goldberg y docentes.

ABSTRACT

Introduction: Teachers have a very demanding profession, since it combines the transmission of knowledge with the comprehensive training of students, so they are more susceptible to presenting psychosocial risks, which negatively affect their work performance and reduce their general well-being. **Objective:** To analyze psychosocial risk factors and their influence on job performance and self-perception of health status among teachers at educational institutions in the Angochagua parish, Ibarra - 2025. **Methodology:** No experimental, descriptive-correlational study comprised of 54 teachers selected using inclusion and exclusion criteria. After obtaining informed consent, they completed two online surveys (the Ministry of Labor's Psychosocial Risk Assessment Questionnaire and the Goldberg General Health Questionnaire). Data were also entered into the Ministry of Labor's Performance Evaluation and Information Recording System, and descriptive and inferential analysis was performed using SPSS. **Results:** 81.5% of participants presented a medium risk in the overall psychosocial risk assessment, with 5 of the 8 dimensions assessed being affected. Regarding self-perceived health, 16.6% were considered probable cases for psychotic symptoms and social dysfunction in daily activities. Furthermore, job performance was mostly very good, and only 18.5% were excellent. Finally, the association between psychosocial factors and job performance was statistically significant ($p < 0.00$; 95% CI). **Conclusion:** Psychosocial factors in teachers present a medium risk, which influences their work performance. Although the same does not apply to self-perception of health, since its influence is minimal, it is essential to implement preventive and support strategies that reduce these risks and promote a healthier work environment that is favorable for the professional and personal development of teachers.

Keywords: Psychosocial risk, job performance, Goldberg questionnaire and teachers.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Contextualización del problema

En el contexto educativo actual, el bienestar físico y mental docente es un tema muy importante en el ámbito ocupacional. Ya que ellos enfrentan muchas exigencias de las instituciones educativas, lo que puede causarles agotamiento físico o mental y producir apatía hacia su trabajo y disminuir su productividad (León y Ortega, 2023).

Los docentes de zonas rurales como en la parroquia de Angochagua, a menudo enfrentan una alta carga de trabajo, incluyendo la atención a estudiantes con necesidades especiales, recursos didácticos limitados, la gestión de colaboración con la comunidad y la falta de acceso a recursos tecnológicos afecta directamente el proceso de enseñanza (Muñoz – Piloza et al., 2025).

Debido a esta problemática, un estudio en Guayaquil determinó los riesgos psicosociales que enfrentan los docentes. Los resultados mostraron que, en la dimensión de exigencias psicológicas, el riesgo es alto. Específicamente, el trabajo muy rápido fue señalado como riesgo alto por el 52%. La distribución de tareas también fue considerada un riesgo alto por el 70%, lo que indica que los docentes están experimentando malestares relacionados con estas condiciones laborales (Campoverde y Muñoz, 2022).

Por todo esto, es fundamental entender cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en el desempeño laboral de los docentes y en cómo perciben su estado salud. Este conocimiento es esencial para poder diseñar estrategias que intervengan y promuevan el bienestar laboral de los docentes, ayudándolos a enfrentar las exigencias de su trabajo y a mantener un buen estado de salud físico y mental (Chumpén, 2024).

1.2 Identificación de la problemática

La relación entre la exposición a factores psicosociales, el desempeño laboral y la percepción de la salud es un tema muy controversial analizado por su relevancia y complejidad. Diversos estudios muestran que muchos docentes perciben que su trabajo afecta negativamente su salud. Por ejemplo, en España, casi el 20% de los docentes reportaron problemas como insomnio, cansancio, dolores de cabeza y tensión, además

de un alto nivel de estrés laboral (Guerrero et al., 2018). También en Lima, los riesgos psicosociales de los docentes se midieron en varias dimensiones obteniendo que las exigencias psicológicas se presentan desfavorables en el 34.4%. Esto indica que los factores psicosociales en el trabajo son un problema creciente que afecta la salud mental y física (Vásquez y Castro, 2023).

Los factores psicosociales causan problemas de salud como ansiedad, depresión, insomnio, fatiga y dolores físicos. Además, el estrés y la inseguridad laboral pueden disminuir la atención y aumentar el riesgo de accidentes o errores en el trabajo, poniendo en peligro la seguridad tanto del docente como del estudiante (Vásquez y Castro, 2023).

También es importante mencionar que la Parroquia Angochagua es un sector rural y que los docentes en escuelas rurales enfrentan diversos riesgos psicosociales que afectan su salud mental y física. Estos riesgos incluyen la falta de recursos, aislamiento social, altas cargas de trabajo y la interacción con situaciones de vulnerabilidad en sus estudiantes (Arenas y Ortega, 2021).

A nivel organizacional, estos problemas se traducen en menor productividad, mayor ausentismo y rotación de personal, además de un ambiente laboral menos saludable y colaborativo. En la vida personal de los docentes, la presencia de estrés y problemas de salud reduce su bienestar general, afectando su calidad de vida, relaciones familiares y satisfacción laboral. En definitiva, la situación actual requiere atención para mejorar las condiciones laborales y promover un entorno más saludable y seguro (Chumpén, 2024).

1.3 Relación con la literatura

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en 1984; definieron a los factores psicosociales laborales como: Aquellas interacciones generadas entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de su organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción laboral (Valencia-Contrera y Rivera- Rojas, 2023).

Debido a que los riesgos psicosociales constituyen un fenómeno multifactorial afecta tanto la salud física y mental de los trabajadores como su desempeño laboral. En particular, las condiciones de trabajo a nivel intralaboral, como largas jornadas laborales y múltiples responsabilidades académicas y administrativas, exponen a los docentes a altos niveles de riesgo psicosocial (Jácome-Muñoz et al., 2021).

Además, es importante destacar que el ritmo de vida acelerado, común en la vida cotidiana, ha generado secuelas negativas que se reflejan de manera significativa en el rendimiento profesional de las personas y en los diferentes ámbitos de su vida. Por ello, no resulta sorprendente que aspectos vinculados a los sentimientos, emociones, pensamientos e inteligencia emocional sean relevantes para comprender situaciones de estrés, irritabilidad, ansiedad, depresión o desánimo, padecimientos que con frecuencia aquejan a docentes en distintos niveles del sistema educativo. Estos problemas, además, influyen directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Montes et al., 2025).

Por esta razón, es necesario identificar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral y la percepción de salud en los docentes, ya que una visión integral de estos factores contribuye al desarrollo de estrategias de mejora del ambiente laboral y la promoción de la salud ocupacional. Sin embargo, existe una carencia de estudios que relacionen estas tres variables en el ámbito educativo, lo que justifica la necesidad de realizar la presente investigación.

1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central

El modelo demanda-control-apoyo social propuesto por Robert Karasek en 1979 y modificado por Johnson y Hall en 1988 ha sido puesto a prueba en numerosos estudios de alto impacto epidemiológico que utilizan diversas metodologías para demostrar en qué medida la exposición a malas condiciones psicosociales en el trabajo aumenta el riesgo de bajo bienestar psicológico, desarrollar una enfermedad física concreta, o que la evolución de algún trastorno sea más rápida o tenga peores consecuencias. Evidenciando claramente que la alta tensión influye en la salud y calidad de vida de diversas formas, y ninguna de ellas beneficiosa (Vega, 2001).

Debido a que los docentes son una población vulnerable a riesgos psicosociales por la naturaleza de su trabajo (Jácome-Muñoz et al., 2021), se ha considerado realizar la presente investigación argumentando que la exposición a factores psicosociales influye

negativamente en el desempeño laboral y en la autopercepción de la salud, además esta información será útil en la salud ocupacional, por la formulación de estrategias para mitigar los riesgos psicosociales. Garantizando así el cumplimiento del Artículo 326, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador 2008 en el que establece que: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2008).

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general.

Analizar los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral y autopercepción del estado de salud en docentes de instituciones educativas de la parroquia Angochagua, Ibarra - 2025.

1.5.2 Objetivos específicos.

1. Identificar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a docentes de instituciones educativas de la parroquia Angochagua, Ibarra - 2025.
2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas de la parroquia Angochagua, Ibarra - 2025.
3. Describir la autopercepción de salud de los docentes de instituciones educativas de la parroquia Angochagua, Ibarra - 2025.
4. Correlacionar los factores de riesgo psicosocial, el nivel de desempeño laboral y la autopercepción del estado de salud identificados en docentes de las instituciones educativas de la parroquia Angochagua, Ibarra – 2025.
5. Proponer estrategias de intervención que contribuyan a mitigar los factores de riesgo psicosocial, mejorar el desempeño laboral y la salud de los docentes en las instituciones educativas de la parroquia Angochagua, Ibarra - 2025

1.6 Justificación de la investigación

En Latinoamérica, se han presentado distintas reformas educativas, que han repercutido en el bienestar laboral de los docentes. En Chile, por ejemplo, expone transformaciones en el sector público. Brasil también ha experimentado una serie de reformas educativas, que han impactado la organización escolar y la labor docente, dado que durante su jornada de trabajo destinan tiempo para la atención de estudiantes y padres de familia, sumado a reuniones para planificación y evaluación. También Colombia en el decreto 1278 de 2002, dicta el sistema de calificación docente acorde con su formación académica, experiencia, responsabilidad y competencias. A esto, se agrega la evaluación del desempeño, que en múltiples ocasiones generan malestar e inconformidad, repercutiendo tanto en su salud como en su vocación profesional (Charria et al., 2022).

Además, un estudio confirma de manera significativa la existencia de una correlación positiva ($Rho \text{ Spearman} = 0.225, p=0.007$) entre riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal de la Universidad Peruana Los Andes -2023, por lo que destaca la importancia de controlar estos factores para mejorar el rendimiento laboral (Chumpén, 2024).

Debido a esta problemática, se considera que es necesario realizar la presente investigación ya que teóricamente el estudio ampliará el conocimiento sobre la relación de los factores psicosociales en el desempeño laboral y percepción de la salud de los docentes, para que de esta manera en el ámbito práctico, estos hallazgos encontrados en el estudio proporcionen una visión integral de estos aspectos para el desarrollo de estrategias de mejora en el ambiente laboral y en la promoción de la salud ocupacional en las diferentes instituciones educativas ya que, metodológicamente se utilizará un enfoque cuantitativo que permitirá una mejor comprensión de la relación existente entre las variables de estudio.

Finalmente, la presente investigación presentó una gran viabilidad ya que los participantes mostraron una gran predisposición en participar del estudio y también se contó con los recursos humanos, económicos y tecnológicos necesarios para llevar a cabo la presente investigación de manera factible.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

En la globalización del siglo XXI, donde los cambios en el entorno laboral son constantes y donde se ha incrementado la demanda de nuevos perfiles, así como la falta de un horario de trabajo definido, aunque esto sea señalado en su contrato de trabajo o donde las condiciones del entorno laboral no son las más adecuadas para el desempeño de sus tareas, con una carga laboral excesiva, que obstaculiza el crecimiento profesional en el ámbito académico y además obtengan, un sueldo que no se alinea con las expectativas de los profesionales o con las tareas que desempeñan. Produce que los docentes sean más vulnerables a percibir estos factores psicosociales de manera negativa y causar afectaciones en la salud y la calidad de vida a nivel físico, psicológico, emocional, conductual y social, afectando también en la productividad de las instituciones educativas, reducción del rendimiento y de la calidad, ausentismo y abandono del personal docente (Alvites-Huamaní, 2019).

En Ecuador, los docentes de instituciones educativas rurales como en la Parroquia Angochagua son multifuncionales, realizan un papel distinto a otros profesionales porque deben planificar sincrónicamente las actividades de diferentes niveles educativos, atender a los procesos administrativos y velar porque exista igualdad entre el alumnado, además existen carencias evidentes en materia de recursos didácticos, acceso a servicios básicos, adecuada infraestructura y el desarrollo profesional (Villagómez et al., 2023).

Los resultados cuantitativos de un estudio realizado indican que el 72% de los docentes reportan niveles elevados de estrés debido a la sobrecarga laboral y la presión por cumplir metas curriculares con recursos insuficientes. La percepción de inseguridad afecta al 60% de los docentes, quienes reportan sentir amenazas de violencia y extorsión en sus instituciones. La satisfacción laboral resultó ser baja en el 63% de los participantes, debido a la falta de apoyo institucional y oportunidades de desarrollo profesional. Los análisis estadísticos revelan una correlación significativa entre la percepción de inseguridad, el estrés y la insatisfacción laboral. Este análisis destacó cómo la inseguridad y la sobrecarga de trabajo afectan la salud mental y el rendimiento de los docentes. Concluyendo que los

factores psicosociales adversos limitan el desempeño docente, afectando la calidad educativa (Carrera-Castillo et al., 2024).

En este contexto, existen teorías sobre cómo los factores psicosociales afectan tanto el rendimiento en el trabajo como la salud de los empleados. Por ejemplo, la teoría demanda – control de Karasek y el Modelo de recursos y demandas laborales de Bakker y Demerouti establecen que las altas exigencias laborales, combinadas con una escasa capacidad de control en el ambiente de trabajo y un soporte institucional limitado, incrementan el estrés y perjudican el bienestar de los trabajadores (Carrera-Castillo, 2024).

Debido a esta situación resulta importante realizar una evaluación de los riesgos psicosociales que pueden afectar el estado de salud de los docentes y su desempeño laboral, utilizando métodos que apunten al origen de los problemas y que consideren las características de la organización del trabajo. Dentro de los métodos con mayor validez científica en este ámbito, se basa en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de problemas de índole psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2018).

En Ecuador, con el fin de proporcionar una herramienta que promueva el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial se desarrolló una propuesta de cuestionario de evaluación, mismo que presenta una alta confiabilidad estadística, 0,964 de alfa de Cronbach y de 0,675 a 0,928 Alfa de Cronbach en las distintas dimensiones (Ministerio del Trabajo, 2018).

Este cuestionario está conformado por 58 ítems dividido en las siguientes 8 dimensiones: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización de trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo y Otros puntos importantes en los que incluyen temas relacionados a: Acoso discriminatorio, laboral y sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida (Ministerio del Trabajo, 2018).

Su puntuación global se basa mediante la sumatoria de las respuestas de cada pregunta con base en la escala de Likert; en desacuerdo, poco de acuerdo, parcialmente de acuerdo y completamente de acuerdo que van de 1 a 4 permitiendo identificar un nivel de

riesgo psicosocial general en cada dimensión de la siguiente manera: Alto si el puntaje final es de 58 a 116 puntos, medio si el puntaje oscila entre 117 a 174 puntos o bajo si va de 175 a 232 puntos (Ministerio del Trabajo, 2018).

Adicionalmente, también consta de otras secciones tales como: Instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios para que los trabajadores coloquen su inquietudes y opiniones, resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados para conocer el nivel de riesgo al que están expuesto los trabajadores. (Ministerio del Trabajo, 2018).

Aunque este cuestionario fue diseñado para la población ecuatoriana, su aplicación no es obligatoria en el ámbito laboral, ya que el Ministerio de Trabajo admite que las empresas o instituciones pueden utilizar cualquier instrumento que cuente con validez y fiabilidad nacional o internacional (Ministerio del Trabajo, 2018).

Existen algunos autores que han utilizado este cuestionario de evaluación como un instrumento para realizar investigaciones enfocadas en el estudio de los riesgos psicosociales de origen laboral que pueden incidir en los docentes, como por ejemplo Gutiérrez y Gavilanes en el 2021, Loor, et al. en el 2022 y Suarez e Isacaz en el 2023.

Por otra parte, también es necesario conocer el estado de salud general de los docentes por lo que como una herramienta de tamizaje para evaluar el malestar general y la salud mental en la población se utiliza el General Health Questionnaire (GHQ), este cuestionario es una técnica elaborada por Goldberg, en el Hospital Universitario de Manchester (Inglaterra) en 1970. El cual inicialmente consistía en 60 preguntas. Pero luego se elaboró versiones más cortas de 30, 28 y 12 ítems respectivamente (Ames, et al., 2024).

Este cuestionario fue elaborado con la intención de identificar alteración en estado de salud de las personas, aunque se considera que, en realidad, lo que mide es salud mental y no el estado de salud general que tendría que incluir el autoreporte de sintomatología física y se ha traducido a 38 idiomas incluyendo el español y el persa. Su uso generalizado permite realizar comparaciones entre diferentes poblaciones, además de contar con puntos de corte bien establecidos que indican la "casualidad" (Ames, et al., 2024).

