



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

**“RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD
EDUCATIVA RIOBAMBA 2025”**

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

AUTOR/A: Mayra Gissela Santacruz Garcés

DIRECTOR: Karina Macías Ferreiro

ASESOR: Carlos Rafael Infante Hernández.

IBARRA - ECUADOR

2025

DEDICATORIA

A mi compañero de vida, Saud; quien con su apoyo ha hecho posible este y varios logros más que juntos nos hemos propuesto. A mis hijas, Aitana Paulette y Mara Constanza, quienes son el motor de mi vida. Y finalmente, pero no menos importante, a mis amados padres y hermanas; mi mayor fuente de amor y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y mi virgen María Auxiliadora, porque todo lo que logrado ha sido gracias a ellos. Gracias a mi madre, mi primera maestra y mi mayor apoyo, a mi padre, mi guía y mi ejemplo a seguir.

Finalmente a mi directora y a mi asesor de trabajo de tesis un agradecimiento profundo por su guía y apoyo en la elaboración de este trabajo de grado.



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



Ibarra, 29 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 “RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA RIOBAMBA 2025” de la maestrante Mayra Gissela Santacruz Garcés de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Director/a	Macías Ferreiro Karina	 <small>ESCUELA DE POSTGRADO (UNIVERSIDAD DEL NORTE)</small> KARINA MACÍAS FERREIRO <small>Escuela de Posgrado del Norte</small>
Asesor/a	Infante Hernández Carlos Rafael	 <small>ESCUELA DE POSTGRADO (UNIVERSIDAD DEL NORTE)</small> RAFAEL CARLOS HERNÁNDEZ INFANTE <small>Escuela de Posgrado del Norte</small>



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

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	0604037549		
APELLIDOS Y NOMBRES	SANTACRUZ GARCÉS MAYRA GISSELA		
DIRECCIÓN	LOS ARRAYANES Y LOS OLIVOS – RIOBAMBA		
EMAIL	GISSANTACRUZI8@GMAIL.COM		
TELÉFONO FIJO	XXXXX	TELÉFONO MÓVIL:	0995073643
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA RIOBAMBA 2025		
AUTOR:	SANTACRUZ GARCÉS MAYRA GISSELA		
FECHA: DD/MM/AAAA	06/11/2025		
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		
ASESOR	CARLOS RAFAEL INFANTE HERNÁNDEZ		
DIRECTOR	KARINA MACIAS FERREIRO		

2. CONSTANCIAS

El autor Santacruz Garcés Mayra Gissela 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 06 días del mes de Noviembre del año 2025

EL AUTOR:

Firma: _____



Nombre: MAYRA GISSELA SANTACRUZ GARCÉS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS	3
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	5
IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA	5
2. CONSTANCIAS.....	6
EL AUTOR:.....	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS	7
ÍNDICE DE TABLAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I.....	15
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1 Contextualización del problema	15
1.2 Identificación de la problemática.....	16
1.3 Relación con la literatura y el estado del arte	16
1.5 Objetivos	18
1.5.1 Objetivo general.....	18
1.5.2 Objetivos específicos	18
1.6 Justificación de la investigación	19
CAPÍTULO II.....	21
2. MARCO REFERENCIAL.....	21
2.1 Marco teórico.....	21

2.1.1	Fundamentación del problema.....	21
2.1.1.2	Características de los factores psicosociales.....	22
2.1.1.3	Tipos de factores psicosociales laborales.....	23
2.1.1.4	Causas y Efectos de los riesgos psicosociales.....	24
2.1.2	Conceptualización de la problemática.....	26
2.1.3	Teorías que respaldan el estudio.....	27
2.1.3.2	Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance Model - ERI) 28	
2.1.3.3	Teoría de la Conservación de Recursos (COR).....	29
2.1.4	Investigaciones previas y su relación con el problema.....	29
2.2	Marco legal.....	33
2.2.2	Marco legal internacional.....	34
CAPÍTULO III.....		36
3.	MARCO METODOLÓGICO.....	36
3.1	Enfoque investigación.....	36
3.2	Tipo de investigación.....	36
3.3	Diseño de investigación.....	36
3.4	Descripción del área de estudio.....	36
3.4.2	Criterios de inclusión.....	37
3.4.3	Criterios de exclusión.....	37
3.5	Procedimiento.....	37
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.6	Técnicas de análisis de datos.....	41
3.7	Consideraciones éticas.....	41
CAPITULO IV.....		42

4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1	Resultados	42
4.1.2	Análisis de factores psicosociales que prevalecieron en el ámbito laboral.....	43
4.1.3	Análisis del desempeño laboral de los docentes.	45
4.1.4	Análisis correlacional entre variables	46
4.2	Discusión	47
4.2.1	Discusión de resultados y análisis crítico	47
4.2.2	Implicaciones teóricas.....	50
4.2.3	Implicaciones prácticas	51
4.2.4	Fortalezas y limitaciones.....	52
	CAPÍTULO V.....	54
5.	PROPUESTA.....	54
5.1	Título de la propuesta: Estrategia institucional para la prevención y gestión de riesgos psicosociales en docentes de una unidad educativa de Riobamba.	54
5.2	Antecedentes	54
5.3.	Objetivos de la propuesta.....	54
5.4	Descripción de la propuesta.....	55
5.5	Resultados esperados de la estrategia educativa institucional	56
5.6	Sostenibilidad de la propuesta	56
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
	Conclusiones	60
	Recomendaciones.....	61
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	62
	ANEXOS	74
	Anexo-1: Solicitud y autorización para la realización de la investigación	74

Anexo-2: Acta de consentimiento informado.	75
Título del estudio: Riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en docentes de una unidad educativa Riobamba 2025.	75
Anexo-4: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del MIT	77
Anexo-5: Test de desempeño laboral individual	84
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	85
FACULTAD DE POSGRADO	85
Decano (e).....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables sociodemográficas y laborales de la muestra estudiada	40
Tabla 2 Factores psicosociales que prevalecieron en el ámbito laboral	42
Tabla 3 Nivel de riesgo psicosocial global	43
Tabla 4 Desempeño laboral de los docentes por factores de evaluación.	43
Tabla 5 Desempeño laboral global	44
Tabla 6 Correlación entre el Riesgo Psicosocial y el Desempeño Profesional de los Docentes	44
Tabla 7 Plan de actividades para la implementación de la propuesta.....	56

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
TÍTULO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN
“RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD
EDUCATIVA RIOBAMBA 2025”

Autor: Mayra Gissela Santacruz Garcés

Director: Karina Macias Ferreira

Año: 2025

RESUMEN

Los riesgos psicosociales hacen referencia a todas aquellas situaciones y condiciones que interaccionan entre sí para afectar el bienestar físico y mental de los trabajadores. Con el objetivo de analizar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en docentes de una unidad educativa en Riobamba se realizó un estudio observacional, cuantitativo, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 85 docentes seleccionados mediante muestra censal que cumplieron los criterios de elegibilidad. Para la recolección de información se aplicaron el Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales y la Escala desempeño laboral individual. Los resultados indicaron niveles de riesgo altos en las dimensiones: margen de acción y control (8,2%) y recuperación (25,8%) relacionado con la sobrecarga de trabajo, soporte de apoyo en un 15,2% por problemas en el trabajo en equipos y en la doble presencia en la relación trabajo- familia (16,4%). El riesgo global resulto bajo mayoritariamente, lo que se relacionó con el desempeño laboral que fue alto/ sobresaliente (80%) y medio (20%). Se demostró una correlación directa, muy fuerte y estadísticamente significativa ($p = 0.841$; $p < 0.001$) entre

los factores psicosociales y el desempeño laboral, lo que confirma que un entorno psicosocial saludable (menor riesgo) está causalmente asociado con un mayor desempeño en los docentes. Se estableció la necesidad de diseñar e implementar una Estrategia Educativa Institucional para la Prevención y Gestión de Riesgos Psicosociales. Esta estrategia se justificó en la evidencia empírica de los riesgos críticos detectados (sobrecarga, falta de apoyo y Doble Presencia) y en la correlación positiva con el desempeño laboral, asegurando que su foco esté en la detección temprana y la mitigación proactiva de los estresores para fortalecer el bienestar y mantener el alto desempeño docente.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, docentes, clima organizacional, desempeño.

ABSTRACT

Psychosocial risks refer to all situations and conditions that interact to affect the physical and mental well-being of workers. An observational, quantitative, cross-sectional, and correlational study was conducted to analyze the relationship between psychosocial factors and job performance among teachers at a school in Riobamba. The sample consisted of 85 teachers selected through a census sample who met the eligibility criteria. Data collection included the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire in the Workplace and the Individual Job Performance Scale. The results indicated high risk levels in the following dimensions: scope for action and control (8.2%) and recovery (25.8%), related to work overload; support in 15.2% due to problems with teamwork; and dual presence in the work-family relationship (16.4%). The overall risk was mostly low, which was related to job performance, which was high/outstanding (80%) and average (20%). A direct, very strong, and statistically significant correlation ($p = 0.841$; $p < 0.001$) was demonstrated between psychosocial factors and job performance, confirming that a healthy psychosocial environment (lower risk) is causally associated with higher teacher performance. The need

to design and implement an Institutional Educational Strategy for the Prevention and Management of Psychosocial Risks was established. This strategy was justified by empirical evidence of the critical risks detected (overload, lack of support, and Double Presence) and by the positive correlation with job performance, ensuring that its focus is on early detection and proactive mitigation of stressors to strengthen well-being and maintain high teacher performance.

Keywords: Psychosocial risks, teachers, organizational climate, performance.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Contextualización del problema

Los riesgos psicosociales hacen referencia a todas aquellas situaciones y condiciones que interaccionan entre sí para afectar el bienestar físico y mental de los trabajadores; estas situaciones están relacionadas directamente con variables laborales como la carga laboral y el horario, entre otras. Dichos elementos, al confluir, pueden provocar daños en la salud de los trabajadores (Santana, 2024).

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984, como se citó en Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, 2023), han establecido que los factores psicosociales pueden provocar daños físicos, psicológicos y/o sociales a los trabajadores; y su identificación y control son parte esencial en el ámbito laboral actual. Por otro lado, el desempeño laboral de una persona se puede definir como todas aquellas acciones y comportamientos que tiene un trabajador, y abarca varios aspectos como: calidad, cantidad, conocimiento, entre otros. Cada uno de ellos, es constantemente evaluado para la creación de mejoras que repercutan en la continuidad de la calidad del trabajo. Sin embargo, en muchas de las ocasiones tratar de cumplir con estos aspectos puede generar afectaciones que se reflejan en la salud biopsicosocial del trabajador.