El General Health Questionnaire – 28 Está compuesto por 28 ítems, organizados en 4 subescalas de 7 preguntas cada una:

- ***Síntomas Psicómaticos:*** Evalúa molestias físicas asociadas al estrés o ansiedad (dolores, cansancio, tensión).
- ***Ansiedad e insomnio:*** Explora nerviosismo, dificultad para dormir y preocupaciones constantes.
- ***Disfunción social:*** Mide la capacidad para desempeñarse en actividades cotidianas, sentirse útil y mantener relaciones sociales.
- ***Depresión grave:*** Evalúa síntomas depresivos más severos, como desesperanza, anhedonia (pérdida de interés) o pensamientos de autolesión.

Su evaluación puede hacerse mediante dos métodos: el dicotómico (0-0-1-1), que clasifica las respuestas según la presencia o ausencia de problema, donde una puntuación igual o superior a 5-6 indica posible afectación, o con la escala de Likert (0-1-2-3), que valora la intensidad de los síntomas y permite obtener un puntaje total entre 0 y 84, con puntos de corte que orientan sobre el nivel de riesgo (salud adecuada, riesgo moderado o riesgo alto). Además de la puntuación global, el GHQ-28 permite identificar en qué área específica (somática, ansiedad, social o depresión) el individuo presenta mayores dificultades, constituyéndose en un instrumento útil como cribado inicial en la evaluación de la salud mental (Ames, et al., 2024).

Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral de los docentes en Ecuador la asignación de responsabilidades es otorgada por el jefe inmediato y solamente puede ser modificada por parte del evaluador en función de la planificación de actividades o redistribución de la carga de trabajo de acuerdo a su criterio técnico y si existe algún cambio este debe ser notificado al evaluador (Ministerio del trabajo, 2018).

La evaluación se fundamenta en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servicios públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público y se debe registrar en el Sistema informativo integrado de talento humano

específicamente en el Sistema de registro de información y evaluación de desempeño y se miden en 5 dimensiones: (Ministerio del trabajo, 2018).

- Excelente (Igual o superior al 95%)
- Muy bueno (Entre 90 y 94.99 %)
- Satisfactorio (Entre 80 y 89.99 %)
- Regular (Entre 70 y 79 %)
- Insuficiente (Igual o inferior a 69.99 %)

2.1.1 Fundamentación del problema.

En los últimos años, la globalización ha impulsado una serie de cambios laborales, sociodemográficos y tecnológicos que han tenido importantes repercusiones en la salud especialmente en la de los docentes (Vera et al., 2021). Desde el punto de vista psicosocial, Es decir, enfrentan una serie de desafíos que trascienden el ámbito pedagógico, especialmente en contextos marcados por crisis económicas, inseguridad y factores de riesgo social, como es el caso de Ecuador. La combinación de estos factores genera un entorno laboral complejo que impacta el bienestar, la motivación y el desempeño profesional de los docentes, afectando a su vez la calidad de la educación impartida (Carrera-Castillo,2024).

De esta manera, una investigación realizada por Carrera-Castillo en 2024 acerca del impacto de los factores psicosociales en el desempeño y la salud docente, menciona que los resultados ofrecen una visión crítica sobre la realidad que enfrentan los docentes en el país, evidenciando que el estrés y la inseguridad afectan negativamente su desempeño y salud mental. Además, se analiza cómo la falta de apoyo institucional y de políticas de bienestar contribuyen a generar un entorno de trabajo poco favorable, que limita el desarrollo profesional y afecta la calidad de la enseñanza.

También subraya la importancia de abordar los factores psicosociales que afectan al personal docente en Ecuador, destacando la necesidad de implementar estrategias de apoyo psicológico, seguridad en las instituciones educativas y mejoras en las condiciones laborales. La creación de un entorno de trabajo seguro y motivador es fundamental para garantizar el bienestar y el desempeño óptimo de los docentes, lo cual repercute

directamente en el desarrollo educativo y social de las comunidades (Carrera-Castillo,2024).

Por otra parte, la seguridad y salud en el trabajo se conoce como la disciplina que gestiona los factores de riesgo identificados dentro de cualquier actividad, promoviendo la prevención de accidentes, enfermedades laborales, la protección y la promoción del cuidado de salud de los trabajadores, mediante la gestión de los riesgos asociados a las actividades realizadas en las instituciones (Carrera-Castillo,2024). Por lo que, resulta importante realizar la presente investigación ya que busca contribuir a la formulación de políticas públicas que promuevan un entorno educativo seguro y saludable, mejorando así el bienestar de los docentes y, en consecuencia, la calidad de la educación en la comunidad.

2.1.2 Conceptualización de la problemática.

Los cambios que surgen dentro del ámbito laboral son de carácter demográfico, político, social y tecnológico, los cuales han generado nuevos riesgos psicosociales (Hernández y Sánchez, 2024). Pero, ¿Qué son los riesgos psicosociales en el ámbito laboral?

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud en 1984, los define como interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo, los cuales al ser percibidos influyen en su salud, rendimiento y satisfacción laboral (Hernández y Sánchez, 2024).

Para entender de mejor manera estos riesgos psicosociales, en el Ecuador, el Ministerio del Trabajo en su cuestionario los clasifica en las siguientes dimensiones; Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, soporte y apoyo, recuperación y otros puntos importantes (Ministerio del Trabajo, 2024).

Por otra parte, es necesario mencionar que tanto el rendimiento y la satisfacción laboral se encuentran íntimamente relacionados con el desempeño laboral. Éste último se

refiere a la calidad del trabajo realizado por un empleado en su puesto, considerando factores como la eficacia, eficiencia, cumplimiento de plazos y la contribución a los objetivos institucionales. Es una medida del rendimiento de una persona en el trabajo, incluyendo aspectos como la calidad, cantidad, puntualidad y otros criterios relevantes para su rol (Bautista et al.,2020).

Además, la autopercepción del estado de salud es una concepción individual y subjetiva que resulta de la interacción entre factores biológicos, sociales y psicológicos, lo cual proporciona una evaluación única e inestimable del estado general de salud de una persona. (Bustos et al.,2017).

Para medir esta autopercepción, existen cuestionarios autoadministrados específicos que evalúan el bienestar ya sea físico o mental de las personas, como por ejemplo el cuestionario general de Salud de Goldberg (GHQ). Este instrumento se enfoca especialmente en identificar aspectos emocionales y psicológicos, facilitando la detección de cambios en el bienestar emocional y posibles signos de malestar o afectación emocional de las personas, mismo que ha sido muy utilizado desde el enfoque preventivo de los trastornos mentales, por su fácil y rápida aplicación (López-Tello et al., 2024).

2.1.3 Teorías que respaldan el estudio.

Existen varias teorías acerca de la influencia de los factores psicosociales tanto en el desempeño laboral como en la salud de los trabajadores, por ejemplo; la teoría del control de demanda de Karasek (1979) y el modelo de recursos y demandas laborales de Bakker y Demerouti (2017) proporcionan información útil para comprender cómo las demandas laborales excesivas, junto con un bajo control del entorno laboral y un limitado respaldo institucional, elevan el estrés y afectan negativamente el bienestar de los trabajadores. De esta manera, estos modelos facilitan la comprensión de la relación entre las condiciones de trabajo desfavorables y el desempeño laboral, especialmente en situaciones como la de Ecuador, donde los medios para afrontar las exigencias del ambiente son escasos. En este contexto, la sensación de incertidumbre y la escasez de medios no solo fomentan el estrés, sino que también disminuyen la satisfacción en el trabajo, impactando la motivación y el compromiso de los docentes (Carrera-Castillo,2024).

De igual manera, el Modelo Esfuerzo – Recompensa de Siegrist plantea que en el contexto laboral existe un contrato basado en la reciprocidad, donde el trabajador ofrece esfuerzos laborales a cambio de una retribución que puede ser económica, seguridad social o laboral. Sin embargo, en muchas ocasiones esa relación resulta injusta para el trabajador, generando un desequilibrio entre lo que se invierte y lo que se recibe. Este desequilibrio produce emociones negativas, como frustración o insatisfacción, que a largo plazo pueden afectar su salud física y mental (Vera et al., 2021).

Además, la teoría de Autodeterminación establecida por Deci y Ryan en 1985 sostiene que el tipo de motivación que guía la experiencia en el trabajo y en la vida en general está principalmente influenciado por la satisfacción o frustración de estas necesidades psicológicas básicas. Una necesidad psicológica satisfecha conduce al bienestar, la autorrealización, la adaptación y un funcionamiento óptimo, mientras que su insatisfacción puede derivar en malestar, angustia y bajo rendimiento (Delgado et al., 2022).

2.1.4 Investigaciones previas y su relación con el problema.

La docencia es una profesión muy exigente con quienes la ejercen, ya que la información y el conocimiento cambia constantemente o el tener que estar en contacto con personas con una variedad de costumbres, ideologías, cultura, implica una adaptación continua. Esto incrementa la exposición a riesgos psicosociales y a que estos influyan de alguna manera tanto en el desempeño laboral como en la salud de los docentes (Alvites – Huamaní, 2019).

En un contexto general, Montes et al. (2025) y Molina (2023) mencionan que los factores psicosociales que mayor preocupación producen en los docentes se perciben en las siguientes dimensiones; exigencias laborales, carga y ritmo de trabajo, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo y el desarrollo de competencias.

Por otra parte, una investigación realizada en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, concluye que existe una correlación significativa entre la salud emocional y los factores psicosociales. Ya que la falta de infraestructura, equipamiento, espacios físicos, tecnología inciden en la afectación de su salud emocional, debido a que no

existen diseños adecuados o los docentes no son capacitados para el uso de estos medios, prevaleciendo el nivel de estrés por ansiedad o depresión (Alvites – Huamaní, 2019).

Además, Carrera – Castillo et al. (2024), Jiménez et al. (2024) y Caicedo – Quiroz (2022) en sus investigaciones concluyen que la carga y ritmo de trabajo, la inseguridad y el desarrollo de habilidades y competencias son las dimensiones que representan un mayor riesgo para la salud emocional y disminuyen significativamente el nivel de desempeño laboral y, en consecuencia, afectan la calidad educativa en general.

También Egas et al. (2024), García (2020), Peniche et al. (2020) y Murillo – Velásquez et al. (2023) en sus estudios indican que los docentes son susceptibles a varias dimensiones de los factores psicosociales con tendencia a aumentar su riesgo, como lo son la carga y ritmo de trabajo, el acoso laboral y las condiciones de trabajo. La mayoría de los docentes muestra una tendencia negativa con altos niveles de cansancio emocional, falta de realización personal y reconocimiento escaso. Este nivel de exigencia a las que se ven sometidos representa una condición que los hace vulnerables a manifestar niveles elevados de estrés, repercutiendo no sólo en su desempeño como educador, sino también en su estado de salud, con la presencia de síntomas tanto a nivel físico como psicosocial.

Estos hallazgos ponen en manifiesto la importancia de implementar políticas públicas que permitan prevenir los factores de riesgo psicosocial y de esta manera procurar la salud y el bienestar de los docentes en las diferentes instituciones educativas (Carrera-Castillo et al., 2024).

2.2 Marco legal

El análisis del marco normativo y de las medidas existentes en Ecuador en relación con los riesgos psicosociales en el trabajo revela varias consideraciones importantes:

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 en el artículo 326, numeral 5, garantiza el derecho a desarrollar las actividades laborales en un ambiente adecuado y saludable, pero no define ni regula explícitamente los factores psicosociales (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008).

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente en el artículo 11, literal k, reconoce la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Este apartado establece que en todos los lugares de trabajo deben

implementarse acciones destinadas a reducir los riesgos laborales, incluyendo aquellos relacionados con aspectos psicosociales. Dichas acciones deben fortalecer los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno, considerándolos como una responsabilidad social y empresarial (Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, 2004).

Además, promueve la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud física o mental y considerando la ergonomía y otras áreas relacionadas con los riesgos psicosociales (Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, 2004).

Por otro lado, el artículo 18 refuerza el derecho de todos los trabajadores a desempeñar sus labores en un ambiente adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales. Esto garantiza que protejan su salud, seguridad y bienestar, promoviendo condiciones laborales que favorezcan su desempeño y calidad de vida en el trabajo (Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, 2004).

En conjunto, estos artículos subrayan la importancia de considerar los riesgos psicosociales como una parte fundamental de la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo entornos laborales que respeten y protejan la integridad física y mental de todos los trabajadores.

También el artículo 4 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que el servicio de salud en el trabajo debe tener un enfoque preventivo, que brinde asesoría tanto al empleador como a los trabajadores y sus representantes en la empresa. Su objetivo es promover la conservación de un ambiente laboral digno, seguro y saludable, que facilite la capacidad física, mental y social de todos los trabajadores, tanto temporales como permanentes. Además, enfatiza la importancia de adaptar el trabajo a las capacidades de los trabajadores, considerando su estado de salud físico y mental. Lo cual busca garantizar las condiciones laborales que favorezcan el bienestar y la protección de la salud de los trabajadores (Secretaría general de la Comunidad Andina, 2005).

El Código del Trabajo ecuatoriano en su artículo 410 establece que los empleadores deben garantizar condiciones que no pongan en peligro la salud o vida de los trabajadores, y que los riesgos provenientes del trabajo son responsabilidad del empleador. Sin embargo, no existe una definición clara o regulación específica sobre qué constituyen los riesgos psicosociales, ni acciones concretas para su evaluación y control (Jaramillo, 2018).

El artículo 10 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural menciona que las y los docentes del sector público tienen el derecho a gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, siempre y cuando cumplan con sus deberes y obligaciones y a tener acceso a servicios y programas de bienestar social y de salud integral. Estos derechos buscan garantizar condiciones laborales dignas y el bienestar integral de los docentes en el marco de la educación intercultural (Ministerio de Educación, 2011).

El Decreto Ejecutivo 255, en el artículo 46 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo define a los riesgos psicosociales como aquellos que surgen de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social laboral escaso o inadecuado, los cuales pueden generar efectos negativos en la salud del trabajador, tanto psicológicos como físicos y sociales, además de afectar su relación con el entorno laboral y social (Ministerio del Trabajo, 2024).

De esta manera, en su artículo 16, establece que los trabajadores tienen derecho a recibir de forma gratuita inducción, educación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en riesgos laborales. Esto busca garantizar que los trabajadores desarrollen sus labores en un ambiente adecuado que permita el pleno ejercicio de sus capacidades físicas y mentales, promoviendo así su seguridad y bienestar en el entorno laboral (Ministerio del Trabajo, 2024).

Por otra parte, la única referencia concreta en la legislación a estos riesgos se encuentra en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT 2024-196, que busca reglamentar y reducir la discriminación y el acoso laboral, aspectos vinculados a los riesgos psicosociales. Este acuerdo también obliga a las empresas de más de diez trabajadores a implementar

programas de prevención, aunque con un alcance limitado y sin abordaje integral de todos los aspectos psicosociales (Ministerio del trabajo, 2024).

Ecuador también ha adoptado normativas internacionales, como la NTE INEN-ISO 45001, que se centra en sistemas de gestión para mejorar la seguridad y salud en el trabajo. Esta norma proporciona un marco para la identificación y gestión de riesgos, incluyendo aquellos relacionados con la salud mental y psicosocial, promoviendo una cultura organizacional preventiva y responsable (Servicio Ecuatoriano de Normalización INEN,2016).

Finalmente, en el artículo 228 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que las instituciones deben garantizar a los servidores públicos un entorno de trabajo adecuado y favorable. Este ambiente debe promover la salud ocupacional, entendida como la protección y mejora de la salud física, mental, social y espiritual de los empleados. Para cumplir con esto, el Estado, mediante las máximas autoridades de las instituciones públicas, debe desarrollar programas integrales que aseguren estas condiciones para el bienestar de los servidores públicos (Decreto Ejecutivo 710, 2011).

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque investigación

El estudio presentó un enfoque cuantitativo, ya que, una vez obtenida la información de los participantes, las variables que formaron parte del problema de investigación se midieron con valores numéricos a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos. De esta manera, se determinó la frecuencia y correlación existente entre los factores psicosociales, desempeño laboral y autopercepción de la salud en docentes de instituciones educativas de la Parroquia Angochagua (Sánchez,2019).

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente estudio fue descriptivo – correlacional. Descriptivo porque existe información orientada a describir algunas características de la población de estudio, como por ejemplo su edad y género, y correlacional porque analizó la relación que existente entre las variables del problema de investigación para determinar si están asociadas, sin implicar una relación causal (Haro et al., 2024).

3.3 Diseño de investigación

En cuanto al diseño de la investigación fue no experimental, ya que se limitó a observar las variables de estudio en su contexto natural y se las analizó estadísticamente para obtener una interpretación de las mismas, sin la necesidad de intervenir o manipular los factores psicosociales (Haro et al., 2024).

3.4 Descripción del área de estudio

Angochagua es una parroquia rural del cantón Ibarra, en la provincia de Imbabura, en la que existen cuatro instituciones educativas fiscales, mismas que cuentan con niveles iniciales, educación básica y solamente una con bachillerato. Cada institución se encuentra en una comunidad diferente y se caracterizan por su diversidad cultural. Para la presente investigación se ha considerado como área de estudio a los docentes de las 4 instituciones que conforman la parroquia (Escuelas Ecuador, 2022).

3.4.1 Población y muestra.

La población y muestra es no probabilística por conveniencia ya que estuvo constituida por todos los docentes que trabajan en las diferentes instituciones fiscales de la parroquia Angochuagua obteniendo así un total de 54 participantes, tanto de nivel inicial, educación básica y bachillerato, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión establecidos en la investigación.

3.4.2. Criterios de inclusión.

Se incluyeron a todos los docentes que de manera voluntaria deseen participar en el estudio, aceptando el consentimiento informado que se proporcionó de manera digital, que han sido evaluados mediante el Sistema de registro de información y evaluación de desempeño laboral que establece el Ministerio del Trabajo y que respondan las encuestas mediante Google Forms en su totalidad.

3.4.3 Criterios de exclusión.

Se excluyeron a los docentes que, por procesos de desvinculación, licencias de embarazo o enfermedad no se encontraron en el puesto de trabajo y aquellos que todavía no cumplían un año ejerciendo su profesión o realicen actividades laborales fuera de las instituciones educativas de la parroquia Angochagua.

3.5 Procedimiento

En primer lugar, se realizó una revisión de la literatura para consolidar el problema detectado desde un fundamento teórico que justifique el estudio, y a su vez permitió poder elegir un instrumento validado, para hacer un diagnóstico sobre las variables del problema de investigación.

Para la recolección de datos, se efectuó una reunión con todos los docentes en cada una de las instituciones educativas en la que se dio una breve presentación del estudio y se socializó el consentimiento informado, el cual fue firmado por todos quienes aceptaron formar parte del estudio de manera voluntaria.

Además, mediante criterios de inclusión y exclusión se seleccionó a la población a quien se le aplicó los instrumentos para la obtención de datos. Después a través de

WhatsApp y correo electrónico se envió el enlace de los cuestionarios que fueron realizados en la plataforma de Google Forms.

En la primera sección de cada cuestionario se incluyó un consentimiento informado, en el que se destacó la libertad de participación y se enfatizó la importancia de completar los dos cuestionarios. La información se receptó de manera consecutiva durante un período de siete días, garantizando la disponibilidad y participación de los docentes en el proceso.

Además, se solicitó a los directores de las instituciones educativas el acceso a la plataforma de evaluación de desempeño de cada uno de los docentes participantes y así obtener la información requerida para la otra variable de estudio.

Después de haber transcurrido el tiempo establecido se descargó el consolidado de Excel que proporciona Google Forms, mismo que se cuantificó para luego hacer el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences o Paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 26, en español.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para identificar los principales factores de riesgo psicosocial se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial establecido por el Ministerio del Trabajo. Ya que permite valorar situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias (Ministerio del Trabajo, 2018).

El cuestionario consta de secciones como: Instrucciones, datos generales, 58 ítems agrupados en 8 dimensiones en las que incluyen carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes (acoso discriminatorio, laboral, sexual, etc.), observaciones y comentarios, resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados (Ministerio del Trabajo, 2018).

Las secciones “resultado global”, “resultado por dimensiones” y “análisis e interpretación de los resultados” permiten conocer el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto” al que los trabajadores están expuestos. Además, es importante recalcar que los

ítems garantizan el anonimato de los participantes y confidencialidad de la información obtenida (Ministerio del Trabajo,2018).

Por otra parte, es necesario mencionar que el cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo no es de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional como el ISTAS 21 o el FPSICO. Sin embargo, pese a que son valiosos y ampliamente utilizados internacionalmente, no se utilizó en la presente investigación porque no están completamente adaptados a las particularidades del contexto laboral ecuatoriano y lo que se busca es una alineación con la normativa local y una integración en las políticas y procedimientos nacionales, facilitando una gestión más efectiva y legalmente respaldada de los factores psicosociales en el trabajo (Ministerio del Trabajo,2018).

Además, para determinar el nivel de desempeño laboral se utilizó los datos reportados en la plataforma del Sistema de registro de información y evaluación de desempeño propuesta por el Ministerio del Trabajo en Ecuador, la cual es una plataforma informática que gestiona la administración, gestión y desarrollo del talento humano en las instituciones, entidades y organismos del Estado ecuatoriano. Funciona bajo la supervisión del Ministerio de Relaciones Laborales (Ministerio del trabajo, 2018).

Todo servidor público es evaluado en dependencia de sus competencias operativas u administrativas designadas por la Unidad de Administración de Talento Humano y en dependencia de la calificación cualitativa anual que hayan obtenido se clasifica como excelente, muy bueno, bueno e insuficiente (Ministerio del trabajo, 2018).

Para describir la autopercepción de salud de los docentes se aplicó el General Health Questionnaire (GHQ – 28) o cuestionario general de salud de Goldberg de 28 ítems en español, el cual permite evaluar niveles de salud mental auto percibida en individuos o grupos de riesgo (García, 1999).

Este instrumento contiene 4 subescalas con 7 preguntas en cada una de ellas: para síntomas psicosomáticos (preguntas 1–7), ansiedad (preguntas 8–14), disfunción social en la actividad diaria (preguntas 15–21) y depresión (preguntas 22–28), a las que se puede

responder con cuatro posibilidades, asignándose un punto a cualquiera de las dos opciones más afectadas. Una puntuación superior a 5/6, siendo máximo 7, es indicativa de “caso probable” con una especificidad del 82% y sensibilidad del 84,6%. (Duch et al., 1999).

Se aplicó el cuestionario general de salud de Goldberg de 28 ítems (GHQ – 28) debido a que otros test como la Escala de detección de ansiedad y depresión también propuesto por Golberg o la Escala de depresión de Zun, en lugar de indagar sobre la salud mental en general, se concentran en evidenciar las dos patologías psiquiátricas más frecuentes como lo son la ansiedad y la depresión (Duch et al., 1999).

3.7 Técnicas de análisis de datos

Los datos se recolectaron a través de la plataforma de Google Forms y se exportaron en Microsoft Excel, para analizarlos mediante el Paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 26, en español.

Para el análisis de las variables cualitativas se calculó las frecuencias absolutas y relativas, en el caso de las variables cuantitativas se calculó la media y desviación estándar

Después de aplicar la prueba de normalidad (Kolmogorov – Simirnov) y comprobar que la distribución de los datos es No paramétrica ($p = 0,00$). La prueba estadística que se utilizó para determinar la asociación de los factores psicosociales con el desempeño laboral y la autopercepción fue la prueba exacta de Fisher y la V de Cramer, tomando como valor de significación estadística $p \leq 0,05$.

3.8 Consideraciones éticas

El estudio se basó en los principios éticos para investigaciones médicas con participantes humanos establecidos en la Declaración de Helsinki en 1964, los cuales constan de la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia (Asociación médica mundial, 2024).

De igual manera, se guardó absoluta confidencialidad de la información obtenida de los participantes, ya que el acuerdo Ministerial 5216 establece que el uso de documentos que contienen información de salud solamente se podrá autorizar para fines relacionados a la atención, evaluación de calidad de servicios, análisis estadístico, investigación y

docencia y que toda persona que intervenga en su elaboración o tenga acceso a su contenido, está obligada a guardar la confidencialidad (Ministerio de Salud pública, 2015).

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Debido a la creciente incidencia de condiciones psicosociales adversas en el ámbito educativo y su posible repercusión en el bienestar y la labor de los docentes, este análisis buscó identificar los principales factores de riesgo presentes en su entorno laboral. Los resultados obtenidos permitieron comprender cómo estos factores influyen en la percepción que los docentes tienen sobre su salud y desempeño profesional, aportando información relevante para el diseño de estrategias que promuevan condiciones laborales más saludables y favorezcan el bienestar integral del personal educativo.

4.1 Resultados

En el presente estudio participaron 54 docentes de diferentes instituciones educativas de la parroquia Angochagua, en el que se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 1. *Datos sociodemográficos.*

Datos Sociodemográficos	Masculino No. (%)	Femenino No. (%)	Total No. (%)
Género	28 (52)	26 (48)	54 (100)
Edad			
25 – 34 años	5 (9.26)	3 (5.6)	8 (14.8)
Igual o superior a 35 años	23 (42.6)	23 (42.6)	46 (85.2)
Autoidentificación étnica			
Indígena	1(1.9)	4 (7.4)	5 (9.3)
Mestizo	27 (50)	22 (40.7)	49 (90.7)
Nivel de instrucción			
Tercer nivel	24 (44.4)	22 (40.7)	46 (85.2)
Cuarto nivel	4 (7.4)	4 (7.4)	8 (14.8)
Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución			
0 – 2 años	3 (5.6)	2 (3.7)	5 (9.2)
3 – 10 años	22 (40.7)	19 (35.2)	41 (75.9)
11 – 20 años	3 (5.6)	5 (9.26)	8 (14.8)
Área del trabajo			
Educación inicial	4 (7.4)	3 (5.6)	7 (13)
Educación básica	17 (31.5)	18 (33.3)	35 (64.8)
Bachillerato	7 (13)	5 (9.2)	12 (22.2)

Fuente: Autor propio

Análisis: El 52% de los docentes (28 participantes) fueron del género masculino y el 48% (26 docentes participantes) del género femenino. De los cuales el 14.8 % osciló entre los 25 – 34 años, de ellos 5 pertenecieron al género masculino y 3 al femenino,

mientras que el 85.2 % fue igual o superior a 35 años, 23 tanto del género masculino como del femenino.

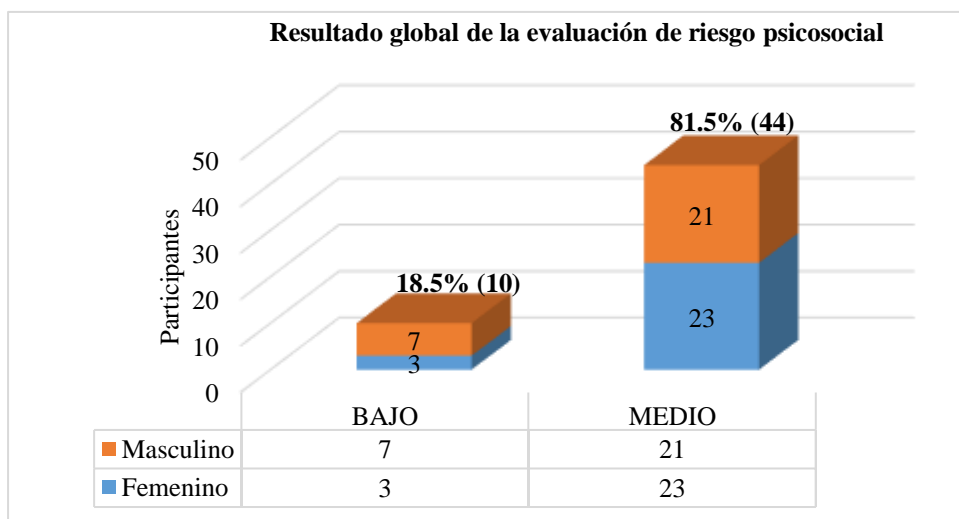
Por otra parte, los docentes en su gran mayoría se autoidentificaron como mestizos en un 90.7 %, de los cuales 27 fueron del género masculino y 22 del femenino, solamente 5 docentes se autoidentificaron como indígenas, 1 masculino y 4 del género femenino, correspondiendo al 9.3 % de los participantes.

En cuanto al nivel de instrucción de los docentes el 85.2 % ha cursado el tercer nivel, de los cuales 24 fueron del género femenino y 22 del masculino, mientras que el 14.8 % presentó escolaridad de Cuarto nivel, teniendo a 4 docentes tanto del género femenino como del masculino.

El resultado obtenido en los años de experiencia laboral de los docentes en la institución mostró que el 75.9 % tienen entre 3 y 10 años de antigüedad, 22 pertenecen al género masculino y 19 al femenino. Seguido de un 14.8% que presentó una experiencia entre 11 a 20 años, siendo 3 del género masculino y 5 del femenino, por último, el 9.3 % tuvieron una experiencia de 2 años, siendo 3 masculinos y 2 del género femenino.

Con respecto al área en la que trabajan, el 64.8 % de los docentes imparte sus conocimientos en Educación básica, siendo 17 participantes del género masculino y 18 del femenino, el 22.2 % en Bachillerato, de los cuales 7 son del género masculino y 5 del femenino y solamente el 13 % en Educación inicial.

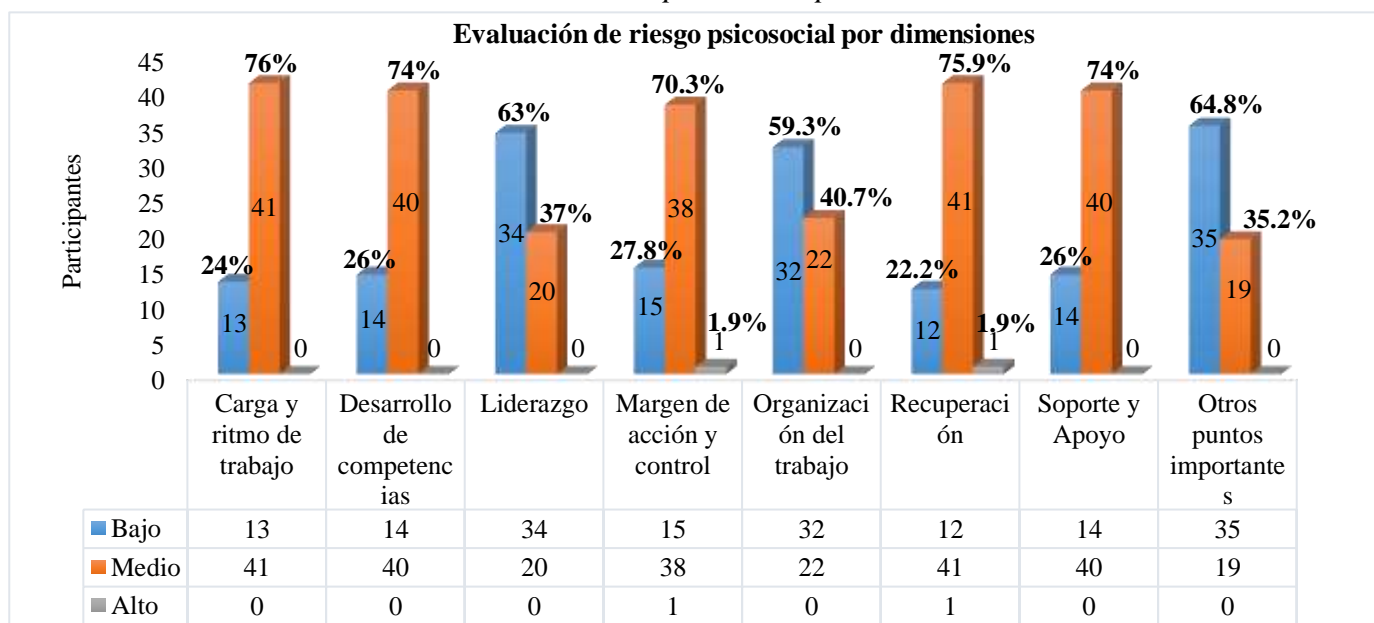
Ilustración 1. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en docentes.



Fuente: Autor propio

Análisis: En la Encuesta de Evaluación de riesgo psicosocial establecida por el Ministerio del trabajo se obtuvo un resultado global del 18.5% en riesgo “Bajo”, lo cual corresponde a 10 docentes, 7 del género masculino y 3 del femenino. El 81.5% restante de los participantes resultaron con un riesgo “Medio”, es decir 44 docentes, 21 del género masculino y 23 del femenino.

Ilustración 2. Resultados de la Evaluación psicosocial por dimensiones.