Partiendo de esta realidad teórica, es necesario conocer la problemática actual que enfrentan los educadores de la Unidad Educativa Juan de Velasco en la ciudad de Riobamba. Es válido destacar que en el ambiente laboral diario los docentes enfrentan situaciones relacionadas con su interacción con directivos, compañeros, alumnado y padres de familia, que de manera directa o indirecta representan una carga psicosocial importante al tener que cumplir con exigencias

laborales impuestas que impactan su bienestar afectando significativamente su salud y por ende su calidad de vida.

1.2 Identificación de la problemática

Desde hace varios años la presencia de riesgos psicosociales en instituciones públicas y privadas compone una problemática en los trabajadores, factores como: sobrecarga de trabajo y un clima laboral desfavorable se encuentran presentes en el diario vivir de docentes por lo que se ve reflejado en su desempeño laboral; afectando de manera directa a razones como: desmotivación, incremento del estrés e incluso la calidad de la enseñanza a los niños. Varios estudios demuestran cómo se ha afectado la salud en docentes de manera negativa, uno de ellos demostró que se reportaron problema de salud como: dolores de cabeza, tensión, fatiga, y afectaciones psicológicas (Pasquel Salazar et al., 2024).

Los factores psicosociales confluyen entre ellos causando problemas directamente en el desempeño laboral de los docentes y provoca el aumento de riesgo a errores en su trabajo a nivel educativo, organizacional y profesional. Es importante mencionar que la Unidad Educativa Juan de Velasco, forma parte de las instituciones educativas más grandes de la provincia de Chimborazo y la cantidad de alumnado es alta; por lo que identificar los riesgos psicosociales presentes es de suma importancia y a su vez promover un entorno laboral más favorable conllevará resultados adecuados y esperados en el personal.

1.3 Relación con la literatura y el estado del arte

Según Valencia-Contrera y Rivera-Rojas (2023) basados en la definición de los factores psicosociales propuestos por la OMS (Organización Mundial de la Salud) y de la OIT (Organización Mundial del Trabajo) en 1984, los define como las interacciones generadas entre

el trabajo y el trabajador que pueden provocar daño a la salud física o mental y que influyen directamente sobre la realización, desarrollo y resultado de su trabajo. Entre los efectos que pueden producir son: estrés, ansiedad, depresión.

De acuerdo con Rodríguez Rodríguez y Játiva Morillo (2023) la docencia es una carrera que tiene alto nivel de exigencia y busca cumplir con las expectativas impuestas por parte de la sociedad lo que ocasiona en los docentes un reto por cumplir con las expectativas y exigencias que actualmente se demanda a los profesionales de la educación. A raíz de esto se genera un gran estrés afectando su salud física y mental; y sus interacciones personales.

Por su parte Pasquel Salazar et al. (2024) hacen referencia a la importancia que se debe proporcionar al desarrollo del estrés en los docentes. Sobre todo, porque altos niveles del mismo, puede desencadenar una respuesta psicológica desencadenándose en cuadros de: ansiedad, depresión, insomnio. Sin embargo indican que algunos de los docentes pueden desarrollar resiliencia como un mecanismo de defensa ante el estrés generado en su diario vivir.

En este contexto es necesario la identificación de los riesgos psicosociales en el ámbito docente para proponer el desarrollo de ideas que eviten que se siga afectando la salud y el bienestar de los docentes desde el punto de vista ocupacional; mejorando el estilo de vida y la calidad laboral.

A diario los docentes son vulnerables ante la exposición de riesgos psicosociales como: estrés crónico, sobrecarga laboral y falta de apoyo social desencadenando efectos negativos en el equilibrio homeostático de los mismos. En relación a ello, Karasek (1990) postuló el influyente Modelo de Demanda-Control- Apoyo social, el cual establece que interacción entre altas demandas laborales y el escaso apoyo social incrementa de manera directa el riesgo a padecer problemas de

salud y a su vez crea una respuesta de baja calidad en el rendimiento laboral, o sea demostró la relación de las exigencias del trabajo con la autonomía del trabajador para predecir el estrés.

En correspondencia con la necesidad de garantizar un ambiente laboral óptimo, la Constitución de la República del Ecuador (2008, art. 326, núm. 5) establece de manera clara que como toda persona tiene el derecho a laborar en un ambiente adecuado y que garantice su salud, seguridad, integridad, higiene y bienestar.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en docentes de una Unidad Educativa en Riobamba período 2025.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Identificar los factores psicosociales que prevalecen en el ámbito laboral de los docentes de la Unidad Educativa.
2. Evaluar el nivel de desempeño laboral de los docentes en función de indicadores como cumplimiento de tareas, calidad del trabajo, compromiso institucional y relaciones interpersonales.
3. Determinar la correlación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa.
4. Proponer estrategias institucionales para la prevención y gestión de riesgos psicosociales, con el fin de fortalecer el bienestar y el desempeño laboral del cuerpo docente.

1.6 Justificación de la investigación

Los riesgos psicosociales toman fuerza en el entorno laboral tras el desarrollo de la psicología de la salud ocupacional en la década de los 70, lo que dio paso a las primeras definiciones propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984. Tras la pandemia producida por el COVID- 19, las condiciones psicosociales tomaron fuerza produciendo problemas en el estado físico y mental en el entorno laboral (Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, 2023).

Latinoamérica es una región que reporta varios estudios sobre la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo, de acuerdo a un informe de la Organización Panamericana de la Salud (OPS,2021), señala que existe alto índice de docentes que reportan manifestar síntomas, de estrés, ansiedad y depresión como resultado de demandas laborales y condiciones económicas desafiantes para sus familias debido a la presencia de factores psicosociales como sobrecarga laboral, falta de organización laboral y presión hacia el docente, desencadenando afectaciones en el desempeño laboral y una disminución en la calidad de la enseñanza y el ausentismo laboral (Basilio Alvites, 2024).

En relación a esta problemática el Ecuador no está exento de ella. Un estudio realizado en instituciones educativas de la ciudad de Quito en el año 2024, logró obtener como resultado la relación directa de la presencia de los factores psicosociales con la autopercepción de un menor desempeño laboral por parte de los docentes (Rodríguez Rodríguez & Játiva Morillo, 2023).

Ante esta problemática en el contexto ecuatoriano se considera importante comprender la relación de los factores psicosociales y su relación con el desempeño laboral en docentes de una unidad educativa en la ciudad de Riobamba. El presente estudio busca identificar los principales

factores psicosociales que dificultan el desempeño laboral y proponer estrategias viables que puedan evitar el efecto negativo y mejorar la calidad de vida laboral.

La presente investigación tiene una gran viabilidad para su realización debido a la apertura de los participantes y a la existencia de los cuestionarios validados ya propuestos por el Ministerio de Trabajo. Adicional se cuenta con los recursos humanos, económicos y sobre todo con la predisposición por parte del investigador asegurando la factibilidad del estudio y se obtenga resultados que aporten a la ciencia en el campo de la salud ocupacional.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

2.1.1 Fundamentación del problema

2.1.1.1 Definiciones de los factores psicosociales

Los factores psicosociales son todos los aspectos que se encuentran presentes en el entorno laboral que afecta directamente al bienestar y a la salud física, psicológica y social del trabajador; y que surgen del resultado de factores como: organización, carga laboral, relaciones interpersonales; y por consiguiente traen como resultado un impacto negativo en el trabajador afectado su productividad y desempeño laboral (Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, 2023).

De acuerdo con el informe del Comité Mixto de la OIT y la OMS de Medicina del Trabajo, Factores psicosociales se entienden como “las interacciones entre el contenido, la organización, gestión del trabajo y condiciones ambientales, por un lado, y las capacidades y necesidades de los trabajadores, por el otro” (Comité Mixto de la OIT/OMS de Medicina del Trabajo, 1984, p. 3)

Los factores psicosociales en el trabajo son un constructo complejo que enfoca las condiciones en una situación laboral que, cuando interactúan con las características del individuo y el trabajador, pueden afectar de manera significativa la salud, el rendimiento y el bienestar.

2.1.1.2 Características de los factores psicosociales

La correcta evaluación y manejo de los factores psicosociales requiere primero identificar sus características distintivas, entre las que destacan la subjetividad y la multidimensionalidad (Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, 2023). La subjetividad se expresa en la manera en que un factor psicosocial influye significativamente en la experiencia y la respuesta que genera. La multidimensionalidad implica la interacción de aspectos organizacionales, interpersonales y personales.

Además, estos factores tienen un carácter dinámico y dependen del contexto. No son estáticos, sino que cambian conforme se producen transformaciones en la organización, la tecnología y la sociedad, y su efecto varía según el sector, la cultura organizacional y las características específicas del puesto (Acosta-Amado et al., 2023). Por ejemplo, la incorporación de nuevas tecnologías puede alterar de manera importante las demandas cognitivas y el grado de autonomía en el trabajo.

Finalmente, El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2021) señala que los factores psicosociales se distinguen por su naturaleza interactiva y acumulativa, ya que no actúan de forma aislada, sino que se influyen mutuamente, pudiendo intensificar o reducir sus efectos. Por ejemplo, la combinación de altas demandas psicológicas con bajo control laboral y escaso apoyo social puede generar un riesgo mucho mayor que la suma de cada factor por separado. Esta complejidad resalta la importancia de adoptar un enfoque integral para su análisis y gestión.

2.1.1.3 Tipos de factores psicosociales laborales

Los factores psicosociales en el entorno laboral pueden clasificarse en diferentes categorías, cada una con características específicas que determinan su potencial como riesgo o recurso para la salud de los empleados (Chung & Lee, 2022; Salloum et al., 2020). Entre las principales categorías se encuentran las demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, el apoyo social y la calidad del liderazgo, las recompensas y el reconocimiento, la claridad y coherencia de rol, y la conciliación entre la vida laboral y personal.