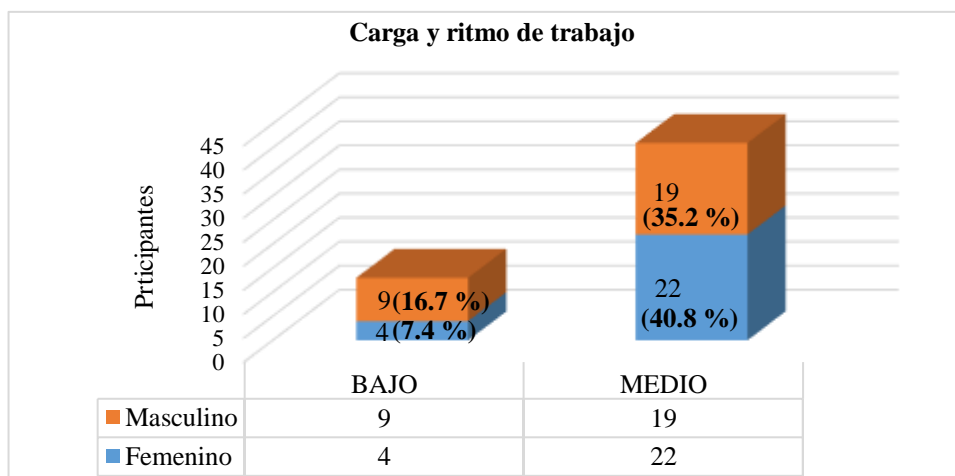


Fuente: Autor propio

Análisis: La evaluación de riesgo psicosocial por dimensiones dio como resultado que el 76 % de docentes presentó riesgo medio en “Carga y ritmo de trabajo” y el 24% riesgo bajo, en “Desarrollo de competencias” el 74% tuvo riesgo medio y el 26% riesgo bajo. Por el contrario, en la dimensión de “Liderazgo” el 63 % presentó riesgo bajo y el 37% riesgo medio. En “Margen de acción y control” el 70.3% presentó riesgo medio, seguido del 27.8% con riesgo bajo y solo el 1.9 % de los docentes tuvo riesgo alto.

Además, en la dimensión de “Organización del trabajo” el 59.3% presentó riesgo bajo y el 40.7 % riesgo medio. En “Recuperación el 75.9 % tuvo riesgo medio, el 22.2 % riesgo bajo y solamente el 1.9 % riesgo alto. En “Soporte y apoyo” el 74 % presentó riesgo medio y el 26 % riesgo bajo. Finalmente, en la dimensión de “Otros puntos importantes” el 64.8% presentó riesgo bajo y el 35.2% riesgo medio.

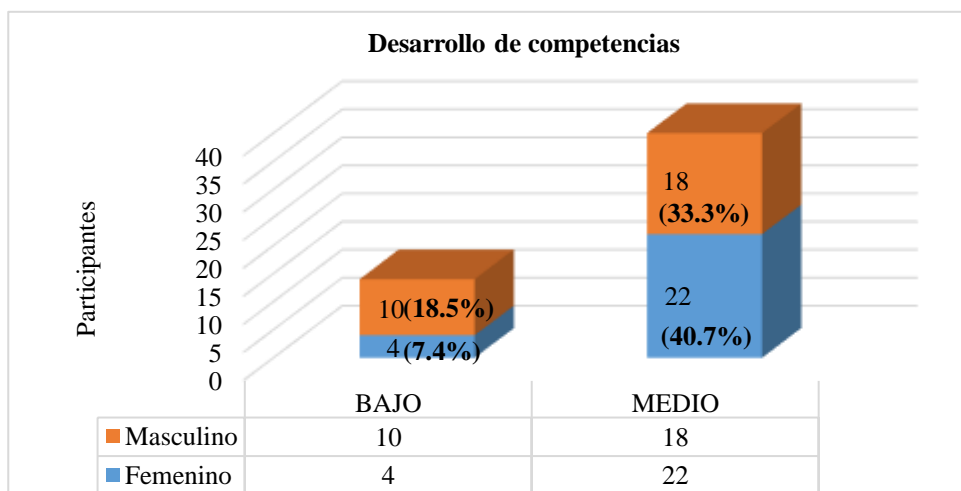
Ilustración 3. Resultado de la dimensión “Carga y ritmo de trabajo” según género



Fuente: Autor propio

Análisis: En la dimensión Carga y ritmo de trabajo según el género de los participantes se obtuvo que el 35.2 % de los docentes del género masculino tuvo riesgo medio y el 16.7 % riesgo bajo, mientras que en el género femenino el 40.8 % presentó riesgo medio y el 7.4% riesgo bajo.

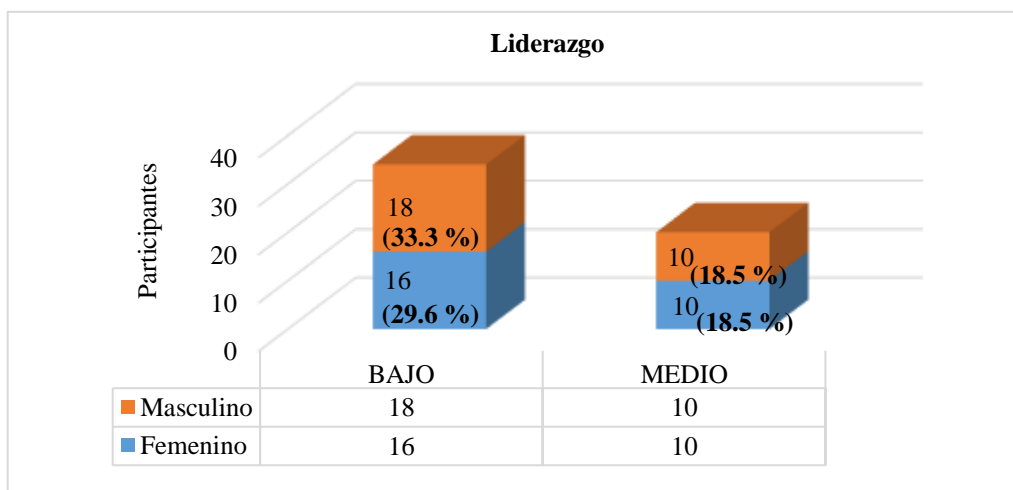
Ilustración 4. Resultado de la dimensión “Desarrollo de competencias” según género.



Fuente: Autor propio

Análisis: En la dimensión de “Desarrollo de competencias” 10 docentes del género masculino, es decir el 18.5 % presentó riesgo bajo, mientras que el 33.3%, 18 docentes, presentó riesgo medio. Por otra parte, 4 docentes del género femenino obtuvieron riesgo bajo, es decir el 7.4 % y el 40.7 % riesgo medio lo que corresponde a 22 participantes.

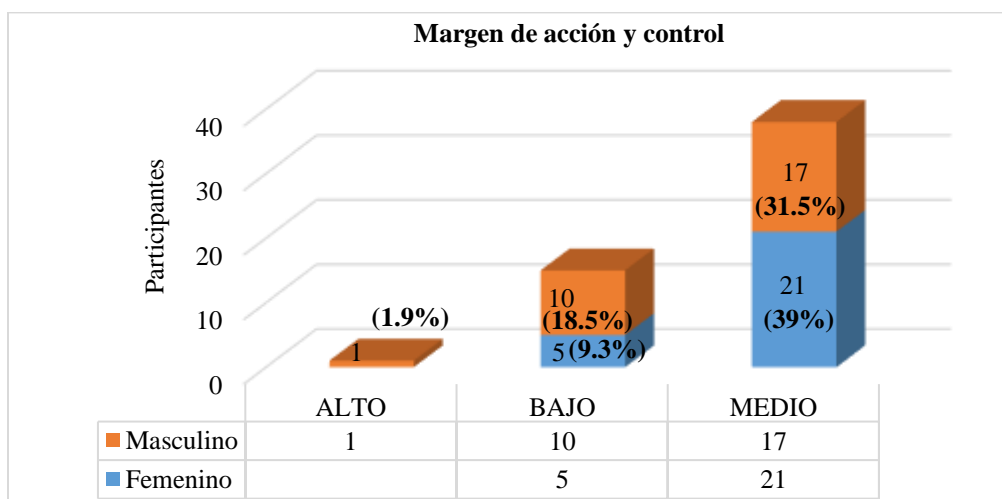
Ilustración 5. Resultado de la dimensión “Liderazgo” según género.



Fuente: Autor propio

Análisis: En la dimensión de “Liderazgo”, el 33.3 % de participantes masculinos y el 29.6 % del género femenino presentaron riesgo bajo. En cuanto al riesgo medio, el 18.5 % corresponde tanto a participantes masculinos como femeninas, equivalente a 10 participantes de cada género.

Ilustración 6. Resultado de la dimensión “Margen de acción y control” según género.

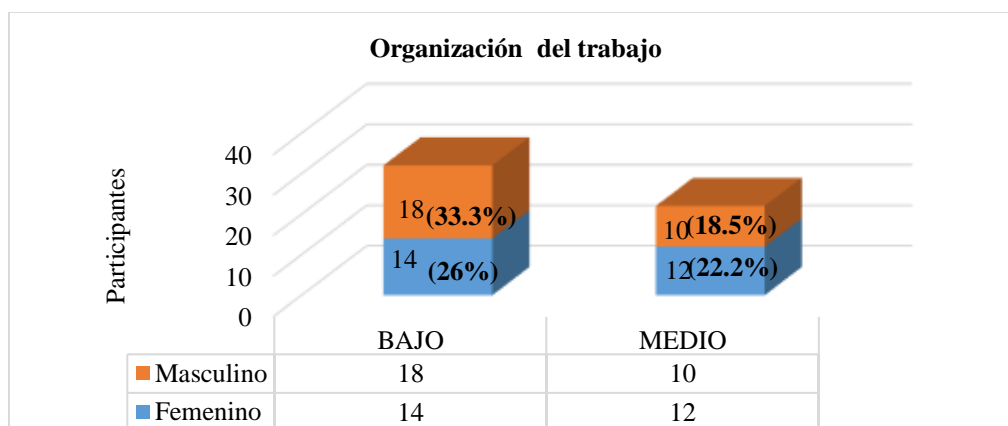


Fuente: Autor propio

Análisis: La dimensión “Margen de acción y control” mostró una distribución variada en los niveles de riesgo entre participantes. Aunque en general presenta riesgo bajo y medio, se identifican un caso de riesgo alto del género masculino (1.9%.) Además, 10

participantes del género masculino y 5 del femenino presentan riesgo bajo, es decir el 18.5 % y el 9.3% respectivamente. Mientras que 17 docentes del género masculino presentan riesgo medio y 21 del femenino, siendo un equivalente al 31.5 % y 39 % del total de docentes.

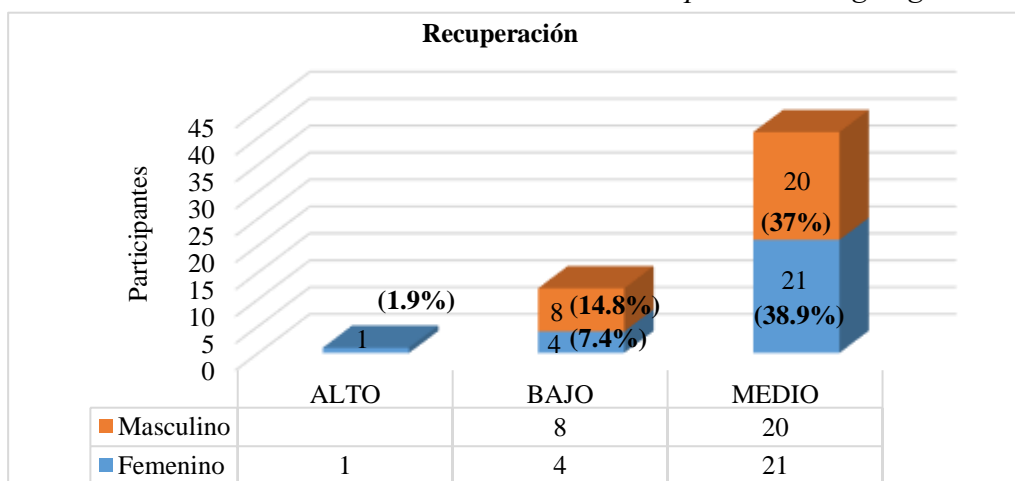
Ilustración 7. Resultado de la dimensión “Organización del trabajo” según género.



Fuente: Autor propio

Análisis: En la dimensión de “Organización del trabajo”, la ilustración 13 muestra la distribución de del riesgo según su género, teniendo así que, en el riesgo bajo, 18 fueron del género masculino, lo que representa el 33.3%, y 14 del género femenino con un equivalente al 26%, mientras que en el riesgo medio 10 fueron del género masculino, es decir el 8.5% y 12 del femenino lo que corresponde al 22.2% de los participantes.

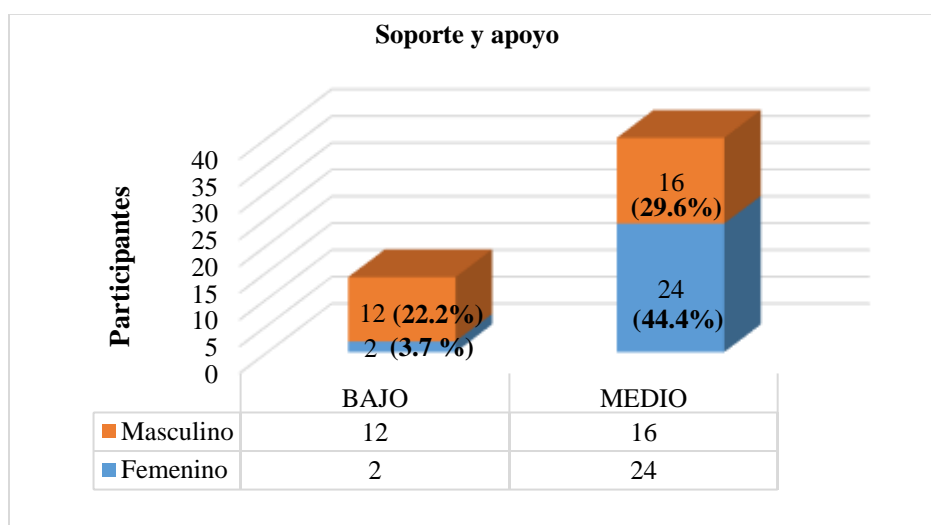
Ilustración 8. Resultado de la dimensión “Recuperación” según género.



Fuente: Autor propio

Análisis: En la dimensión de “Recuperación” solo una participante femenina presentó riesgo alto, es decir el 1.9%. En riesgo bajo 8 fueron del género masculino y 4 del femenino, lo que equivale al 14.8% y 7.4 % de los docentes. Además, 20 docentes del género masculino y 21 del femenino presentaron riesgo medio, es decir el 37% y 38.9%.

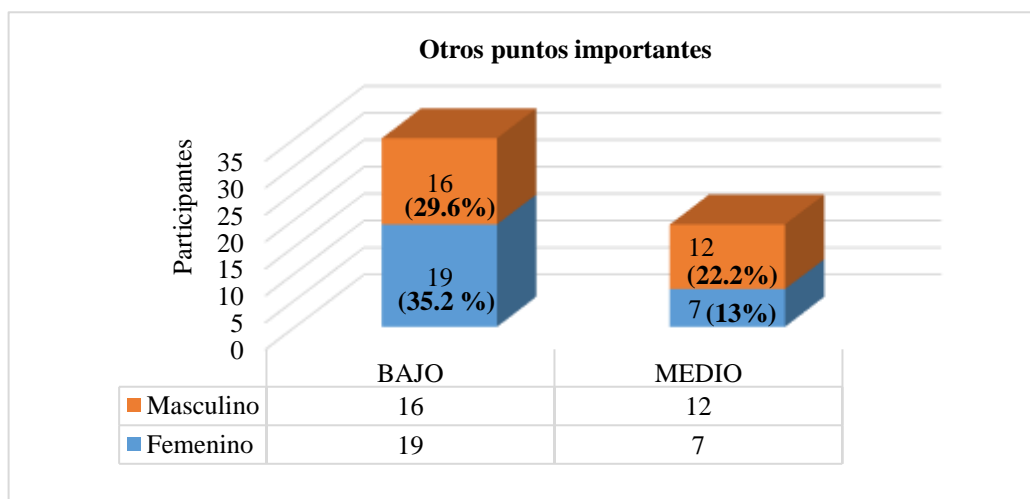
Ilustración 9. Resultado de la dimensión “Soporte y apoyo” según género.



Fuente: Autor propio

Análisis: En la dimensión de “Soporte y apoyo” 12 participantes del género masculino y 2 del género femenino presentaron un riesgo bajo, mientras que riesgo medio lo tuvieron 16 del género masculino y 24 del femenino. Es decir, el 22.2 %, 3.7 %, 29.6 % y 44.4 % respectivamente.

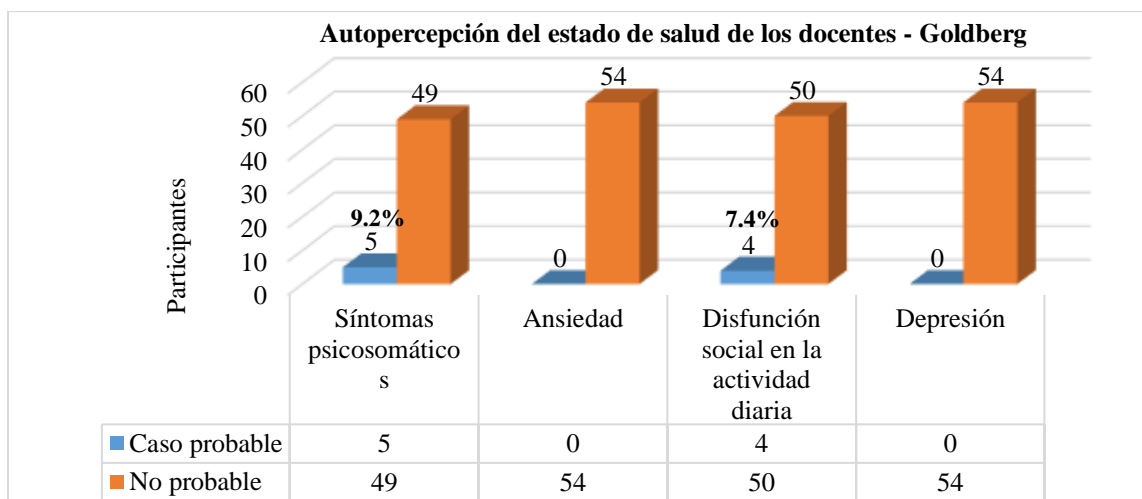
Ilustración 10. Resultados de la dimensión “Otros puntos importantes” según género.



Fuente: Autor propio

Análisis: En la dimensión de “Otros puntos importantes” en riesgo bajo se encuentran 16 docentes del género masculino, lo que representa el 19.6 % y 19 del género femenino, lo que corresponde al 35.2 %. En riesgo medio solamente se evidenció a 12 docentes del género masculino y 7 del femenino, es decir el 22.2 % y 13% de participantes.

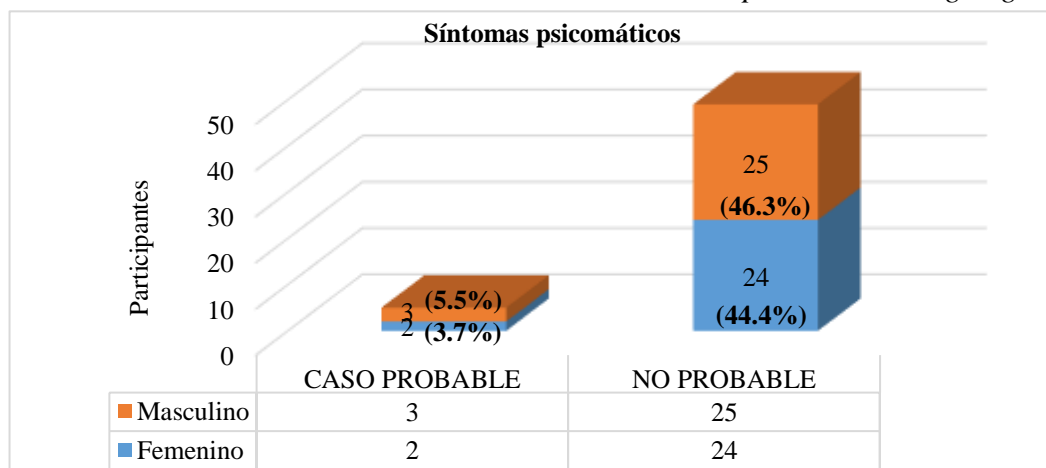
Ilustración 11. Resultados de la encuesta del Estado de salud general de los docentes - Cuestionario de Goldberg



Fuente: Autor propio

Análisis: En la encuesta de autopercepción del estado de salud solamente 2 dimensiones presentaron casos probables como lo son “Síntomas psicossomáticos” con un 9.2% y “Disfunción social en la actividad diaria” con un 7.4%. Mientras que el 90.8% fueron Casos no probables en “Síntomas psicossomáticos” en “Ansiedad” el 100%, en “Disfunción social en la actividad diaria” el 92.6% y en “Depresión” el 100% de docentes.

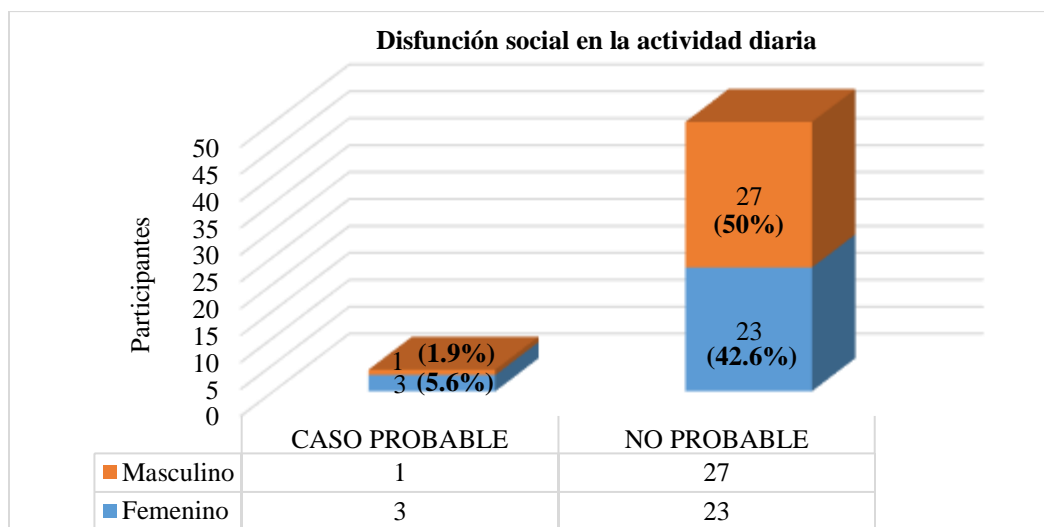
Ilustración 12. Resultados de la Evaluación de Síntomas psicossomáticos según género.



Fuente: Autor propio

Análisis: En “Síntomas psicómáticos” obtenido en la encuesta de Goldberg presentó 5 casos probables, 3 pertenecientes al género masculino y 2 al femenino, es decir el 5.5 % y 3.7 % respectivamente. Mientras que en caso No probable 25 fueron de género masculino y 24 del femenino, lo que corresponde al 46.3 % y 44.4%.

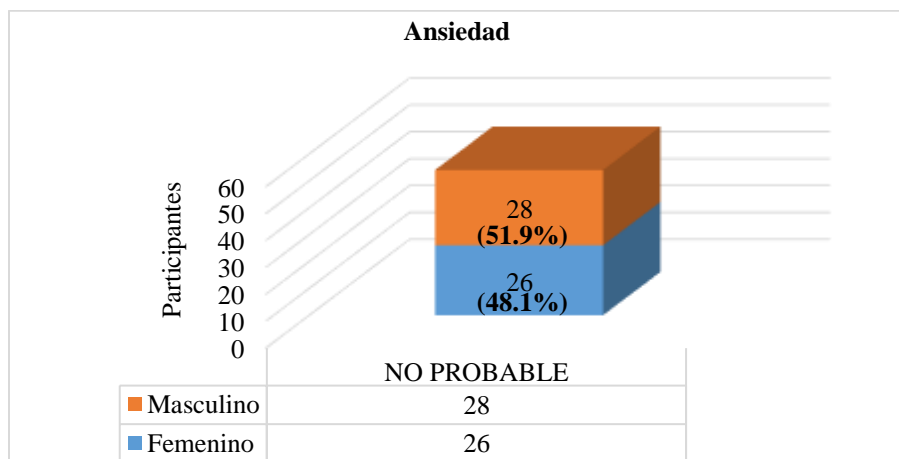
Ilustración 13. Resultados de la evaluación de Disfunción social en la actividad diaria según género



Fuente: Autor propio

Análisis: En Disfunción social en la actividad diaria se obtuvo 4 casos probables, uno corresponde al género masculino y 3 al femenino, mientras en casos no probables 27 son masculinos y 23 femeninos. Es decir, el 1.9 %, 5.6%, 50% y 42.6% respectivamente.

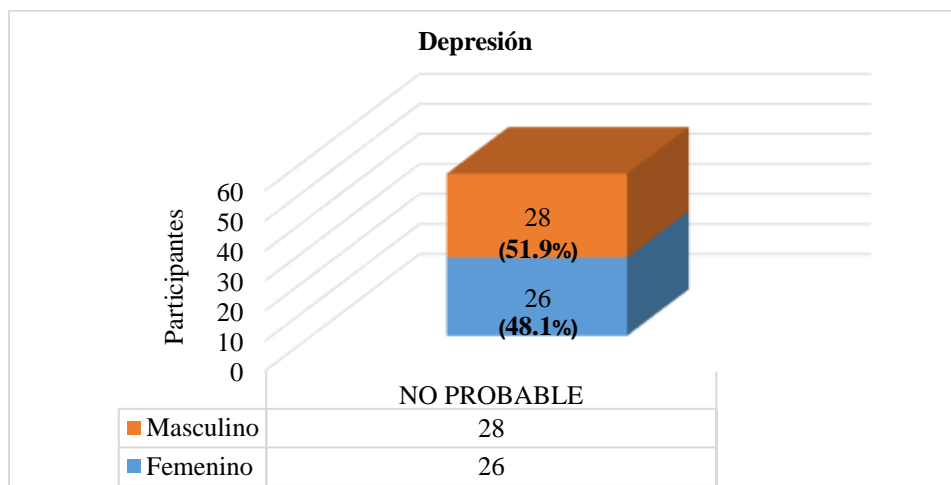
Ilustración 14. Resultados de la Evaluación de Ansiedad según género.



Fuente: Autor propio

Análisis: En Ansiedad, no se obtuvo ningún caso probable y en los casos no probables 28 fueron del género masculino y 26 del femenino, correspondiente al 51.9 % y 48.1% de los participantes respectivamente.

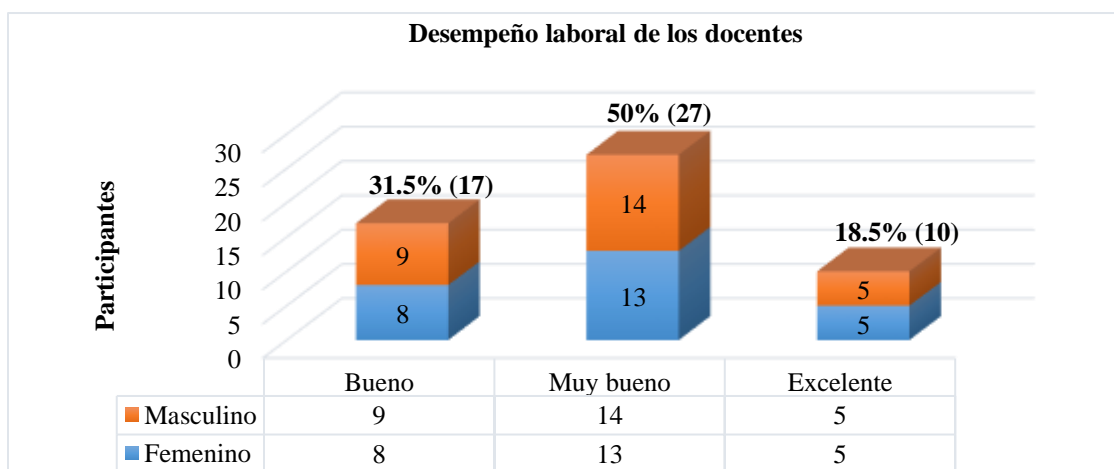
Ilustración 15. Resultados de la Evaluación de Depresión según género.



Fuente: Autor propio

Análisis: En Depresión tampoco se obtuvo casos probables y en casos no probables, 28 fueron del género masculino y 26 del femenino, dando como resultado un equivalente al 51.9% y 48.1% de los participantes.

Ilustración 16. Desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas.



Fuente: Autor propio

Análisis: Con respecto al desempeño obtenido del Sistema de registro de información y evaluación de desempeño del Ministerio del trabajo, 17 obtuvieron un desempeño Bueno,

lo cual corresponde al 31.5 % de los docentes, siendo 8 del género masculino y 9 del femenino. 27 obtuvieron un desempeño Muy bueno, es decir el 50% de los docentes, siendo 14 del género masculino y 13 del femenino. Finalmente 10 obtuvieron un desempeño Excelente, correspondiente al 18.5%, siendo 5 del género masculino y femenino.

Tabla 2. *Resultado global de la investigación.*

Docente N°	Riesgo Psicosocial	Síntomas psicomáticos	Ansiedad	Disf. social en la actividad diaria	Depresión	Desempeño
1	Bajo	Caso probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
2	Medio	Caso probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
3	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
4	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
5	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
6	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
7	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
8	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
9	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
10	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
11	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
12	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
13	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
14	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
15	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
16	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
17	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
18	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
19	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
20	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
21	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
22	Medio	No probable	No probable	Caso probable	No probable	Bueno
23	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
24	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
25	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
26	Medio	No probable	No probable	Caso probable	No probable	Bueno
27	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
28	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
29	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
30	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
31	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
32	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
33	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
34	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
35	Medio	Caso probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
36	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
37	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno

38	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
39	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
40	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
41	Medio	No probable	No probable	Caso probable	No probable	Muy bueno
42	Medio	No probable	No probable	Caso probable	No probable	Bueno
43	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
44	Medio	Caso probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
45	Medio	Caso probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
46	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
47	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
48	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
49	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
50	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Excelente
51	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
52	Bajo	No probable	No probable	No probable	No probable	Muy bueno
53	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno
54	Medio	No probable	No probable	No probable	No probable	Bueno

Fuente: Autor propio

Análisis: En la Tabla 2, se observa que 44 docentes tuvieron un riesgo psicosocial global medio y 10 un riesgo bajo. Además, en relación con la autopercepción de su estado de salud, 45 de los 54 docentes fueron casos no probables, y su desempeño laboral varía entre bueno, muy bueno y excelente.

Los docentes con riesgo psicosocial global bajo, autopercepción de salud favorable y desempeño excelente fueron el 4, 8, 9, 21, 24, 32, 29 y 50. El docente 1 con igual riesgo psicosocial y desempeño fue caso probable para síntomas psicómicos, lo que sugiere la presencia de problemas físicos relacionados con su estado psicológico y el docente 3, con riesgo psicosocial medio y desempeño excelente, tuvo una percepción de salud positiva.

Los docentes con riesgo psicosocial medio, autopercepción del estado de salud positiva y desempeño Bueno fueron el 11, 14, 15, 16, 19, 20, 28, 30, 36, 38, 48, 53 y 54. Mientras que el 22, 26, 42 y 44 con el mismo riesgo psicosocial y desempeño fueron casos probables en síntomas psicómicos o disfunción social en la actividad diaria, indicando posibles afectaciones en su bienestar físico y social. El docente 46 presentó un riesgo psicosocial bajo, una percepción favorable de su estado de salud, pero un desempeño bueno.

Por último, los participantes 2, 35, 41 y 45 tuvieron un riesgo psicosocial global medio y desempeño bueno. El 2, 35 y 41 fueron casos probables para síntomas psicómaticos y el 45 para disfunción social en la actividad diaria, lo que sugiere que experimentan cierto nivel de estrés y dificultad social en su día a día, pero su desempeño laboral se mantiene en un nivel positivo, reflejando una buena capacidad de manejo y adaptación a dichas condiciones.

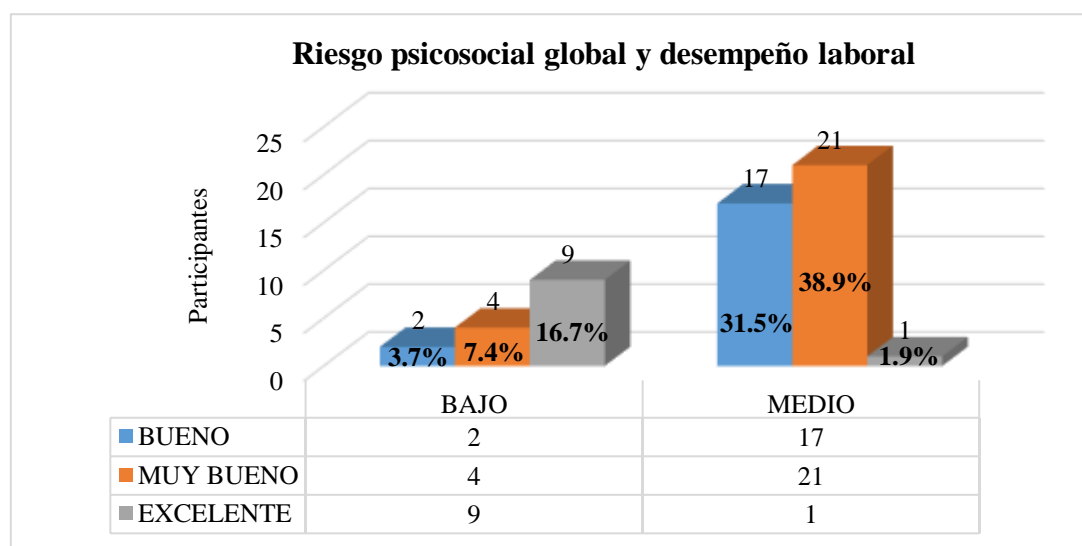
Tabla 3. Resultado global de Factores psicosociales y Desempeño laboral de los docentes.