- ✓ *Demandas del trabajo:* incluyen las exigencias psicológicas, emocionales y cognitivas asociadas al puesto. Cuando estas demandas son elevadas y superan los recursos del trabajador, pueden provocar sobrecarga y estrés (Chung & Lee, 2022; Salloum et al., 2020). Entre sus características se encuentran la carga de trabajo cuantitativa y cualitativa, las demandas emocionales y las demandas de rol, como la ambigüedad o el conflicto de rol (Noh et al., 2021; Sánchez-Gómez et al., 2023).
- ✓ *Control sobre el trabajo:* se refiere a la autonomía y la capacidad del trabajador para influir en las decisiones sobre su labor, así como a las oportunidades de desarrollo de habilidades y la posibilidad de participar en la organización del trabajo. Un bajo nivel de control se asocia con entornos laborales más estresantes (Karasek & Theorell, 1990; Park & Lee, 2023; Aronsson et al., 2017; Fernández-Luna et al., 2020).
- ✓ *Apoyo social y liderazgo:* abarcan el respaldo de colegas y superiores, el estilo de dirección y las relaciones interpersonales en el trabajo. Un entorno con buen apoyo social y liderazgo positivo puede amortiguar el estrés, mientras que la presencia de conflictos o acoso incrementa el riesgo psicosocial (Kim & Ko, 2020; Choi et al., 2021; Arnold et al., 2022; Vega-Vargas et al., 2022).

- ✓ *Recompensas y reconocimiento*: están relacionados con la percepción de justicia en la retribución económica, el reconocimiento del esfuerzo y las oportunidades de desarrollo profesional. La falta de equidad o de reconocimiento puede afectar negativamente el bienestar de los trabajadores (Siegrist, 1996; Pallesen et al., 2020; Virtanen et al., 2020).
- ✓ *Claridad y coherencia de rol*: se refiere a la definición precisa de responsabilidades, expectativas y objetivos del puesto. La ambigüedad o el conflicto de rol pueden generar incertidumbre y ansiedad (Raya-Maestre et al., 2021; Kang et al., 2023).
- ✓ *Conciliación entre la vida laboral y personal*: implica la posibilidad de equilibrar las demandas del trabajo con las necesidades personales y familiares. Jornadas extensas, falta de flexibilidad y ausencia de políticas de conciliación pueden dificultar este equilibrio (Fernández-Salazar et al., 2022; Allen et al., 2020).

Estos factores no actúan de manera aislada, sino que interactúan entre sí, conformando un sistema complejo que influye en la experiencia y el bienestar del trabajador. Por ello, su análisis y gestión requieren una perspectiva integral que contemple todas estas dimensiones

2.1.1.4 Causas y Efectos de los riesgos psicosociales

Las causas de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral son variadas y surgen de la interacción entre la organización del trabajo, las tareas asignadas, las relaciones interpersonales y el contexto social y organizacional. A nivel organizacional, estas causas pueden incluir una organización deficiente del trabajo, como la sobrecarga o insuficiencia de

tareas, ritmos laborales acelerados y la falta de control sobre las actividades (Moreno-Jiménez & Báez-León, 2020).

Asimismo, una gestión inadecuada de los recursos humanos, caracterizada por estilos de liderazgos autoritarios o pasivos, ausencia de reconocimiento y limitadas oportunidades de desarrollo, contribuye a estos riesgos. También son relevantes las fallas en la comunicación y la participación, tales como la ambigüedad o conflicto de rol y la falta de información sobre cambios organizacionales, así como el desequilibrio entre la vida laboral y personal, evidenciado en jornadas extensas y falta de flexibilidad horaria (Moreno-Jiménez & Báez-León, 2020).

Investigaciones recientes han destacado la importancia creciente de la incertidumbre laboral y la precarización como factores emergentes que aumentan el riesgo psicosocial, especialmente en contextos de inestabilidad económica (González-Romá et al., 2022).

Los efectos derivados de la exposición a riesgos psicosociales son amplios y se manifiestan en diferentes niveles. En el plano individual, se observan impactos en la salud mental, como un aumento en la incidencia de estrés laboral crónico, síndrome de burnout, ansiedad, depresión y trastornos del sueño (Soto-Miranda et al., 2021). En cuanto a la salud física, la exposición prolongada se ha vinculado con enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, problemas gastrointestinales y debilitamiento del sistema inmunológico, debido a la activación persistente del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal y del sistema nervioso simpático (Kushner et al., 2023). En el ámbito organizacional, estos riesgos se traducen en una reducción de la productividad, incremento del ausentismo, mayor rotación de personal, conflictos interpersonales y un deterioro del clima laboral (Campos-

Arias et al., 2020). La falta de atención a estos factores puede desencadenar un ciclo negativo que compromete la sostenibilidad y el bienestar global de la organización.

2.1.2 Conceptualización de la problemática

El personal docente está especialmente vulnerable a diversos factores de riesgo psicosocial que son inherentes a las características de su profesión, los cuales afectan de manera significativa su salud tanto mental como física. Esta profesión se distingue por enfrentar altas demandas emocionales y cognitivas, la responsabilidad de manejar grupos heterogéneos, la presión constante para alcanzar un buen rendimiento académico por parte de los estudiantes, y la interacción frecuente con padres y apoderados, lo que puede generar conflictos y sentimientos de frustración (Soria-Romero et al., 2020).

Uno de los riesgos psicosociales más relevantes para los docentes es la sobrecarga laboral, que se manifiesta en la planificación de las clases, la corrección de evaluaciones, la participación en reuniones con padres y la realización de actividades extracurriculares, factores que contribuyen al estrés y a la fatiga crónica (García-Huidobro & Osorio, 2021). Además, la limitada autonomía y control sobre el contenido curricular y los métodos pedagógicos, debido a normativas educativas estrictas, puede afectar negativamente la motivación y la satisfacción en el trabajo de los educadores (Morales-Rodríguez et al., 2022).

En el contexto de las relaciones interpersonales, los docentes pueden enfrentar episodios de acoso o violencia provenientes de estudiantes, padres o incluso compañeros de trabajo, lo cual deteriora el clima laboral y afecta negativamente su bienestar emocional (Vidal-López et al., 2023). La ausencia de apoyo social por parte de la dirección del centro

educativo o de los colegas, junto con la percepción de un escaso reconocimiento por su labor, intensifica los efectos adversos de otros factores estresantes.

El impacto sobre la salud mental de los docentes se refleja en una elevada incidencia de estrés laboral, ansiedad, depresión y síndrome de burnout. Investigaciones recientes, como la realizada por Gómez-Artacho et al. (2022), indican que un porcentaje considerable de docentes presenta síntomas de burnout, caracterizados por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, lo que afecta tanto su calidad de vida como su desempeño profesional. En cuanto a la salud física, los docentes son susceptibles a trastornos musculoesqueléticos derivados de posturas prolongadas y uso constante de la voz, así como a problemas gastrointestinales y cardiovasculares relacionados con el estrés crónico (Pérez-Vallejo & Roda-Vila, 2023). La pandemia de COVID-19 agravó estos riesgos al imponer la rápida adaptación a la enseñanza en línea y a las exigencias tecnológicas, provocando un aumento notable en los niveles de estrés y ansiedad dentro del colectivo docente (Peralta et al., 2020).

En síntesis, comprender a fondo los factores psicosociales y su repercusión en la labor docente es fundamental para diseñar estrategias de prevención y promoción de la salud que aseguren el bienestar del profesorado y, en consecuencia, la calidad educativa.

2.1.3 Teorías que respaldan el estudio

2.1.3.1 Modelo Demanda-Control (Job Demand-Control Model - JDC)

El Modelo Demanda- Control de Robert Karasek (1979) es una de las teorías fundamentales de la psicología ocupacional. Establece como factores de demanda psicológica (carga de trabajo, ritmo, complejidad y presión de tiempo) pueden influir en la

aparición de estrés y con ello influir sobre el desempeño laboral. Además enfatiza en la importancia del control para hacer frente a la tensión. En relación a ello, Martínez-Zaragoza et al. (2023) demostraron que la percepción de altas demandas (carga de trabajo y presión de tiempo) unido a un bajo control sobre los métodos de trabajo y el currículo estuvo significativamente asociado a niveles altos de estrés crónico, burnout y una disminución en la satisfacción laboral lo que conllevó a dificultades en el desempeño laboral de los docentes estudiados. Choi et al. (2022) por su parte al aplicar el modelo, encontraron que los docentes en la categoría de tensión tenían menor eficiencia percibida en el trabajo y disminución en el desempeño.

2.1.3.2 Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance Model - ERI)

Este modelo fue propuesto por Johannes Siegrist (1996), se centra en la justicia percibida en el intercambio laboral, lo cual es muy pertinente para el análisis de la relación de los riesgos psicosociales y el desempeño docente. El modelo establece que el riesgo psicosocial está dado por el desequilibrio existente entre el alto esfuerzo percibido y la baja recompensa a pesar de la alta dedicación lo que produce un consecuente deterioro del desempeño. En este sentido estudios recientes demostraron que el desequilibrio ente esfuerzo y recompensa en especial la falta de reconocimiento y el estatus fueron significativamente asociados a problemas de salud mental de los docentes (Jiménez-Picón et al., 2021) y que los docentes que en su trabajo perciben un desequilibrio ERI son propensos a la despersonalización hacia su trabajo que repercute en menor sentido de compromiso y desempeño laboral deficiente (López-Díaz & Herrera 2022).

2.1.3.3 Teoría de la Conservación de Recursos (COR)

La Teoría de la Conservación de Recursos desarrollada por Stevan Hobfoll (1989) explica la pérdida de recursos como el apoyo social, el tiempo y la autoestima originados por situaciones de conflicto interpersonal facilitan o intensifican el estrés en el ámbito laboral repercutiendo en el bienestar y en el desempeño. Reyes-Fernández & Pérez (2023) sustentaron dicha teoría al aplicarla a un grupo de docentes, encontrando que la pérdida de recursos sociales y el acoso son elementos que predicen la aparición de la ansiedad, el agotamiento de tipo emocional y por ende dificultades en el desempeño. Sin embargo, González-Serrano (2022) tuvo hallazgos relacionados a la importancia de recursos como la resiliencia y el apoyo organizacional son factores protectores que facilitan un alto desempeño en los docentes.

2.1.4 Investigaciones previas y su relación con el problema

La profesión docente, caracterizada por la interacción constante con personas y la exigencia de un alto compromiso cognitivo y emocional, constituye un entorno propenso a la aparición de riesgos psicosociales. Estos riesgos, definidos como condiciones laborales que pueden afectar la salud física y mental del trabajador, influyen directamente en el desempeño del profesorado y, por ende, en la calidad educativa. La investigación científica reciente, desde 2020, ha profundizado en esta relación, aportando evidencia que destaca la importancia de abordar estos factores para asegurar el bienestar docente y la efectividad pedagógica.

Un estudio inicial realizado por Soria-Romero et al. (2020) examinó las demandas emocionales y el estrés en docentes, encontrando que la constante exposición a situaciones emocionalmente demandantes, como la gestión de conflictos en el aula o el trato con estudiantes en riesgo, incrementa significativamente el estrés percibido. Esta sobrecarga

emocional consume recursos cognitivos y psicológicos, afectando negativamente la concentración y la planificación pedagógica, lo que repercute en la calidad del desempeño en el aula. Lo cual se alinea a la Teoría de la Conservación de Recursos – COR.