Riesgo psicosocial global	Excelente	Muy bueno	Bueno
Bajo	16.7 %	7.4 %	3.7 %
Medio	1.9 %	38.9 %	31.5 %
Alto	0%	0%	0%

Fuente: Autor propio

Análisis: En la Tabla 3 se puede observar el porcentaje de los resultados obtenidos de los Factores de riesgo psicosocial en dependencia del desempeño obtenido de los docentes. En la que destaca que en aquellos participantes que presentan riesgo psicosocial bajo resalta el desempeño excelente, mientras que los que presentan un riesgo psicosocial medio destaca solamente el desempeño muy bueno y bueno.

Ilustración 17. Riesgo psicosocial global y desempeño laboral de los docentes



Fuente: Autor propio

Análisis: Con respecto al riesgo psicosocial y desempeño laboral de los docentes es necesario describir que en aquellos participantes que tuvieron un riesgo psicosocial global bajo, predominó el desempeño laboral excelente con un 16.7%, es decir 9 docentes, seguido de un 7.4% con un desempeño laboral muy bueno, correspondiente a 4 docentes y por último un 3.7% de los participantes presentaron un desempeño Bueno.

Por otra parte, en el riesgo psicosocial global medio, en el cual se encontraron la mayoría de los docentes, el 38.9 % presentó un desempeño laboral muy bueno, seguido de un 31.5% con un desempeño laboral bueno y solamente el 1.9% tiene un desempeño excelente.

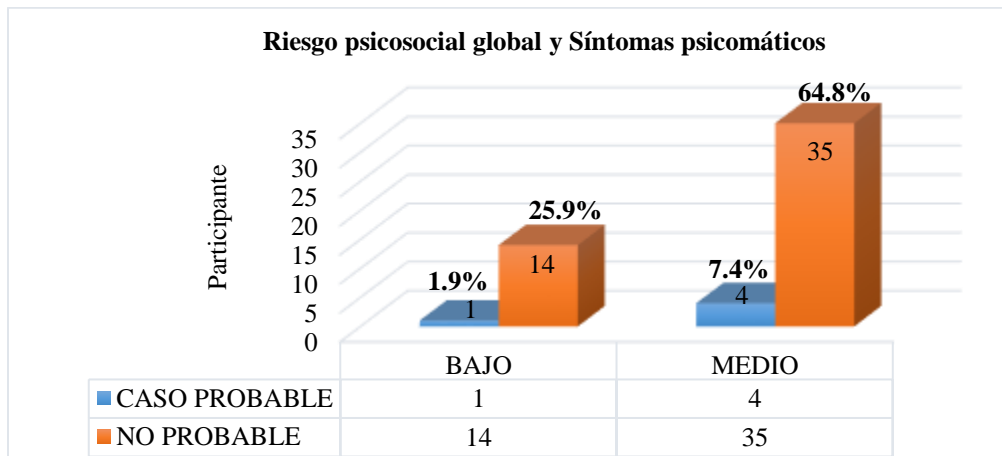
Tabla 4. *Riesgo psicosocial global y autopercepción de la salud.*

Autopercepción del estado de salud	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Caso probable - Síntomas psicómáticos	1.9 %	7.4 %	0%
No probable - Síntomas psicómáticos	25.9 %	64.8 %	0%
Caso probable – Depresión	0 %	0 %	0%
No probable – Depresión	27.8 %	72.2 %	0%
Caso probable - Disf. social en la actividad diaria	0%	7.4 %	0%
No probable – Disf. social en la actividad diaria	27.8 %	64.8 %	0%
Caso probable - Ansiedad	0 %	0 %	0%
No probable - Ansiedad	27.8 %	72.2 %	0%

Fuente: Autor propio

Análisis: La evaluación de riesgo psicosocial global y la autopercepción de la salud dio como resultado que el 16.7 % de los participantes fueron casos probables de presentar alguna patología valorada por el cuestionario de Goldberg, en este caso son síntomas psicómáticos y disfunción social en la actividad diaria.

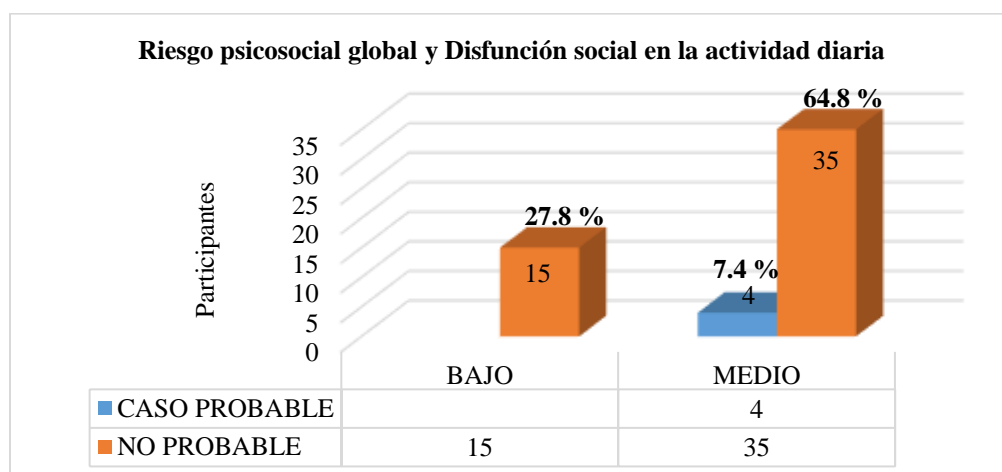
Ilustración 18. *Riesgo psicosocial global y síntoma psicomáticos*



Fuente: Autor propio

Análisis: En cuanto al riesgo psicosocial y síntomas psicomáticos existen casos probables y no probables. En participantes con riesgo psicosocial global bajo, solo el 1,9 % de los docentes, es decir un participante es caso probable para presentar síntomas psicomáticos. Mientras que el 25.9 % son casos no probables de esta variable. Por otra parte, en riesgo psicosocial global medio, lo casos probables de síntomas psicomáticos aumentan al 7.4%, aproximadamente 4 docentes y a 64.8 % los no probables, lo que corresponde a 35 participantes.

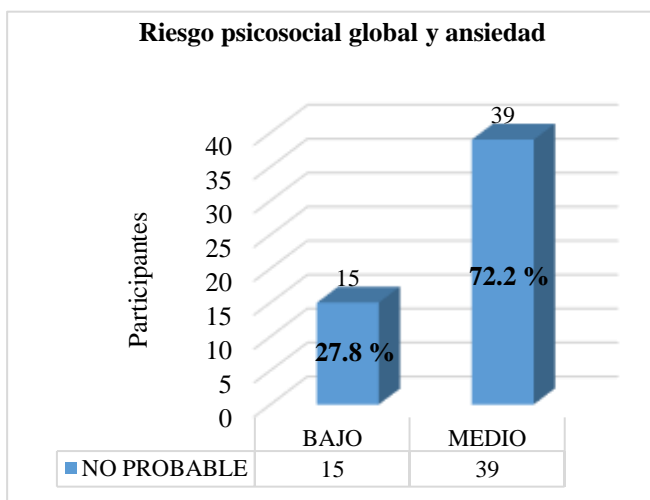
Ilustración 19. *Riesgo psicosocial global y Disfunción social en la actividad diaria.*



Fuente: Autor propio

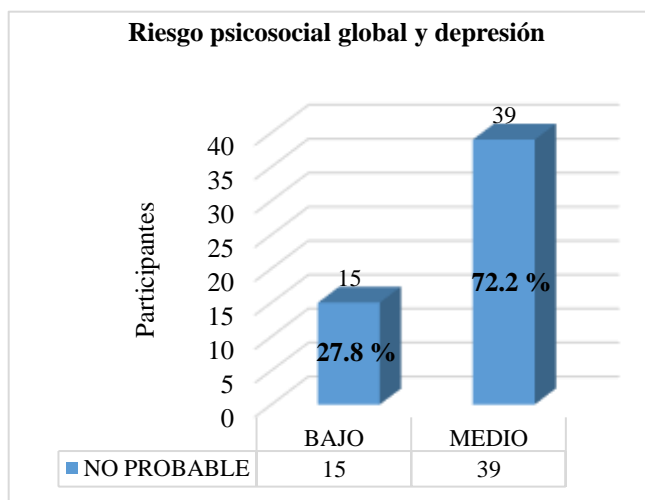
Análisis: En la evaluación psicosocial global de riesgo bajo no se presentó ningún caso probable de disfunción social en la actividad diaria, los 15 docentes con este mismo riesgo psicosocial fueron casos no probables, es decir el 27.8 %, por el contrario, en aquellos participantes con evaluación psicosocial global de riesgo medio, 4 docentes fueron casos probables para disfunción social en la actividad diaria, es decir el 7.4 % y 35 o el 64.8% dieron un resultado no probable.

Ilustración 21. Riesgo psicosocial global y ansiedad



Fuente: Autor propio

Ilustración 20. Riesgo psicosocial global y depresión



Fuente: Autor propio

Análisis: En el riesgo psicosocial global y depresión tanto en riesgo bajo y medio no se evidenciaron casos probables. Teniendo así que el 27.8 % de los participantes presentan un riesgo psicosocial bajo y son casos no probables de presentar depresión, mientras que el 72.2 % de los docentes presentó un riesgo psicosocial medio y también son casos no probables. Este mismo resultado presentó la relación entre el riesgo psicosocial global y la ansiedad, en la cual no existen casos probables.

Tabla 5. *Asociación entre Factores psicosociales y desempeño laboral de los docentes*

Factores psicosociales	Prueba Exacta de Fisher	V de Cramer
Carga y ritmo de trabajo	0,126	0,292
Desarrollo de competencias	0,019	0,295
Liderazgo	0,571	0,158
Margen de acción y control	0,844	0,136
Organización del trabajo	0,206	0,241
Recuperación	0,103	0,259
Soporte y apoyo	0,036	0,373
Otros puntos importantes	0,164	0,260
Riesgo psicosocial global	0,00	0,665

Fuente: Autor propio

Análisis: La asociación entre el desempeño laboral y las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial analizadas con la prueba exacta de Fisher, con un intervalo de confianza del 95%, se evidenció una relación estadísticamente significativa en el resultado de riesgo psicosocial global (0,00), desarrollo de competencias (0,019) y soporte y apoyo (0,036). Además, el grado de asociación también valorado con la V de Cramer, muestra que todas las dimensiones presentan un cierto grado de asociación, es decir, en ningún caso el grado de asociación fue nulo. Sin embargo, el resultado de riesgo psicosocial global presenta la asociación más fuerte, mientras que margen de acción y control es la variable con menor fuerza de asociación.

Tabla 6. *Asociación del resultado global de Factores psicosociales y autopercepción de salud*

Parámetros de asociación	Prueba exacta de Fisher	V de cramer
Síntomas psicómáticos	1	0,05
Ansiedad	-	-
Disf. social en la actividad diaria	0,567	0,175
Depresión	-	-

Fuente: Autor propio

Análisis: En la asociación entre el resultado global de los factores psicosociales y la autopercepción del estado de salud de los docentes, también analizado con la prueba exacta

de Fisher y un intervalo de confianza del 95%, ninguna variable presentó una asociación estadísticamente significativa, síntomas psicómicos (p 1) y disfunción social en la actividad diaria (p 0,56), mientras que ansiedad y depresión no pudieron ser valuadas ya que no se presentó ningún caso probable. Por otra parte, en cuanto al grado de asociación analizado con la V de Cramer la fuerza asociación entre las dos variables fue realmente débil.

4.2 Discusión

4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico.

Analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral y la autopercepción de la salud en docentes de manera integral, resulta fundamental para fortalecer el sistema educativo, mejorar la calidad de la enseñanza y garantizar su bienestar. Especialmente cuando los docentes en su mayoría presentan una evaluación psicosocial global de riesgo medio (81.5%) como se puede observar en la Ilustración 7. Un resultado similar también se ha presentado en otros estudios, como en la investigación realizada en docentes de la ciudad de Quito el 75.3 % de participantes presentaron un riesgo psicosocial global medio (Jácome – Muñoz et al., 2021). De igual manera, en los resultados generales de los docentes de la Unidad Educativa Jesús María se evidenció que el 87% de los participantes percibe un riesgo psicosocial medio y solo el 13% un riesgo bajo (Murillo-Velásquez, 2023).

Estos datos sugieren que la percepción del riesgo psicosocial en los docentes está alineada, predominando el riesgo medio, pudiendo ser el resultado de una inadecuada interacción social con varios aspectos del entorno laboral. Lo cual produce un impacto potencial en la seguridad y salud ocupacional ya que pueden no ocasionar problemas graves inmediatos, pero si persisten o se combinan con otros aspectos, pueden aumentar el riesgo de desarrollar alguna patología física o mental a largo plazo. La intervención temprana, el apoyo institucional y estrategias de manejo del estrés son fundamentales para disminuir este riesgo.

Ahora bien, si se analiza los factores de riesgo psicosocial por las dimensiones el cuestionario del Ministerio del Trabajo, en la Ilustración 8, se puede determinar que aquellas que mayor riesgo perciben los participantes de esta investigación son: carga y

ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo. Mientras que las dimensiones con riesgo bajo son: liderazgo, organización del trabajo y otros puntos importantes. Es decir, 5 de las 8 dimensiones evaluadas son objetivo de estudio para mejorar las condiciones laborales y así minimizar el riesgo latente de los trabajadores.

Afortunadamente, pese a que estas dimensiones evaluadas tienen un riesgo medio aún no alcanzan niveles peligrosos o altamente dañinos, ya que los docentes poseen las capacidades necesarias para enfrentar estas afectaciones, por ejemplo, en cuanto a carga y ritmo de trabajo, se señala que los docentes enfrentan una cantidad de tareas y un ritmo que, aunque desafiante, no resulta excesivo ni genera un estrés extremo. Respecto al desarrollo de competencias, los docentes poseen las habilidades necesarias para desempeñar su labor.

En términos de margen de acción y control, los docentes poseen un cierto nivel de autonomía que les permite tomar decisiones relacionadas con metodologías, actividades y enfoques pedagógicos, contribuyendo a su sentido de control y motivación laboral. Sin embargo, este margen de acción no es completo, ya que ciertas políticas institucionales, currículos establecidos y normativas educativas limitan su libertad. Reconocer esta situación implica la importancia de crear espacios y condiciones que fortalezcan su percepción de control, como la participación en la toma de decisiones institucionales, la formación continua y la colaboración con colegas. Estas acciones no solo mejoran su satisfacción laboral, sino que también impactan positivamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Sobre recuperación, la capacidad que los docentes tienen para recuperarse de situaciones estresantes es adecuada, aunque podría optimizarse aún más, ya que el agotamiento puede afectar negativamente el desempeño laboral. Por lo que es necesario, fomentar una cultura institucional que valore el bienestar del docente y facilite la comunicación abierta permite identificar tempranamente signos de desgaste y ofrecer intervenciones oportunas, promoviendo así un entorno laboral más saludable y resiliente.

En cuanto a soporte y apoyo, los docentes cuentan con cierto respaldo por parte de colegas, superiores o instituciones como el Centro de Salud Zuleta, el GAD parroquial

Angochagua y Policía Nacional, aunque existen situaciones en las que sería beneficioso fortalecer estos aspectos para mejorar su bienestar general.

Además, los resultados de la presente investigación no son una casualidad, ya que en un estudio realizado en docentes de la Unidad Educativa Once de Noviembre también menciona que los participantes presentan riesgo medio en la dimensión de carga y ritmo de trabajo en el 60 %, y en recuperación en un 71 %. Mientras que las dimensiones en las que predominó el riesgo bajo son: desarrollo de competencias y organización del trabajo, con un 69 %; liderazgo, con un 67 %; margen de acción y control, así como soporte y apoyo, con un 54 %; y otros puntos importantes, con un 53% (Borja et al., 2022).

En general, los docentes presentan una gran cantidad de actividades a cumplir en su jornada de trabajo, lo que produce que el tiempo sea insuficiente para ejecutarlas. Esta dimensión de carga y ritmo de trabajo cuando es de manera excesiva puede afectar negativamente tanto el bienestar del trabajador como su rendimiento laboral. Cuando las tareas acumuladas superan la capacidad de realización en el tiempo establecido, se generan síntomas de fatiga y malestar, lo que conduce a una disminución en la calidad y cantidad del trabajo, además de generar insatisfacción (Rivera y Colorado, 2017).