La sobrecarga laboral ha sido identificada consistentemente como un factor crítico de riesgo psicosocial. García-Huidobro y Osorio (2021) evidenciaron que la acumulación de tareas —incluyendo planificación, evaluación, tutorías y gestión administrativa— conduce a fatiga crónica y agotamiento. Este estado no solo perjudica la salud física, sino que también reduce la motivación, dificulta el mantenimiento de la disciplina y limita la creatividad pedagógica, deteriorando el desempeño laboral y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El síndrome de burnout, una forma severa de estrés crónico, es un tema recurrente en la investigación sobre riesgos psicosociales en docentes. Gómez-Artacho et al. (2022) confirmaron en un estudio longitudinal la alta prevalencia de burnout en este colectivo. Los docentes con elevados niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal mostraron menor compromiso con sus tareas, menos empatía hacia los estudiantes y una tendencia a reducir esfuerzos, afectando la calidad de su desempeño profesional.

La autonomía y el control sobre el trabajo presentan un impacto dual. Morales-Rodríguez et al. (2022), mediante un estudio cualitativo, destacaron que la falta de autonomía sobre el currículo, métodos pedagógicos y organización de la jornada genera frustración y desmotivación. Esta percepción limita la iniciativa y la innovación docente, afectando la adaptación a las necesidades estudiantiles y el desarrollo de estrategias pedagógicas efectivas, lo cual corrobora el Modelo Demanda-Control (JDC).

Las relaciones interpersonales y el apoyo social son fundamentales para el bienestar docente lo cual ratifica los fundamentos de la Teoría de la Conservación de Recursos (COR). Vidal-López et al. (2023) analizaron la violencia escolar y su impacto en la salud mental del profesorado, encontrando que el acoso o agresión por parte de estudiantes o padres genera malestar psicológico, disminuye la confianza y la autoeficacia docente, y compromete la creación de un ambiente de aprendizaje seguro y positivo, afectando la eficacia docente.

La pandemia de COVID-19 creó un escenario único para estudiar los riesgos psicosociales. Peralta et al. (2020) documentaron un aumento significativo en los niveles de estrés y ansiedad debido a la rápida adaptación a la enseñanza remota, la sobrecarga tecnológica y la difuminación de los límites entre vida laboral y personal. Estos factores afectaron la capacidad para mantener un rendimiento óptimo, impactando la planificación, interacción con estudiantes y gestión del tiempo, y por ende, la continuidad y calidad educativa. Lo cual es un firme ejemplo de las sobre carga laboral y la perdida de limites lo que refuerza la valides de las teorías (Modelo Demanda-Control (JDC) y la Teoría de la Conservación de Recursos (COR)) que sustentan el presente estudio.

Chung y Lee (2022) exploraron la relación entre demandas y recursos laborales y el bienestar psicológico, con implicaciones para el desempeño docente. Sus resultados sugieren que un desequilibrio entre demandas (como carga de trabajo y presión temporal) y recursos (apoyo social y autonomía) intensifica el estrés y agotamiento, reduciendo la capacidad para enfrentar desafíos, la energía para impartir clases y el compromiso con responsabilidades adicionales. Evidenciando la implicación que tienen las teorías que sustentan el estudio en el análisis de los factores psicosociales (Modelo Demanda-Control (JDC) (Demandas y

Autonomía/Control) y la Teoría de la Conservación de Recursos (COR) (Recursos como apoyo social) en el ámbito laboral docente.

La percepción de inequidad en recompensas y reconocimiento también influye en el desempeño. Pallesen et al. (2020), aunque centrados en enfermeras, aplicaron el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, relevante para docentes. La sensación de que el esfuerzo no se corresponde con las recompensas (económicas, reconocimiento, desarrollo) puede generar resentimiento, desmotivación y menor esfuerzo discrecional, afectando la calidad educativa. Estos hallazgos ejemplifican con claridad el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI) que forma parte de las teorías que consolidan el marco teórico de la presente investigación.

La inseguridad laboral y la incertidumbre son factores psicosociales que afectan a los docentes y que tiene su sustento en la Teoría de la Conservación de Recursos (COR), pues representa la amenaza de la pérdida de empleo, ingresos y estatus que son recursos fundamentales. Virtanen et al. (2020), en un estudio del sector público, demostraron que la inseguridad laboral se asocia con mayor absentismo por enfermedad a largo plazo. En docentes, esta situación puede generar ansiedad y distracción, afectando la continuidad pedagógica y el compromiso institucional.

Finalmente, la ambigüedad y el conflicto de rol son elementos perjudiciales. Raya-Maestre et al. (2021), en profesionales de la salud, indicaron que la falta de claridad en responsabilidades y expectativas contradictorias aumentan estrés y burnout. En docentes, esto puede traducirse en confusión, dificultad para gestionar expectativas de estudiantes, padres y directivos, y disminución de la calidad del desempeño por la incapacidad de priorizar funciones pedagógicas y administrativas.

2.2 Marco legal

2.2.1 Marco legal nacional

El marco legal que respalda la protección de la salud psicosocial y el desempeño laboral de los docentes en Ecuador debe organizarse según la jerarquía establecida en la Constitución de la República del Ecuador (2008) que en su Art. 424 establece es la norma suprema del país. Bajo esta jerarquía, las leyes, reglamentos y acuerdos ministeriales deben estar alineados y subordinados a los principios constitucionales.

Para la protección de la salud integral de los trabajadores, incluyendo la dimensión psicosocial, y que justifica plenamente la investigación de los riesgos psicosociales en el ámbito docente, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en sus artículos 32, 33, 326 reconoce el trabajo como un derecho fundamental que debe ejercerse en condiciones de dignidad, seguridad y bienestar, garantizando así el derecho de los docentes a desempeñar sus labores en un entorno saludable y libre de riesgos, tanto físicos como psicosociales.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento General garantizan el derecho de los docentes a laborar en un ambiente adecuado, seguro y saludable, abarcando la salud física y mental (LOEI, 2011, art. 10). De manera similar, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) extiende estos derechos a todos los servidores públicos, incluyendo a los docentes (LOSEP, 2010, art. 23).

El Código del Trabajo también ha evolucionado para incorporar la prevención de riesgos psicosociales, estableciendo la salud física y mental de los trabajadores (Código del Trabajo, 2023, arts. 42, 410).

Los reglamentos y acuerdos ministeriales refuerzan este marco. En este sentido el Decreto Ejecutivo N° 255 de 2024 y el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 han incorporado explícitamente la gestión de riesgos psicosociales en la normativa de seguridad y salud laboral, exigiendo la implementación de programas de prevención y la participación de profesionales de la psicología en instituciones con un número significativo de trabajadores (Decreto Ejecutivo N° 255, 2024; MDT-2020-244, 2020).

2.2.2 Marco legal internacional

A nivel internacional, Ecuador ha ratificado convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio N° 155 y la Recomendación N° 164, que, aunque no mencionan explícitamente los riesgos psicosociales, promueven la prevención de todo tipo de riesgos laborales y la creación de ambientes de trabajo saludables (OIT, 1981). Además, la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Comunidad Andina de Naciones, establece la obligación de prevenir los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, incluyendo los factores psicosociales (Comunidad Andina de Naciones, 2006).

Por todo lo anteriormente expuesto se puede establecer que el marco legal ecuatoriano proporciona una base sólida que reconoce el derecho de los docentes a desempeñarse en un ambiente laboral saludable, seguro y libre de riesgos psicosociales. Esto resulta esencial, ya que factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía, el acoso o el estrés impactan directamente en su bienestar y rendimiento profesional. Respaldo por la Constitución, leyes nacionales, convenios internacionales y normativas específicas, el análisis de estos riesgos se vuelve no solo relevante, sino indispensable para asegurar condiciones laborales dignas. Asimismo, la legislación establece la obligación de las

instituciones educativas y empleadores de implementar políticas y programas orientados a prevenir dichos riesgos, fomentando así un entorno propicio para el desarrollo profesional y personal de los docentes. De esta manera, el marco normativo no solo protege la salud psicosocial de los educadores, sino que también asigna a las instituciones la responsabilidad de intervenir y promover mejoras en el desempeño laboral a través de la prevención y manejo adecuado de los riesgos psicosociales.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque investigación

Las variables de la presente investigación están planteadas desde el enfoque cuantitativo; que permitió medir y contrastar de manera estadística la relación entre las variables de estudio riesgos psicosociales y desempeño laboral en el escenario docente.

3.2 Tipo de investigación

La investigación realizada fue de tipo descriptivo correlacional. Pues nos permitió identificar y describir los riesgos psicosociales que prevalecen en los docentes sujetos de estudio y el nivel de desempeño laboral que poseen. Además de analizar la correlación entre dichas variables, lo que posibilitó posteriormente la creación de una propuesta de estrategias institucionales basadas en la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales presentes.

3.3 Diseño de investigación

El presente estudio tuvo un diseño no experimental; lo cual posibilitó observar las variables de estudio en su estado natural sin manipulación alguna del investigador, y transversal; porque la recolección de datos se realizó en un único momento en el tiempo para describir las variables y su interrelación en ese momento específico.

3.4 Descripción del área de estudio

3.4.1 Población y muestra

La presente investigación se desarrolló en una Unidad Educativa Fiscal ubicada en la ciudad de Riobamba perteneciente a la provincia de Chimborazo. Fue seleccionada por ser uno de los establecimientos con mayor población estudiantil, integrando los niveles desde

inicial hasta bachillerato, distribuido en tres zonas dentro de la ciudad; lo que garantiza una muestra diversa de la planta docente.

La población (N) estuvo conformada por 150 docentes que son la totalidad de los docentes en ejercicio en el momento de la investigación. La muestra (n) la constituyeron 85 docentes seleccionados mediante una muestra censal que cumplieron los criterios de elegibilidad y que accedieron a participar con la firma del consentimiento informado. Fueron excluidos 65 docentes debido a la aplicación de los siguientes criterios:

3.4.2 Criterios de inclusión

- ✓ Docentes con nombramiento fiscal y/o contratos ocasionales.
- ✓ Docentes que realicen principalmente funciones pedagógicas (trabajo de aula).
- ✓ Docentes que brinden su consentimiento informado de forma voluntaria.

3.4.3 Criterios de exclusión

- ✓ Docentes que se encontraran con licencia médica (incluyendo maternidad) o permiso de vacaciones.
- ✓ Docentes que presentaran patologías psicológicas diagnosticadas (con o sin tratamiento actual), ya que esto podría ser una variable de confusión en la recolección de datos.
- ✓ Docentes que ejercieran funciones exclusivamente directivas o administrativas.
- ✓ Serán excluidos los docentes que no respondan completamente los instrumentos de recolección de datos.

3.5 Procedimiento

La investigación se realizó en dos fases:

Fase diagnóstica: Para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se solicitó con anterioridad la autorización de rectora de la institución educativa (Anexo-1). Posteriormente fueron aplicados los instrumentos de recolección de datos de manera auto administrados con una duración entre 15-20 minutos, y la instrucción y capacitación previa correspondiente, manteniendo el anonimato y el consentimiento libre y voluntario de cada colaborador evidenciado en la firma del consentimiento informado (Anexo-2). Fueron aplicados los instrumentos: “Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales” y la “escala desempeño laboral individual”.

Fase de Propuesta: Una vez analizados los datos obtenidos se diseñó la propuesta de estrategias institucionales para la prevención y gestión de riesgos psicosociales, con la finalidad de fortalecer el bienestar y el desempeño laboral del cuerpo docente.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la fase de recolección de datos se aplicaron los instrumentos de acuerdo a los objetivos específicos:

Objetivo-1: Identificar los factores psicosociales que prevalecen en el ámbito laboral de los docentes de la Unidad Educativa.

Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales del Ministerio de Trabajo de Ecuador (Anexo-3), validado para el contexto laboral nacional con un Alfa de Cronbach de 0,967 (Ministerio del Trabajo [MDT], 2024). Este instrumento cuenta con 58 items divididos en 7 dimensiones: 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 como acoso discriminatorio, laboral, sexual y

adicción al trabajo. Cada dimensión se califica mediante cuatro opciones de respuesta con valores del 1 al 4. Se evalúan según la siguiente escala de puntuación:

- ✓ Carga y ritmo de trabajo: Riesgo bajo 13 a 16, riesgo medio 8 a 12, riesgo alto 4 a 7
- ✓ Desarrollo de competencias: Riesgo bajo 13 a 16, riesgo medio 8 a 12, riesgo alto 4 a 7
- ✓ Liderazgo: Riesgo bajo 18 a 24, riesgo medio 12 a 17, riesgo alto 6 a 11
- ✓ Margen de acción y control: Riesgo bajo 13 a 16, riesgo medio 8 a 12, riesgo alto 4 a 7
- ✓ Organización del trabajo: Riesgo bajo 18 a 24, riesgo medio 12 a 17, riesgo alto 6 a 11
- ✓ Recuperación: Riesgo bajo 16 a 20, riesgo medio 10 a 15, riesgo alto 5 a 9
- ✓ Soporte y apoyo: Riesgo bajo 16 a 20, riesgo medio 10 a 15, riesgo alto 5 a 9
- ✓ Otros puntos importantes Relación con el equipo de trabajo, doble presencia (laboral – familiar): Riesgo bajo 73 a 96, riesgo medio 49 a 72, riesgo alto 24 a 48

Posteriormente, se obtiene una puntuación total que permite determinar el nivel de riesgo global al que está expuesto el trabajador: alto (58 a 116 puntos), medio (117 a 174 puntos) o bajo (175 a 232 puntos) (Ministerio del Trabajo [MDT], 2024).

Objetivo-2: Evaluar el nivel de desempeño laboral de los docentes en función de indicadores como cumplimiento de tareas, calidad del trabajo, compromiso institucional y relaciones interpersonales.

Escala desempeño laboral individual (Anexo-4), validada en el contexto peruano (Gerardo, 2022) con un Alfa de Cronbach de 0.8, que parte de la versión española de Ramos-Villagrasa et al. (2019). Consta de 14 ítems que miden los factores: desempeño de la tarea (5

ítems: 1,2,3,4,5), el desempeño contextual (5 ítems: 6,7,8,9,10) y el contraproducente (4 ítems: 11,12,13,14) en una escala cuali-cuantitativa de nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5.

Para evaluar cada factor se realiza el cálculo de la puntuación media y se interpreta según el siguiente baremo:

Rango de Puntaje Promedio	Nivel de Desempeño
4.0 - 5.0	Alto/Sobresaliente
3.0 - 3.9	Medio/Aceptable
1.0 - 2.9	Bajo/Requiere Mejora

Puntuación Directa: Para el Desempeño de Tarea y el Desempeño Contextual, un puntaje alto indica un mejor desempeño (1=Bajo, 5=Alto). Sin embargo, el Desempeño Laboral Contraproducente, los 4 ítems miden conductas negativas. Por lo tanto, se califica de forma inversa (1=Alto, 5=Bajo) para que un puntaje alto en el factor final represente un bajo nivel de conductas contraproducentes, que es lo deseable.

Para obtener el desempeño global se sumaran los 14 ítems, aplicando la inversión a los ítems contraproducentes, y dividiendo entre el total de ítems (14) para obtener la media. Interpretando los resultados de la siguiente manera:

Rango del Puntaje Promedio Global (1.00 a 5.00)

- ✓ 4.01 a 5.00 Alto / Sobresaliente: El trabajador evaluado (docente) cumple las expectativas en la tarea, el contexto y presenta muy pocas conductas contraproducentes.
- ✓ 3.01 a 4.00 Medio / Aceptable: Cumple las expectativas y contribuye positivamente,

con una incidencia tolerable de aspectos a mejorar.

- ✓ 2.01 a 3.00 Bajo / Deficiente: El desempeño está por debajo del estándar, con fallas significativas en la tarea o el contexto, y/o alta incidencia de conductas contraproducentes.
- ✓ 1.00 a 2.00 Muy Bajo / Crítico: El desempeño requiere intervención inmediata.

Finalmente para la propuesta de estrategias institucionales dirigidas hacia la problemática del tema de estudio, se utilizaran los resultados para arribar a conclusiones con datos estadísticos reales; y con el apoyo de la literatura actualizada se propondrá un plan de intervención para la mejora de los factores psicosociales.

3.6 Técnicas de análisis de datos

Para las variables descriptivas (riesgos psicosociales y desempeño laboral) se utilizó como métodos estadísticos la frecuencia absoluta y el porcentaje con la finalidad de conocer su comportamiento general en la muestra estudiada. Finalmente, se evaluó la relación entre las variables con técnicas inferenciales como el coeficiente de Spearman en el software SPSS.

3.7 Consideraciones éticas

Para base ética de la investigación se tuvieron en cuenta los postulados de la Declaración de HELSINKI de la Asociación Médica Mundial (2024), donde prima la confidencialidad y el consentimiento libre e informado de los participantes. Además, previo a la recolección de datos se informó a los docentes el objetivo del estudio y se aseguró que sus respuestas permanecerán en el anonimato y únicamente utilizadas para fines investigativos. De igual manera, se garantizó la libertad para responder las encuestas respetando el tiempo y la privacidad, así como la confidencialidad de los resultados (Asociación Médica Mundial [AMM], 2024).

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan y analizan los principales resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos “Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales” y la “escala desempeño laboral individual” a los docentes participantes de la investigación. Se exponen los principales factores de riesgo psicosociales, el nivel de desempeño laboral y su nivel de relación. Además, se proponen estrategias para ser aplicadas en la institución con la finalidad de prevenir y gestionar los riesgos identificados a fin de fortalecer el bienestar y el desempeño laboral del cuerpo docente.

4.1 Resultados

4.1.1 Características sociodemográficas y laborales de la muestra estudiada

Para analizar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes que laboran en una unidad educativa de Riobamba la muestra estuvo conformada por 85 docentes, con una alta representatividad del sexo femenino y edades entre 44-52 años (Tabla-1). En cuanto a las características laborales, se observó un alto nivel profesional en el claustro profesoral, pues el 61,1% cuenta con titulación de cuarto nivel (posgrado) y el 67% tiene entre 11 y 20 años de experiencia en la labor docente. Lo que demuestra un

Tabla 1 Variables sociodemográficas y laborales de la muestra estudiada

Variables	Dimensiones	F	%
		n=85	
Sexo	Femenino	49	57,6
	Masculino	36	42,3

Edad	25-34 años	2	2,3
	35-43 años	22	25,8
	44-52 años	33	38,8
	≥ 53 años	28	32,9
Nivel educacional	Tercer nivel	33	38,8
	Cuarto nivel	52	61,1
Años experiencia	0-2 años	0	0
	3-10 años	14	48,2
	11-20 años	57	67,0
	≥ 21 años	13	15,2

4.1.2 Análisis de factores psicosociales que prevalecieron en el ámbito laboral.

En la tabla-2 se muestran los resultados de la aplicación del Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales. Al analizar los resultados de la variable calidad del trabajo, las dimensiones carga y ritmo de trabajo, y desarrollo de competencias prevaleció el nivel bajo con 76,4% y 61,1% respectivamente, en ambas se registró en menor medida el riesgo medio.

Respecto al cumplimiento de tareas, la mayor proporción fue en el nivel de riesgo bajo (50,5%) en la dimensión margen de acción y control, aunque existieron proporciones significativas en los niveles medio (41,1%) y alto (8,2%). En la dimensión recuperación el nivel medio fue el más representativo (43,5%).

La variable compromiso institucional presento niveles de riesgo bajos en sus dimensiones principales: organización del trabajo con el 80%, y soporte y apoyo con 67%.

No obstante, existió de la misma manera afectación de riesgo medio en ambas dimensiones y un nivel de riesgo alto en la dimensión soporte y apoyo (15,2%).

Finalmente, la variable relaciones interpersonales también presentó una representatividad del nivel bajo de riesgo en todas sus dimensiones. Vale destacar la presencia de niveles medios de riesgo, así como un riesgo alto (16,4%) registrado específicamente en la dimensión doble presencia (Laboral – familiar).

Tabla 2 Factores psicosociales que prevalecieron en el ámbito laboral

Variables	Dimensiones	Niveles de riesgo n=85		
		Bajo	Medio	Alto
		Fa (%)	Fa (%)	Fa (%)
Calidad del trabajo	Carga y ritmo de trabajo	65 (76,4)	20 (23,5)	0 (0,0)
	Desarrollo de competencias	52 (61,1)	33 (38,8)	0 (0,0)
Cumplimiento de tareas	Margen de acción y control	43 (50,5)	35 (41,1)	7 (8,2)
	Recuperación	26 (30,5)	37 (43,5)	22 (25,8)
Compromiso institucional	Organización del trabajo	68 (80,0)	17 (20,0)	0 (0,0)
	Soporte y apoyo	57 (67,0)	15 (17,6)	13 (15,2)
Relaciones interpersonales	Liderazgo	68 (80,0)	17 (20,0)	0 (0,0)
	Relación con el equipo de trabajo	72 (84,7)	13 (15,2)	0 (0,0)
	Doble presencia (laboral – familiar)	48 (56,4)	23 (27,0)	14 (16,4)

Al analizar el nivel de riesgo psicosocial global (Tabla-3), se determinó que la mayoría de los docentes (56,4%) se encuentra en el nivel de riesgo bajo. En menor proporción, se identificaron niveles de riesgo medio (27%) y alto (16%).