Para afrontar esta situación, los trabajadores suelen extender sus jornadas laborales o llevar trabajo a casa, lo cual tiene consecuencias adicionales como por ejemplo; sacrificar momentos familiares y actividades recreativas o físicas, además de reducir las horas de sueño, lo que resulta en un sueño no reparador, generando así irritabilidad y agotamiento en el trabajador, lo cual se refleja en un menor rendimiento laboral, creando un ciclo negativo que afecta tanto la salud como la productividad laboral (Rivera y Colorado, 2017).

Fenómeno que pudo ser evidenciado en la presente investigación ya que el 50% de los docentes presentó un desempeño laboral muy bueno, alejándolos así de un desempeño excelente y en otro estudio realizado en docentes de la ciudad de Quito el 48,24 % de los participantes presentó el mismo desempeño laboral. Sin embargo, existen autores que establecen que los factores psicosociales no afectan al desempeño laboral como por ejemplo Jácome – Muñoz et al. (2021) quien menciona que pese a que el 78.7 % de los docentes presentaban un riesgo entre medio y alto, no se ve reflejado con el desempeño laboral.

Aunque es importante resaltar que a pesar que los docentes enfrentan ciertos riesgos psicosociales de manera moderada, la mayoría presenta un desempeño muy bueno, lo que refleja una capacidad de adaptación y resiliencia en su entorno laboral. Por lo que se requiere seguir monitoreando y gestionando estos factores para promover un mejor bienestar y potenciar aún más su desempeño, ya que lo que se espera en cada evaluación realizada es que todo el personal presente un desempeño laboral excelente.

En referencia a la salud mental, como se puede observar en la Ilustración 17, los docentes presentaron afectación en 2 de los 4 parámetros evaluados, síntomas psicossomáticos (9.2%) y disfunción social en la actividad diaria (7.4 %). Al ser un grupo relativamente pequeño de docentes que presentan alteración en la autopercepción del estado de salud, estos resultados pueden interpretarse como un indicio de que la mayoría de docentes están manejando adecuadamente su bienestar emocional y funcionalidad. Además, estos resultados resaltan la necesidad de seguir monitoreando la salud mental y física del personal e implementar estrategias preventivas o de apoyo si se detectan áreas de vulnerabilidad.

Aunque es importante resaltar que no siempre se presentan niveles bajos de afectación en la salud mental de los docentes ya que Noroña y Vega (2022) en su estudio mencionan que, en sintomatología psicossomática, 25 personas en su test señalaron alta exposición. Este padecimiento se debe a problemas para conciliar roles familiares y profesionales, a la mayor concentración cognitiva en el aprendizaje de entornos virtuales, y al incremento del agotamiento emocional producto de jornadas largas de trabajo, 5 personas también presentaron perturbación en la disfunción social de la actividad diaria, por un deficiente acceso a la información y comunicación o a la poca participación en toma de decisiones.

También, en docentes de una escuela de Veracruz se determinó la afectación de la salud general del docente, comprobando que los factores psicossomáticos altos se presentaban en el 46.2 % de los participantes, siendo más propensas a presentar esta afectación, docentes del género femenino (Peralta – López, 2018).

Por otra parte, un estudio realizado a docentes ecuatorianos analiza la depresión entre los participantes, en el cual se obtuvo que la mayoría presentó ausencia de depresión

(89.7 %), esto indica un estado de ánimo sin alteración o una impresión clínica normal (Placencia – Orellana et al., 2024). También Guilcamaugua (2022) evaluó a 35 docentes en Quito, encontrando un 91% de los participantes sin síntomas depresivos aparentes.

Además, es importante señalar que estos resultados no solamente se presentan en Ecuador, ya que existen estudios anteriores que informan niveles mínimos de depresión, como el realizado por Mendes et al. (2020) en Brasil, cuyos resultados también deben considerarse. De esta manera se puede deducir que los resultados obtenidos en la presente investigación conllevan a pensar que los docentes están gestionando adecuadamente el estrés laboral, a pesar de la carga significativa que conlleva la profesión de ser docente (Filippsen y Marin, 2020).

Si bien estos factores psicosociales influyen en el rendimiento de los participantes, no parecen tener un impacto directo en la percepción que los docentes tienen sobre su estado de salud. Ya que, los datos no mostraron una relación entre estos factores y la autopercepción del estado de salud. Esto podría interpretarse como que, a pesar de experimentar dificultades en su labor, los docentes no perciben que su estado general de salud esté comprometido.

Una posible explicación radica en la capacidad de resiliencia de los docentes o en que las percepciones de salud están más relacionadas con aspectos físicos o con otros factores que no se ven afectados por las condiciones laborales inmediatas. Aunque constituye una fuente potencial de riesgo que hace necesaria la puesta en marcha de estrategias de afrontamiento en el contexto organizacional, para promover el bienestar psicológico y social de los trabajadores de estas instituciones. Porque esto no implica que no exista un riesgo a largo plazo, ya que la persistencia de estos factores psicosociales puede eventualmente, traducirse en problemas de salud física y mental (Roa-Cárdenas y González-Puebla, 2022).

4.2. Fortalezas y limitaciones

4.2.1 Fortalezas

Relevancia del tema: Analizar los factores psicosociales en los docentes es esencial para mejorar su calidad de vida, potenciar su desempeño laboral y, en última instancia, contribuir a una educación de una excelente calidad y a una sociedad más saludable y resiliente.

Resultados significativos: Desde una perspectiva social, abordar estos aspectos contribuye a promover ambientes laborales más saludables y equitativos, lo que puede reducir el ausentismo, mejorar la calidad de la enseñanza y potenciar la satisfacción laboral. Esto, a su vez, tiene un impacto positivo en la comunidad educativa y en la sociedad en general, al favorecer un sistema educativo más eficiente y humano.

Capacidad de aplicación: En el ámbito laboral, entender y gestionar los factores psicosociales permite implementar estrategias y políticas que promuevan la salud mental, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y el desarrollo de competencias para afrontar el estrés y la carga laboral. Esto favorece no solo el bienestar de los docentes, sino también su autopercepción de salud, que puede influir en su motivación, compromiso y rendimiento.

Fundamentación teórica sólida: Actualmente existe una gran base teórica sustentada en enfoques multidisciplinarios como la psicología laboral, la sociología y la salud ocupacional, facilita la identificación y análisis de los elementos que impactan negativamente en el bienestar de los docentes. La solidez de esta fundamentación permite no solo detectar los riesgos existentes sino también anticipar posibles consecuencias, fortaleciendo así la capacidad de las instituciones educativas para fomentar ambientes de trabajo más seguros y favorables para el desarrollo profesional y personal de sus docentes.

Metodología factible: Una de las fortalezas de esta investigación radica en la utilización de cuestionarios online a través de la plataforma digital Google forms como herramienta principal para recopilar datos, ya que se obtuvo la información de manera eficiente y estandarizada sobre las variables utilizadas en el presente estudio. Esta metodología facilitó la captura de una gran cantidad de información en un período relativamente corto, asegurando la objetividad y comparabilidad de las respuestas. Además,

el uso de cuestionarios proporcionó una visión integral y detallada del tema investigado, permitiendo identificar patrones y áreas de intervención específicas con mayor precisión.

4.2.2. Limitaciones

Cantidad de participantes: La muestra de estudio estuvo conformada por solo 54 docentes, lo que restringe la generalización de los hallazgos a toda la población docente. El tamaño reducido de la muestra puede afectar la representatividad y la potencia estadística del análisis, limitando la capacidad de detectar relaciones más sutiles entre los factores psicosociales, el desempeño laboral y la autopercepción de la salud.

Factores externos no controlados: La falta de control sobre los factores externos podrían haber actuado como variables de confusión, dificultando la interpretación precisa de la relación entre los factores psicosociales y los resultados observados. Esta situación limita la capacidad de establecer relaciones causales definitivas.

Investigaciones previas: Los escasos estudios previos que abordan de manera conjunta las tres variables de interés: factores psicosociales, desempeño laboral y autopercepción de la salud, dificultan la comparación de hallazgos y la contextualización de los resultados, lo que puede afectar la generalización y la profundidad del análisis.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

5.1. Introducción

La presente propuesta tiene como objetivo abordar los riesgos psicosociales identificados en la investigación. Se encuentra enfocada especialmente en aquellas dimensiones que presentaron un mayor riesgo como lo son; carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, recuperación y soporte y apoyo. Ya que al tener un impacto moderado sobre la seguridad y salud laboral a largo plazo puede ocasionar efectos nocivos en el trabajador, como influir significativamente tanto en el desempeño laboral como en la salud física o mental. Por lo que se ha considerado que es fundamental implementar acciones preventivas y de gestión para mantener un ambiente laboral saludable y productivo.

5.2. Diagnóstico y Contexto

Resultados de la investigación: Se identificó que la mayoría de las dimensiones evaluadas a los docentes presentó un riesgo medio en factores psicosociales como; carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, recuperación y soporte y apoyo

Impacto: Estos factores psicosociales influyen negativamente en el desempeño laboral de los docentes, produciendo una disminución en la productividad y en la motivación o satisfacción laboral

No impacto en salud mental: Aunque no se evidencian efectos negativos de manera significativa en relación a la salud mental de los docentes, es importante prevenir la progresión hacia riesgos mayores, ya que una cantidad mínima de trabajadores son casos probables para síntomas psicomáticos y disfunción social en la actividad diaria; sino se previene a tiempo estas afectaciones a largo plazo pueden generar patologías más complejas en los docentes.

5.3. Objetivos de la intervención

- Reducir los factores psicosociales de riesgo medio.
- Mejorar el desempeño laboral mediante la gestión de los factores psicosociales que

más afectan a los docentes

- Promover un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.

5.4. Estrategias y acciones propuestas

A. Evaluación y monitoreo continuo:

Aplicar la encuesta de Evaluación de riesgo psicosocial cada año lectivo a todos los docentes.

Implementar un sistema de seguimiento para detectar cambios en los niveles de riesgo.

B. Capacitación y sensibilización

Talleres sobre manejo del estrés, comunicación efectiva y gestión del tiempo.

Capacitación en habilidades relacionales y resolución de conflictos.

C. Mejoras en el entorno laboral

Revisar y ajustar las cargas y horarios de acorde al perfil profesional de cada trabajador.

Fomentar espacios adecuados para el descanso, desarrollo de pausas activas o prácticas de actividad física.

D. Fortalecimiento del liderazgo y el apoyo social

Capacitar a los líderes para brindar apoyo emocional y reconocimiento.

Promover la colaboración y el trabajo en equipo, basado en el respeto y la empatía.

Involucrar a los docentes en la planificación y gestión escolar para que se sientan valorados y tengan control sobre su entorno laboral.

E. Implementación de programas de bienestar

Brindar servicios de orientación, asesoramiento psicológico y actividades de bienestar emocional para gestionar el estrés y prevenir el burnout.

Establecer espacios de diálogo abierto para expresar inquietudes y sugerencias.

Implementar sistemas de reconocimiento y premios que valoren el esfuerzo y dedicación de los docentes, fortaleciendo su motivación y autoestima.

5.5. Recursos necesarios

Personal especializado en salud mental y seguridad ocupacional.

Material didáctico y recursos para talleres.

Tiempo dedicado por parte de los docentes.

5.6. Indicadores de éxito

Reducción en los niveles de riesgo psicosocial medidos en las evaluaciones.

Mejora en los indicadores de desempeño laboral.

Mantenimiento o mejora de la salud mental de los docentes.

Tabla 7. Planificación de actividades a realizar para mitigar riesgo psicosocial según dimensiones.

Destinatarios	Plan de acción	Plazos de implementación	Agentes implicados		Recursos Actividades	Económicos	Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros			Indicadores	Plazos	
Carga y ritmo de trabajo									
Personal docente	Medir indicadores: horas trabajadas fuera del horario escolar, número de evaluaciones/planificaciones semanales, percepción de control sobre el trabajo.	6 meses	Talento humano Rector/ Director de la institución educativa	Asesoría externa	Implementar un registro semanal de indicadores.	Presupuesto asignado	(Número de personal participante / Total de personal docentes) * 100	2 meses Una vez al año	Sujeto a revisión
Desarrollo de competencias									
Personal docente	Realizar un diagnóstico de necesidades formativas	4 meses	Rector/ Director de la institución educativa	Asesoría externa	Realizar encuestas o entrevistas para identificar las competencias clave que requieren fortalecimiento y las áreas donde se percibe mayor estrés o inseguridad.	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado / Total de personal docentes) * 100	Dos veces al año	Sujeto a revisión
Margen de acción y control									
Personal docente	Monitorear roles y responsabilidades: ¿qué decisiones toma el docente vs. la dirección y el tutor/coordinación?	2 meses	Rector/ Director de la institución educativa	Asesoría externa	Implementar encuestas anónimas sobre autonomía en planificación y evaluación	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado / Total de personal docentes) * 100	Dos veces al año	Sujeto a revisión
Recuperación									
Personal docente	Promover hábitos saludables: ejercicio, alimentación balanceada, rutinas de sueño.	3 meses	Rector/ Director de la institución educativa	Asesoría externa	Talleres sobre higiene del sueño, pausas activas, manejo del tiempo	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado / Total de	Formación continua	Sujeto a revisión

				y desconexión digital.		personal docentes) * 100			
Soporte y apoyo									
Personal docente	Identificar el nivel actual de apoyo institucional y social percibido por los docentes.	4 meses	Rector/ Director de la institución educativa	Asesoría externa	Talleres de comunicación asertiva, escucha activa y trabajo en equipo.	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado / Total de personal docentes) * 100	Formación continua	Sujeto a revisión
	Crear conciencia en directivos y docentes sobre la importancia del apoyo social y organizacional				Diseñar un protocolo de apoyo ante conflictos con estudiantes o padres de familia.				

Fuente: Autor propio

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de las instituciones educativas de la parroquia Angochagua fueron identificados mediante las dimensiones establecidas por el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, presentándose así un riesgo medio en 5 de las 8 dimensiones valoradas, las cuales son; carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, recuperación y soporte y apoyo. Mientras que las dimensiones en la que predominó el riesgo bajo son; liderazgo, organización del trabajo y otros puntos importantes. Aunque también es relevante destacar que 2 participantes presentaron un riesgo alto, uno en margen de acción y control y otro en recuperación.

El desempeño laboral de los docentes determinado por el Sistema de registro de información y evaluación de desempeño laboral del Ministerio del Trabajo revela que la mayoría de los docentes mostraron un rendimiento muy bueno, demostrando un compromiso y una capacidad sobresaliente en sus funciones. Un porcentaje menor alcanzó un nivel bueno, evidenciando un desempeño adecuado y consistente. Por último, un número reducido de docentes se destacó con un desempeño excelente, reflejando un alto nivel de compromiso en su labor. En general, los resultados indican un equipo docente sólido y comprometido con la calidad educativa.

Tras la aplicación del cuestionario general de salud de Goldberg, se concluye que únicamente en las áreas de síntomas psicómaticos y disfunción social en la actividad diaria se identificaron casos probables entre los docentes. Esto sugiere que, aunque en general no se detectaron niveles alarmantes de malestar, estas dos dimensiones específicas requieren una atención particular para promover el bienestar y la salud mental en el personal docente.

Los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de los docentes se presentan en un riesgo medio o moderado, lo cual influye significativamente en su desempeño profesional. Aunque el impacto sobre la autopercepción del estado de salud de los docentes es mínimo en comparación, no debe ser subestimado, ya que estos factores pueden contribuir a la aparición de estrés y desgaste emocional si no se abordan adecuadamente. Es fundamental implementar estrategias preventivas y de apoyo que

permitan reducir estos riesgos y promover un entorno laboral más saludable y favorable para el desarrollo profesional y personal de los docentes.

La gestión proactiva de los factores psicosociales de riesgo medio contribuirá a mantener un ambiente laboral saludable, mejorar el desempeño y prevenir posibles deterioros en la salud de los docentes. Por lo que resulta necesario la implementación de estrategias tales como talleres de capacitación y sensibilización acerca del tema, reajuste de carga y horario de trabajo, apoyo de un profesional capacitado y fomentar espacios de descanso y dialogo entre los docentes. Sin embargo, para que se genere el impacto deseado sobre los docentes se requiere compromiso de los líderes de cada institución y participación activa de todo el personal.