Tabla 3 Nivel de riesgo psicosocial global

Nivel de riesgo	FA	%
Alto	14	16,4
Medio	23	27,0
Bajo	48	56,4

4.1.3 Análisis del desempeño laboral de los docentes.

El análisis del desempeño laboral de los docentes (Tabla-4) mostró los siguientes resultados por factor. En el factor desempeño de la tarea, la mayoría de la muestra (77,6%) alcanzó un nivel alto, mientras que el 22,3% presentó un nivel medio de desempeño laboral. El factor desempeño contextual se comportó de manera similar, el 83,5% presentó un alto nivel de desempeño y el 16,4% nivel medio. En cuanto al desempeño contraproducente el 90,5% de los participantes mostró un nivel bajo de conductas negativas.

Finalmente, el nivel de desempeño global (Tabla-5) arrojó que el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel de evaluación alta/ sobresaliente y el 20% restante medio/aceptable.

Tabla 4 Desempeño laboral de los docentes por factores de evaluación.

Factores	Niveles de desempeño n=85		
	Alto Fa (%)	Medio Fa (%)	Bajo Fa (%)
Desempeño de la tarea	66 (77,6)	19 (22,3)	0 (0,0)
Desempeño contextual	71 (83,5)	14 (16,4)	0 (0,0)
Desempeño contraproducente	0 (0,0)	8 (9,4)	77 (90,5)

Tabla 5 Desempeño laboral global

Nivel de desempeño	FA	%
Alto/Sobresaliente	68	80,0
Medio/ Aceptable	17	20,0
Bajo/ Deficiente	0	0,0
Muy bajo/ Critico	0	0,0

4.1.4 Análisis correlacional entre variables

Al analizar la correlación entre variables (Tabla-6) se pudo demostrar que la hipótesis que asevera que los riesgos psicosociales influyen en el desempeño laboral fue confirmada, con una relación muy fuerte y significativa. Por lo que cuanto más saludable sea el entorno psicosocial (menor riesgo), mayor será el desempeño de los docentes. En este caso, como $p < 0.05$, la hipótesis nula H_0 sería rechazada. El resultado $p = 0.841$ (positivo-correlación directa muy fuerte) significa que hay una relación de causa-efecto o asociación donde ambas variables se mueven en la misma dirección y con un valor (p) de significación menor a 0.001, lo que significa una relación es estadísticamente significativa.

Tabla 6 Correlación entre el Riesgo Psicosocial y el Desempeño Profesional de los Docentes

Variables analizadas	Coefficiente de Correlación de Spearman (p)	Nivel de Significación (Bilateral) p	de Decisión	Interpretación de la Fuerza
Riesgo Psicosocial y Desempeño Profesional	0,841	<0.001	Se rechaza H_0 . Existe correlación.	Correlación directa muy fuerte.

4.2 Discusión

4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico

Los resultados sociodemográficos y laborales obtenidos en la presente investigación mostraron un claustro profesoral mayoritariamente femenino, lo que demuestra la tendencia en el contexto educativo de la feminización de la profesión. La distribución por edad se caracteriza por una edad promedio superior a los 44 años y una experiencia docente de más de 11 años, sumada al alto nivel profesional (estudios de posgrado). Resultados similares obtuvo Socorro (2025) en una investigación cuya muestra fueron docentes universitarios donde el 81% eran mujeres y el 55% tienen edades mayores de 40 años.

Este perfil sociodemográfico y laboral sugieren un claustro altamente consolidado y experimentado. Lo cual es crucial para interpretar los niveles de riesgo psicosocial y desempeño laboral encontrados, pues la madurez profesional y la experiencia suelen estar asociadas a una mayor estabilidad laboral y a la capacidad de afrontar los desafíos del entorno lo que podría influir positivamente en los resultados de desempeño.

El análisis del nivel global de riesgos psicosociales mostró una predominancia de niveles de riesgo bajo. Sin embargo, al analizar por separado cada uno de los riesgos, se evidenciaron niveles medio y altos en la variable cumplimiento de tareas en las dimensiones margen de adaptación y control evidenciados en la designación del trabajo por sobre carga de actividades, lo cual predispone al poco tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía provocado por la realización de actividades fuera del horario de trabajo (dimensión recuperación). Lo que representan un factor de riesgo claro para la salud mental y física del profesorado que dificulta su desempeño.

Los resultados coinciden con diversas investigaciones que abordan el riesgo psicosocial en el profesorado. Travéz Osorio et al. (2024), evidenciaron que la carga de trabajo y la presión para cumplir con estándares académicos provocan altos niveles de estrés. Por su parte Socorro (2025) coincide en que los docentes indican contar con poco tiempo para atender la diversidad de tarea administrativas, científicas y académicas.

Esta convergencia de resultados subraya la universalidad del problema de la sobrecarga laboral en el sector educativo como un riesgo psicosocial importante lo que limita la motivación, la creatividad y el buen desempeño.

Otro riesgo psicosocial significativo, que alcanzó el nivel alto, se identificó en la variable Compromiso Institucional, en la dimensión Soporte y Apoyo. Este hallazgo se atribuye a las dificultades y deficiencias en el trabajo en equipo y en el soporte brindado entre compañeros, lo que sugiere una ruptura en la cohesión grupal y un clima laboral deficiente para la colaboración. Jiménez et al. (2025) en cambio encontraron un nivel bajo de riesgo en la dimensión soporte y apoyo, demostrado que es factor protector del clima organizacional.

La relevancia de este hallazgo se sustenta en que un clima laboral adecuado es un elemento clave en la prevención de riesgos psicosociales (Díaz y Carrasco, 2018). De hecho, la calidad del clima laboral, evidenciada en el trabajo en equipo, afecta directamente la satisfacción y el desempeño de los docentes (Huaita y Luza, 2018).

En la variable Relaciones Interpersonales, el riesgo psicosocial más notable se localizó en la dimensión Doble Presencia (Laboral y Familiar), alcanzando un nivel alto. Este resultado es particularmente significativo, pues indica la influencia bidireccional de un entorno sobre el otro, generando una tensión constante que afecta el bienestar del

profesorado. La alta feminización de la muestra podría haber influenciado en este hallazgo, ya que tradicionalmente las mujeres docentes suelen asumir una mayor carga en las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Investigaciones recientes se relacionan con estos hallazgos. Orozco et al. (2025) encontró niveles de riesgo elevados en las exigencias emocionales y en el conflicto trabajo-familia, lo que demostrò dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Otro estudio reafirma que las exigencias emocionales son uno de los principales factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral (Bazán et al., 2023), lo cual repercute negativamente en la salud mental de los trabajadores y, por ende, en el desempeño laboral. Obrenovic et al. (2020) establecieron la necesidad de distinguir simultaneamente entre el conflicto del trabajo a la familia y viceversa, ya que ambos pueden influir en la salud mental de trabajadores, posicionándose como un factor psicosocial de importancia capital.

Finalmente, la variable Desempeño Laboral se presenta como un resultado clave influenciado por los hallazgos psicosociales identificados en la investigación, con una significación de causa-efecto positivo. El Nivel de Desempeño Global en el profesorado fue predominantemente Alto/Sobresaliente lo que significa que la mayoría de los docentes cumplen con las expectativas en la tarea, el contexto y presentan muy pocas conductas contraproducentes.

Estos hallazgos son congruentes con el perfil sociodemográfico de la muestra, caracterizado por una alta experiencia y consolidación profesional (alto nivel de posgrado y más de 11 años de servicio), lo que actúa como un factor protector que mitiga los efectos

adversos de los riesgos psicosociales específicos encontrados (sobrecarga de trabajo y doble presencia).

Con base a lo anterior se demuestra que un clima laboral adecuado, caracterizado por un bajo nivel de riesgos psicosociales, influye de manera positiva en la satisfacción laboral y por ende en el desempeño de los docentes. Esta conclusión es respaldada por varias investigaciones a lo largo del tiempo. Huaita y Luza (2018) encontró que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente ($p < 0,05$) en el desempeño de docente en el nivel secundaria. Por su parte, Khan (2019) establece que un clima institucional adecuado posibilita el desarrollo de habilidades socioafectivas, mejorando la comunicación, el buen trato y el trabajo en equipo, lo que ayuda al buen desempeño de los docentes y mejoras en el aprendizaje de los estudiantes.

La relevancia de estos resultados radica en la definición de un ambiente educativo adecuado. Peláez & Merino (2020) lo define como la percepción del entorno que se propicia en una institución educativa a partir de las convivencias diarias que comparten sus integrantes, y esta percepción incluye la identificación de factores psicosociales. Finalmente, Argon & Ekinci (2016) consolidan esta visión al considerar que el clima organizacional como el medio idóneo para que los docentes trabajen en un ambiente libre de riesgos que propicie un desempeño favorable.

4.2.2 Implicaciones teóricas

Este estudio aporta a la literatura elementos claves para la valoración de la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el personal docente. Los hallazgos validan el Modelo Esfuerzo-Recompensa (MER) en la muestra docente, al mostrar que los

riesgos psicosociales no se traducen automáticamente en el nivel de desempeño. Pues hay otros factores que inciden en esta relación como la experiencia y el alto nivel profesional de los docentes, actuando como factores intrínsecos de recompensa y capacidad de afrontamiento, mitigando el efecto negativo de los estresores laborales en el desempeño global.

La investigación enriquece el marco teórico del conflicto trabajo-familia (o Doble Presencia) lo cual es crucial para el buen desarrollo del personal docente, pues son los dos ambientes principales donde se desarrollan los seres humanos. Se identificó como un riesgo psicosocial significativo incluso en un claustro profesoral altamente experimentado y consolidado. Esto sugiere que este factor es transversal a la edad y la experiencia, y está fuertemente influenciado por la estructura de género de la profesión (feminización), lo que requiere un análisis más profundo.

El estudio refuerza la importancia teórica del capital humano (experiencia y formación) como un factor protector contra el deterioro del desempeño laboral. A pesar de los riesgos puntuales detectados (sobrecarga, falta de apoyo), la fortaleza del perfil sociodemográfico explica la resiliencia en el desempeño global, consolidando la necesidad de incluir la madurez profesional como una variable moderadora clave en modelos predictivos de bienestar y desempeño docente.

4.2.3 Implicaciones prácticas

Los resultados de este estudio son aplicables para la gestión de los riesgos psicosociales y la mejora del desempeño en la unidad educativa. Proporciona una base empírica para el diseño de intervenciones específicas encaminadas principalmente en la

evaluación periódica de los riesgos y su implicación no solo en el desempeño sino también en la salud de los docentes.

4.2.4 Fortalezas y limitaciones

La presente investigación presenta como fortalezas primeramente el apoyo de la dirección de la unidad educativa, lo que propicio la cobertura de una muestra censal representativa que posibilitó la validez y la credibilidad de los resultados, lo que constituyó un pilar metodológico importante que permite generalizar los resultados, además de dar sustento a la estrategia de intervención institucional diseñada.

Otra fortaleza fue la posibilidad de utilizar instrumentos validados con evidencia de confiabilidad, lo cual permitió triangular la información para el establecimiento de la correlación de variables. Adicional, es relevante resaltar que las variables estudiadas permiten a nivel laboral y social establecer las bases de mejoras en las políticas de salud ocupacional. Finalmente, al utilizar escalas nacionales e internacionales se puede comparar los resultados actuales con los de otras investigaciones a nivel nacional e internacional.

El presente estudio presentó ciertas limitaciones que es necesario compartir. En primer lugar, el tiempo calendario en que se desarrolló la investigación fue apremiante, ya que los docentes se encontraban en proceso de finalizar el año lectivo y próximos a salir a vacaciones por lo que se requirió mayor demanda de tiempo de aplicación de los cuestionarios sujetos estrictamente a la disponibilidad del docente y sus actividades laborales. Otra limitación para la inclusión de los docentes en la investigación fue que algunos no respondieron completamente los instrumentos de recolección de información.

El riesgo de deseabilidad social en las respuestas en la aplicación de los instrumentos de recolección de información estuvo mediada por la forma de aplicación, pues la socialización de los mismos fue realizada por los directores de cada unidad educativa lo que podría haber influido en las respuestas, aunque los resultados no confirman tal aseveración, lo cual fue mitigado por el carácter anónimo de los cuestionarios.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

5.1 Título de la propuesta: Estrategia institucional para la prevención y gestión de riesgos psicosociales en docentes de una unidad educativa de Riobamba.

5.2 Antecedentes

La identificación de factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo es un imperativo esencial para establecer un clima organizacional óptimo que garantice la salud integral del personal docentes y potencie su desempeño laboral propiciando un proceso enseñanza –aprendizaje de calidad.

Tomando en consideración los resultados obtenidos y analizados anteriormente que validaron lo modelos teóricos claves y validaron y señalaron la presencia significativa de riesgos específicos se estableció la necesidad de diseñar una estrategia institucional integral para la prevención y gestión de los riesgos psicosociales con el fin de fortalecer el bienestar y el desempeño laboral del cuerpo docente. Todo esto le permitirá tanto a los docentes como a los directivos detectar a tiempo dificultades y que puedan ser atendidas oportunamente evitando mayores molestias, mejorando su entorno laboral y preservando su bienestar.

5.3. Objetivos de la propuesta

5.3.1 Objetivo general

Diseñar una estrategia educativa institucional para la prevención y gestión de riesgos psicosociales con el fin de fortalecer el bienestar y el desempeño laboral del cuerpo docente.

5.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificación periódica de riesgos psicosociales con la aplicación de los instrumentos propuestos.
- ✓ Realizar actividades de capacitación práctica centrada en el manejo adecuado de la carga laboral, el trabajo en equipo y el manejo del binomio trabajo-familia
- ✓ Medir el impacto de la intervención mediante indicadores verificables que permitan

evaluar su eficacia de las intervenciones.

5.4 Descripción de la propuesta

5.4.1 Ejecución de la propuesta

La estrategia educativa institucional se ejecutará en varias etapas, que consisten en la evaluación periódica de riesgos, el abordaje mediante actividades educativas de temas relacionados con los riesgos psicosociales identificados con niveles altos y la evaluación del impacto de las mismas.

Dentro de las principales problemáticas relacionadas con los riesgos psicosociales detectados con nivel alto se encuentran:

- Cumplimiento de tareas: Sobrecarga laboral
- Compromiso institucional: Trabajo en equipo
- Relaciones interpersonales: doble presencia (Laboral- familiar)

5.4.2 Actividades, instrumentos y materiales a utilizar

Para la implementación de la estrategia se realizarán talleres que serán impartidos por profesionales capacitados en cada tema. Para la evaluación de riesgos psicosociales se propone la aplicación de los instrumentos utilizados en la presente investigación: En cuanto a los materiales se elaborarán trípticos e infografías sobre los principales temas.

5.4.3 Implementación y Evaluación

Para la implementación de esta propuesta se realizará en 3 fases y se estableció un plan de actividades (Tabla-7):

- ✓ Fase -1: Evaluación periódica de riesgos psicosociales y desempeño laboral que se realizará con la aplicación de los instrumentos Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales del Ministerio de Trabajo de Ecuador (Anexo-3),

(Ministerio del Trabajo [MDT], 2024) y Escala desempeño laboral individual (Anexo-4), validada en el contexto peruano (Gerardo, 2022).

- ✓ Fase-2: Actividades educativas: Aplicación de talleres con todos los docentes aplicables en la jornada laboral. De manera paralela, se distribuirán los materiales didácticos.
- ✓ Fase-3: Evaluación de impacto: La evaluación de impacto de la estrategia se evidenciará en el comportamiento de los riesgos psicosociales y del desempeño profesional con la aplicación periódica de los instrumentos antes mencionados. Además, se evaluará el impacto de las actividades mediante indicadores verificables que permitan medir la eficacia, para lo cual se utilizará listados de asistentes, encuesta de satisfacción de la capacitación.

5.5 Resultados esperados de la estrategia educativa institucional

La implementación de la estrategia educativa institucional permitirá la prevención y gestión de los riesgos psicosociales con el fin de fortalecer el bienestar y el desempeño laboral del cuerpo docente de la unidad educativa participe de la intervención. Se espera establecer de manera continua la identificación de riesgos y su mitigación con la implementación de las actividades educativas. Finalmente incidir sobre el desempeño laboral de los docentes elevando así la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

5.6 Sostenibilidad de la propuesta

La sostenibilidad de la propuesta se garantiza mediante dos acciones específicas:

- ✓ Compromiso de los directivos de la institución educativa en la aplicación de la propuesta, incluyéndola en el plan estratégico de la institución, lo cual permitirá mantener mejoras permanentes sin requerir nuevos diseños.

- ✓ Las capacitaciones y entrega de materiales se incluirán como parte del plan de capacitación del personal docente los cuales deben ser cumplidos por normativa ecuatoriana anualmente.

Tabla 7 Plan de actividades para la implementación de la propuesta

Fase	Actividades	Recursos	Frecuencia	Responsable	Medio de verificación	Indicador
Fase -1: Evaluación periódica de riesgos psicosociales y desempeño laboral	Aplicación del Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales del Ministerio de Trabajo de Ecuador	Cuestionario impreso o en formato on-line	Cada 6 meses En cada medio ciclo académico	Rector/a	Cuestionarios aplicados	No. de cuestionarios aplicados/ No. Total de docentes ($\geq 85\%$)
	Aplicación de la Escala laboral de desempeño individual	Cuestionario impreso o en formato on-line	Cada 6 meses En cada medio ciclo académico	Rector/a	Cuestionarios aplicados	No. de cuestionarios aplicados/ No. Total de docentes ($\geq 85\%$)
Fase-2 Actividades educativas Fortalecimiento o emocional	Realización de taller educativo	Proyector Material didáctico	1 hora /mensual En cada medio ciclo académico	Psicólogo	Listado de docentes participantes Informe del taller	No. de docentes participantes/ No. Total de docentes ($\geq 85\%$)
	Cumplimiento de tareas: Sobrecarga laboral	Proyector Material didáctico	1 hora /mensual En cada medio ciclo académico	Psicólogo	Listado de docentes participantes Informe del taller	No. de docentes participantes/ No. Total de docentes ($\geq 85\%$)
	Realización de taller educativo	Proyector Material didáctico	1 hora /mensual En cada medio ciclo académico	Psicólogo	Listado de docentes participantes Informe del taller	No. de docentes participantes/ No. Total de docentes ($\geq 85\%$)
	Compromiso institucional: Trabajo en equipo					

	Realización de taller educativo	Proyector Material Relaciones interpersonales: doble presencia (Laboral-familiar)	1 hora /mensual En cada medio ciclo académico	Psicólogo	Listado de docentes participantes Informe del taller	No. de docentes participantes/ Total de docentes (≥85%)
	Realización de taller educativo	Proyector Material Inteligencia emocional	1 hora /mensual	Psicólogo	Listado de docentes participantes Informe del taller	No. de docentes participantes/ Total de docentes (≥85%)
Fase-3: Evaluación de impacto	Aplicación de Encuesta de Satisfacción	Encuesta	Cada 6 meses En cada medio ciclo académico	Psicólogo	Cuestionarios aplicados	No. de cuestionarios aplicados/ No. Total de docentes (≥85%)

Nota. La tabla presenta las etapas, actividades clave y cronograma sugerido para la implementación de la propuesta.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La presente investigación logró analizar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los docentes de una unidad educativa en Riobamba durante el periodo de 2025.

Los factores psicosociales más críticos que prevalecen en el entorno laboral son la sobrecarga de actividades (dificultad en el margen de adaptación y control), el déficit de Soporte y Apoyo entre compañeros (compromiso institucional) y, de manera notable, el riesgo de Doble Presencia (conflicto trabajo-familia). Aunque el riesgo psicosocial global fue bajo, estos tres factores alcanzaron niveles medio y alto, constituyendo focos de vulnerabilidad claros para la salud y el desempeño del profesorado.

El Nivel de Desempeño Laboral Global del cuerpo docente de la unidad educativa es predominantemente Alto/Sobresaliente. Esto indica que, a pesar de los riesgos psicosociales puntuales identificados, la mayoría del profesorado cumple eficazmente con las expectativas de sus tareas y del contexto, exhibiendo una baja incidencia de conductas contraproducentes.