Recomendaciones

Se recomienda continuar aplicando el cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo cada año lectivo a todos los docentes, para que de esta manera se los pueda diagnosticar oportunamente con el objetivo de prevenir afecciones tanto físicas como psicológicas ya que está demostrado que los factores psicosociales en este grupo de participantes afectan nocivamente al desempeño laboral y probablemente a largo o mediano plazo también puede afectar al bienestar general de los docentes.

También es recomendable realizar cambios en la distribución de cargas laborales, desarrollo de programas de promoción de salud mental enfocada en el ámbito ocupacional y fomentar espacios de participación en la toma de decisiones, para reducir la percepción de estrés, motivar al desempeño laboral e incentivar la formación de una cultura institucional que favorezca el bienestar docente y contribuya a alcanzar los objetivos de cada institución.

Finalmente, es necesario considerar que el presente estudio puede constituir una base para futuras investigaciones ya que se utilizó únicamente el cuestionario establecido por el Ministerio de Trabajo y en la práctica profesional existen diversas encuestas certificadas por organismos nacionales e internacionales con diferentes estrategias de evaluación de riesgo psicosocial o a su vez se puede realizar estudios acerca de intervenciones y estrategias de mitigación, factores moderadores y mediadores o buscar estos riesgos en dependencia de los datos sociodemográficos obtenidos como el género, área de estudio o los años de experiencia. Aunque también se puede profundizar en el estudio y análisis de las consecuencias de no corregir a tiempo estos factores y como afectan a los trabajadores, que trastornos aparecen según evaluaciones que se realicen y que consecuencias conllevan a largo plazo.

REFERENCIAS

- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Ames, R., Barreda, A. y Limaymanta, C. (2024). El Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28): Una revisión sistemática. (2024). *Revista De Psicología*, 14(1), 35-59. <https://doi.org/10.36901/dd8yjr19>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. *Asamblea Nacional República del Ecuador*. https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asociación médica mundial. (2024). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos. *Asociación médica mundial*. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Borja, P. (2022). Factores de riesgo psicosocial y estrés en los docentes de la unidad educativa once de noviembre, ciudad de Latacunga debido a la tele enseñanza durante la pandemia covid-19. *Repositorio digital Uniandes*. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14914>

- Bustos-Vázquez, E., Fernández-Niño, J. y Astudillo-García, C. (2017).
Autopercepción de la salud, presencia de comorbilidades y depresión en
adultos mayores mexicanos: propuesta y validación de un marco conceptual
simple. *Biomédica*, 37 (Supl. 1), 92-103.
<https://doi.org/10.7705/biomedica.v37i3.3070>
- Caicedo-Quiroz, P., Caicedo-Quiroz, R., Gutiérrez-Quiroz, C. y Cintra-Céspedes, A.
(2022). Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas:
Psychosocial risks and work environment in teachers of educational units. *Maestro
Y Sociedad*, 19(3), 1018–1029.
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5650>
- Campoverde, T. y Muñoz, K. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan
al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico
Bolivariano de Guayaquil. *Revista Científica Ciencia Y
Tecnología*, 22(36). <https://doi.org/10.47189/rcct.v22i36.544>
- Carrera-Castillo, D., Chun-Molina, R., Tomala-Salavarría, I. y Riera-Pesántez, F. (2024).
Factores Psicosociales y su Impacto en el Desempeño Docente: Un Estudio sobre el
Estrés y la Satisfacción Laboral. *Polo del conocimiento*, 9 (12).
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8502/pdf>
- Charria, V., Romero-Caraballo, M. y Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y
condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES
Psicología*, 15 (3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Chumpén, A. (2024). Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal

administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, 2023. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(1).

<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1728/2314>

Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. (2004). Instrumento Andino de Seguridad y

Salud en el Trabajo. *Ministerio del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>

Decreto Ejecutivo 710. (2011). Reglamento general a la Ley orgánica del servicio público.

Ministerio de Educación. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/LOTAIP/SNAP/REGLAMENTO_GENERAL_A_LA_LEY_ORGANICA_DEL_SERVICIO_PUBLICO.pdf

Delgado-Herrada, M., García-Horta, J. y Zamarripa, J. (2022). Salud mental en docentes mexicanos de educación básica. Una aproximación desde la teoría de la

Autodeterminación. *Espiral. Cuadernos del profesorado*, 15 (31), 103-113.

<https://doi.org/10.25115/ecp.v15i31.8539>

Díaz, M., Chávez, J., Castillo, L., Márquez, D., Tantajulca, J. y Santamaría, D. (2023).

Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14 (3), e19.

<https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>

Duch, F., Ruiz de Porras, L., Gimeno, D., Allué, B. y Palou, I. (1999). Psicometría de la

ansiedad, la depresión y el alcoholismo en Atención Primaria. *Semergen 1999*, 25(3), 209–225.

<http://espectroautista.info/ficheros/bibliograf%C3%ADa/duch1999pada.pdf>

Egas, M., Manjarrez, N., Rodríguez, D. y Andrade, M. (2024). Análisis de los factores de riesgos psicosociales y su impacto en el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa Nicolás Infante Díaz. *Código Científico Revista De Investigación*, 5(E4), 677–694. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE4/517>

Escuelas Ecuador. (2022). Unidad Educativa Zuleta. *Escuelas Ecuador*.

<https://www.escuelasecuador.com/unidad-educativa-zuleta-imbabura-ibarra>

10h00177

Filippsen, O. y Marín, A. (2020). School climate and indicators of stress, anxiety, and depression in teachers of private technical high school. *Psicología: teoría e práctica*, 22(3), 247-262. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v22n3p247-262>

García, M. (2021). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(43), 140–154.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>

Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J. y Guerrero, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado: *Clínica Contemporánea*, 9 (1).

<https://www.revistaclinicacontemporanea.org/art/cc2018a2>

Gutiérrez, D. y Gavilanes, G. (2022). “Factores de riesgo psicosocial y su relación con el

estrés laboral en docentes de una unidad educativa”. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5463-5474.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3543

Haro, A., Chisag, E., Ruiz, J. y Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones: Types and classification of investigations. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2), 956 – 966.

<https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>

Hernández, M. y Sánchez, L. (2024). Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 8434-8450. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378

Jácome-Muñoz, M., Noroña-Salcedo, D. y Vega-Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5),

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254&lng=es&tlng=es)

[18242021000501254&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254&lng=es&tlng=es)

Jaramillo, F. (2018). “Los Riesgos Psicosociales En El Derecho Del Trabajo: ¿Una Figura Aplicable En El Derecho Ecuatoriano?”. *USFQ Law Review*, 5 (1). <https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>.

Jiménez, S., Jiménez, O., Morales, R., Cobos, R. y Cajahuishca, A. (2024). El Desempeño Docente en las Unidades Educativas Ecuatorianas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6890-6914. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11099

León, A., y Ortega, A. (2023). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de

- una institución educativa, Sullana 2022. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119427/Leon_RA_C-Ortega_FAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loor-Macías, M., Palma-Loor, C. y Guilcapi-Criollo, S. (2022). Los factores de riesgo psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Portoviejo (ITSUP). *MQR Investigar*, 7(1), 18–35.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.18-35>
- López Tello, A., Mondragón-Gómez, R., Laborda-Sánchez, F. y Díaz-Franco, E. (2024). Propiedades psicométricas del cuestionario general de salud (GHQ-30) en estudiantes universitarios. *Psicología Iberoamericana*, 32(2), 32–41.
<https://doi.org/10.48102/pi.v32i2.719>
- Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I. y Vasconcelos, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-220. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Ministerio de Ambiente. (2018). Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo. <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/03/Reglamento-de-Higiene-y-Seguridad-en-el-Trabajo-MDT.pdf>
- Ministerio de Educación. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. *Ministerio de Educación*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf
- Ministerio de Salud Pública. (2015). Reglamento de Información Confidencial en el

Sistema Nacional de Salud. Acuerdo Ministerial 5216. *Portal único de trámites ciudadanos*. <https://www.gob.ec/regulaciones/reglamento-informacion-confidencial-sistema-nacional-salud-acuerdo-ministerial-5216>

Ministerio de Salud Pública. (2016). 00005316 Apruébese y expídese el "Modelo de Gestión de Aplicación del Consentimiento Informado en Práctica Asistencial". *Portal único de trámites ciudadanos*. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_00005316-Apru%C3%A9bese-y-exp%C3%ADdese%20-Modelo-Gesti%C3%B3n-Aplicaci%C3%B3n-del-Consentimiento-Informado-en-Pr%C3%A1ctica-Asistencial.pdf

Ministerio del Trabajo. (2018). Acuerdo Ministerial No. MDT – 2018 – 0041. *Norma técnica de Evaluación del Desempeño*. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/03/MDT-2018-0041-Norma-Tecnica-del-Subsistema-de-Evaluacion-del-Desempeno_compressed-2.pdf

Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2024). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/10/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2024-196-signed.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2024). Decreto Ejecutivo 255-Reglamento de Seguridad y salud

de los trabajadores. *Ministerio del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>

Molina, J. (2023). Riesgos laborales asociados a la práctica educativa de los docentes.

GACETA DE PEDAGOGÍA, (45), 177–193. <https://doi.org/10.56219/rgp.vi45.1838>

Montes, K., Ruiz, C. y Campoverde-Moscol, A. (2025). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en docentes de instituciones educativas fiscales de Guayaquil. *Revista Científica Multidisciplinaria SAPIENTIAE*. ISSN: 2600-6030, 8(16), 353–375.

<https://doi.org/10.56124/sapientiae.v8i16.020>

Muñoz-Pilozo, A., Jiménez-Mejía, F., Villalva-Pilozo, A. y Medina-Castro, A. (2025).

Barreras pedagógicas de los docentes del sector rural en el proceso de enseñanza: revisión sistemática. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 11(20), 173-190. Epub 25 de abril de

2025. <https://doi.org/10.35381/cm.v11i20.1547>

Murillo-Velásquez, L., Litardo-Velásquez, C. y Vega-Intriago, J. (2023). Estrategia

metodológica para la prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Jesús María. *MQR Investigar*, 7(1).

<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.894-913>

Noroña, D. y Vega, V. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto

Superior Tecnológico Sucre. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31 (1), 79 – 91.

<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v31n1/1132-6255-medtra-31-01-79.pdf>

Peniche, R., Ramón, M., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el

Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 18(2), 77–95.

<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

Peralta-López, J. (2018). Estrés y factores psicosomáticos en docentes de una escuela normal particular: una comparación de grupos de sexos. *Kinesis Revista*

Veracruzana de Investigación Docente, 3 (3), 45-53. <http://www.revistakinesis.com>

Placencia – Orellana, N., Reyes – Trelles, X. y Auquilla – Guzman, A. (2024). Síndrome de Burnout y Depresión en docentes ecuatorianos: un estudio correlacional. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 8(1), 1653 - 1670.

<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.1653-1670>.

Rivera, A. y Colorado P. (2017). Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores. *Repositorio Universidad Militar Nuevas Granada*.

[https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/7efa49ca-8d0d-49ee-b507-](https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/7efa49ca-8d0d-49ee-b507-540fb7c2e97d/content#:~:text=El%20ritmo%20de%20trabajo%20puede%20verse%20disminuido,en%20calidad%20como%20en%20cantidad%20e%20insatisfacci%C3%B3n)

[540fb7c2e97d/content#:~:text=El%20ritmo%20de%20trabajo%20puede%20verse%20disminuido,en%20calidad%20como%20en%20cantidad%20e%20insatisfacci%C3%B3n](https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/7efa49ca-8d0d-49ee-b507-540fb7c2e97d/content#:~:text=El%20ritmo%20de%20trabajo%20puede%20verse%20disminuido,en%20calidad%20como%20en%20cantidad%20e%20insatisfacci%C3%B3n).

Roa-Cárdenas, F. y González - Puebla, F. (2022). Revisión de investigaciones sobre

riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*, 86, 193-210. <https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Secretaría general de la Comunidad Andina. (2005). Reglamento de Instrumento Andino de Seguridad y salud en el trabajo. *Cámara de industrias y producción*. <https://www.cip.org.ec/attachments/article/112/ReglamentoI-Instrumento-Andino-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.pdf>

Servicio Ecuatoriano de Normalización INEN. (2016). *Ecuador participó en el desarrollo de la norma internacional ISO 45001*. <https://www.normalizacion.gob.ec/ecuador-participo-en-el-desarrollo-de-la-norma-internacional-iso-45001/>

Suárez, R. y Isacáz, L. (2023). Factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Quito-Ecuador, 2023. Repositorio digital Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15362>

Valencia-Contrera, M. y Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista médica de Chile*, 151 (2), 229-236. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>

Vásquez, G. y Castro, C. (2023). Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima. *Universidad Científica del Sur*.

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2943/TL-Vasquez%20G-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y>

Vega, S. (2001). NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II).

Ministerio de trabajo y asuntos sociales España.

<https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+604+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28II%29..pdf>

Vera, J., Valdez, J., Contreras, E. y Castillo, S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria.

RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 12(23).<https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>

Villagómez, M., Pucha, D., Pucha, V. y Mantilla., M. (2023). Percepción sobre la calidad educativa en escuelas rurales en Ecuador. *Polo del Conocimiento, 8 (10).*

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6138>

ANEXOS

Anexo A. Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o bolígrafo para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro-ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NF	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS


NF	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
6	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
8	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO

NF	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
10	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
10	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
10	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Pocos de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	No de acuerdo (1)
NI	Item				
	<ul style="list-style-type: none"> En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo u otros áreas. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando existe cambio en mis funciones. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo. 				
Suma de puntos de la Dimensión:		0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Pocos de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	No de acuerdo (1)
NI	Item				
	<ul style="list-style-type: none"> Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y territorios. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las necesidades de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significativas para el cumplimiento de los objetivos. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo. 				
Suma de puntos de la Dimensión:		0		Puntos	
RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Pocos de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	No de acuerdo (1)
NI	Item				
	<ul style="list-style-type: none"> Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajuste a mis expectativas y exigencias laborales. Todo los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo. 				
Suma de puntos de la Dimensión:		0		Puntos	
SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Pocos de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	No de acuerdo (1)
NI	Item				
	<ul style="list-style-type: none"> El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de apoyo y el trabajo con otras personas. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad u enfermedad. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis o rehabilitación. 				
Suma de puntos de la Dimensión:		0		Puntos	
OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Pocos de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	No de acuerdo (1)
NI	Item				
	<ul style="list-style-type: none"> En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan. Las directrices y metas que me asignan, las cumplo dentro de mi jornada y horas de trabajo. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades. En mi trabajo me siento aceptado y valorado. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, intimidaciones, bulos, calumnias o difamaciones relacionadas con el fin de Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando. Siento que los problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinarias y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para mi nivel académico de trabajo y competencias profesionales. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales. Tengo un trabajo libre de conflictos entre áreas, sectores, máximos o calumnias sobre mi persona. Tengo un equilibrio y repaso bien el trabajo de mi vida personal. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. En mi trabajo y los apoyos que realizo son valorados y me generan motivación. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. En mi trabajo y los apoyos que realizo son valorados y me generan motivación. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligadas a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa molestias y perjuicio al ambiente laboral. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, etc.). Considero que me encuentro física y mentalmente saludable. 				
Suma de puntos de la Dimensión:		0		Puntos	

Anexo B. Cuestionario de salud general de Goldberg online en plataforma Forms.

	Facultad de Posgrado
CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG	
* Indica que la pregunta es obligatoria	
Correo electrónico * <input type="text"/>	
Género <input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino	
1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma? <input type="radio"/> Mejor que lo habitual <input type="radio"/> Igual que lo habitual <input type="radio"/> Peor que lo habitual <input type="radio"/> Mucho peor que lo habitual	
2. ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba reconstituyente (Descanso, vacaciones o terapia de apoyo)? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
3. ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
4. ¿Ha tenido sensación de que estaba enfermo? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
5. ¿Ha padecido dolores de cabeza? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
6. ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
7. ¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
Sección B	
8. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder más sueño? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
9. ¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
10. ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
11. ¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
12. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	
13. ¿Ha tenido sensación de que todo se le viene encima? <input type="radio"/> No, en absoluto <input type="radio"/> No más que lo habitual <input type="radio"/> Bastante más que lo habitual <input type="radio"/> Mucho más que lo habitual	

14. ¿Se ha notado nervioso y "a punto de explotar" constantemente?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

Sección C.

15. ¿Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

16. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

17. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las cosas bien?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

18. ¿Se ha sentido satisfecho con la manera de hacer las cosas?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

19. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

20. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

21. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

Sección D.

22. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

23. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

24. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

25. ¿Ha pensado en la posibilidad de "quitarse de en medio"?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

26. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

27. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

28. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la cabeza?

- No, en absoluto
- No más que lo habitual
- Bastante más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

Anexo C. Sistema de registro de información y evaluación de desempeño docente.



Anexo D. Consentimiento informado aplicado en los docentes participantes