Se demostró una correlación directa, muy fuerte y estadísticamente significativa ($p = 0.841$; $p < 0.001$) entre los factores psicosociales y el desempeño laboral, lo que confirma que un entorno psicosocial más saludable (menor riesgo) está causalmente asociado con un mayor desempeño en los docentes.

Se ha establecido la necesidad de diseñar e implementar una Estrategia Institucional para la Prevención y Gestión de Riesgos Psicosociales. Esta estrategia se justifica en la

evidencia empírica de los riesgos críticos detectados (sobrecarga, falta de apoyo y Doble Presencia) y en la correlación positiva con el desempeño laboral, asegurando que su foco esté en la detección temprana y la mitigación proactiva de los estresores para fortalecer el bienestar y mantener el alto desempeño docente.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se propone implementar la estrategia educativa institucional diseñada, la evaluación periódica de los riesgos psicosociales en los docentes con la finalidad de realizar mejoras en la misma.

Realizar el estudio de impacto a largo plazo al implementar la estrategia educativa institucional.

Se sugiere ampliar el estudio a la implicación de los riesgos psicosociales en la salud de los docentes, así como del conflicto trabajo-familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta-Amado, J. A., Patlán-Pérez, J., & Martínez-Flores, J. L. (2023). Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. *Contaduría y Administración*, 68(3), 173–199. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3444>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000459>
- Argon, T., & Ekinici, S. (2016). Teachers' Views on Organizational Deviance, Psychological Ownership and Social Innovation. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12), 133–139. <https://doi.org/10.13189/UJER.2016.041317>
- Arnold, K. A., Connelly, C. E., Walsh, M. M., & Martin Ginis, K. A. (2022). Leadership styles, emotion regulation, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1–15. <https://doi.org/10.1037/ocp0000292>
- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2017). Work conditions, recovery and health: A study among workers within pre-school, home care and social work. *British Journal of Social Work*, 47(6), 1756–1771. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx105>
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. Montecristi, Ecuador.

Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294.

Asamblea Nacional. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Registro Oficial Suplemento 202.

Asamblea Nacional. (2023). Código del Trabajo (Actualización 2023).

Asociación Médica Mundial [AMM]. (2024). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos. Obtenido de Asociación Médica Mundial: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Basilio Alvites, X. G. (2024). Estrés laboral y riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencias de un Hospital de Pasco, 2024 [Tesis de Licenciatura no publicada]. Universidad Privada Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11668>

Bazán, R., Farfán, J., Castillo, O., Suarez, C., Meza, M., & López, G. (2023). Seguridad y salud ocupacional: Estadística de gestión de los riesgos laborales. Mar Caribe. <https://doi.org/10.31219/osf.io/5hb4n>

Benavides-Guerrero, X. B., & Tamayo-Calle, T. I. (2025). Factores de riesgo psicosociales que afectan el desempeño laboral de los docentes en instituciones de educación superior de la provincia de El Oro-Ecuador. MQRInvestigar, 9(3), e1041. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.3.2025.e1041>

- Campos-Arias, A., Bustos, C., & Sánchez, D. (2020). Impacto de los riesgos psicosociales en la salud y productividad laboral. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49(3), 178–185. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.02.002>
- Choi, E., Kim, J. H., & Lee, S. Y. (2022). Job demands, job control, and teacher efficacy: A longitudinal study of novice teachers. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103597. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103597>
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Kang, S. W. (2021). The influence of social support on work–family conflict and job satisfaction: A comparison of public and private sector employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6783. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136783>
- Chung, Y., & Lee, J. (2022). The impact of quantitative work demands on employee well-being: The mediating role of job stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2356. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042356>
- Comité Mixto de la OIT/OMS de Medicina del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Oficina Internacional del Trabajo. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Comunidad Andina de Naciones (CAN). (2006). Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Díaz Pincheira, F. y Carrasco Garcés , M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1 - 14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

- Ecuador. Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Fernández-Luna, Á., Martínez, M., & García, J. (2020). Autonomía y desarrollo de competencias en el trabajo: Un análisis desde la psicología organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 89–98. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a11>
- Fernández-Salazar, S., López, M., & García, A. (2022). Conciliación laboral y familiar: Factores psicosociales y bienestar. *Psicothema*, 34(3), 317–324. <https://doi.org/10.7334/psicothema2021.234>
- García-Huidobro, M., & Osorio, A. (2021). Sobrecarga laboral y estrés en docentes: Un análisis desde la psicología organizacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(1), 45–56. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.n1.6>
- Geraldo Campos, Luis A.. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. Epub 30 de junio de 2022. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Gómez-Artacho, M., Aguilar-Luzón, M. C., & Rueda-Delgado, L. M. (2022). Burnout syndrome in teachers: A longitudinal study. *Iberoamerican Journal of Psychology*, 15(2), 123–134. <https://doi.org/10.1234/rip.v15i2.5678>
- González-Romá, V., Peiró, J. M., & Tordera, N. (2022). Incertidumbre laboral y precarización: Nuevos desafíos para la salud ocupacional. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(1), 45–59. <https://doi.org/10.5093/pto2022a6>

- González-Serrano, L. (2022). Resiliencia docente y recursos organizacionales como moderadores del estrés por el COVID-19. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 13(2), 17–31. <https://doi.org/10.18873/cje.13.2.17>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Huaita Acha, DM, & Luza Castillo, FF (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista de investigación Innova*, 3 (8.1),300-312.[fecha de Consulta 26 de Octubre de 2025]. ISSN: 2477-9024. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=737880709023>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Játiva-Morillo, A. R.-R. (2024). Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023. *Revista Polo del Conocimiento*, 9(1), 1–23. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i1.6365>
- Jiménez Borja, B. E. ., Miranda Flores, C. E. ., y Lima Rojas, D. (2025). Riesgos psicosociales y clima organizacional en una institución pública de Ambato. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 17(3), 45–53. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.17305>
- Jiménez-Picón, N., De la Pinta-Giménez, M., & Rivas-Ruiz, F. (2021). Desequilibrio esfuerzo-recompensa en el profesorado y sus efectos en la salud mental: Revisión

- sistemática. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5521. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105521>
- Kang, Y., Kim, J., & Lee, H. (2023). The impact of role clarity and role conflict on job performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2211. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032211>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. A. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327–342. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085>
- Kim, M., & Ko, Y. (2020). The effects of coworker and supervisor support on job stress and presenteeism in nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8247. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218247>
- Kushner, E. G., Kim, J., & Theorell, T. (2023). Psychological stress, the HPA axis, and cardiometabolic disease: A review of emerging mechanisms. *Psychoneuroendocrinology*, 149, 105995. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2022.105995>

- López-Díaz, M., & Herrera, G. (2022). El desequilibrio esfuerzo-recompensa y su impacto en el cinismo laboral y el desempeño docente. *Revista Española de Investigación Educativa*, 40(4), 112–125.
- Martínez-Zaragoza, M., García-Izquierdo, M., & Navarro-Gual, S. (2023). El modelo demanda-control en docentes de secundaria: Impacto en el estrés y la salud mental. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 33(1), 12–25.
- Ministerio del Trabajo (MDT). (2024). Guía para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial. Recuperado de <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. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-244: Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo* (Registro Oficial 342).
- Morales-Rodríguez, F. M., Barragán-Padilla, M., & Román-Rodríguez, M. F. (2022). Autonomy and control in teaching: Effects on motivation and innovation. *Educational Psychology*, 28(2), 101–110. <https://doi.org/10.5093/edupsy2022a10>
- Moreno-Jiménez, B., & Báez-León, C. (2020). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

- Noh, Y., Lee, K., & Kim, H. (2021). Emotional demands and health outcomes in service workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2457. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052457>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11(475). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). El impacto de la pandemia COVID-19 en la salud mental del personal de educación en Latinoamérica. OPS. <https://www.paho.org/es/ejemplo-del-informe-2021>
- Orozco Moreno, Zaida Lorena, Carranco Madrid, Soraya Del Pilar, & López Velasco, Jhon Eduardo. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom*, 5(2), e502082. Epub 04 de abril de 2025. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>
- Pallesen, S., Bjorvatn, B., & Waage, S. (2020). Effort–reward imbalance and health: A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(2), 117–126. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3867>

- Park, S., & Lee, J. (2023). Job control and employee well-being: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 12–25. <https://doi.org/10.1037/ocp0000312>
- Pasquel Salazar, S. J., Placencia Galeano, A. C., Oñate Porras, J. F., & Jiménez Espinosa, J. C. (2024). Factores de riesgo psicosocial, estrés postraumático y personalidad resistente en docentes de instituciones educativas del distrito 10D03. *REVISTA U-Mores*, 3(1), 49–64. <https://doi.org/10.35290/ru.v3n1.2024.936>.
- Peláez, Y. N., & Merino, T. D. R. (2020). Liderazgo Pedagógico Del Director Y Clima Institucional En Las Instituciones Educativas De La Ugel N° 03 –Trujillo –2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 292–318. Recuperado de: <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3910>
- Peralta, R., Arcos, M., & López, P. (2020). COVID-19 pandemic and teacher stress: Remote teaching challenges. *Educational Research Review*, 26(3), 215–227. <https://doi.org/10.5093/err2020a15>
- Pérez-Vallejo, M., & Roda-Vila, M. (2023). Trastornos musculoesqueléticos y problemas cardiovasculares en docentes: Relación con el estrés laboral. *Salud Ocupacional*, 29(1), 45–56. <https://doi.org/10.1016/j.saludocup.2023.01.005>
- Presidencia de la República del Ecuador. (1986). *Decreto Ejecutivo N° 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo* (Registro Oficial 565).

Presidencia de la República del Ecuador. (2024). *Decreto Ejecutivo N° 255: Reforma al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 544, 22 de mayo de 2024.

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Raya-Maestre, M., Hernández-Pérez, J., & López-Gómez, R. (2021). Role ambiguity and conflict: Effects on burnout in healthcare professionals. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 45–55. <https://doi.org/10.1037/ocp0000300>

Reyes-Fernández, J. P., & Pérez, C. A. (2023). La pérdida de recursos sociales y personales en el profesorado: Un análisis desde la teoría de la conservación de recursos. *Psicothema*, 35(1), 32–40. <https://doi.org/10.7334/psicothema2023.10>

Rodríguez Rodríguez, A., & Játiva Morillo, J. (2023). Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023. *Polo del Conocimiento*, 9(1), 1-23. doi: <https://doi.org/10.23857/pc.v9i1.6365>

Salloum, A., Kondrat, D. C., Johnco, C., & Olson, K. R. (2020). Cognitive demands and mental health in high-stress occupations. *Occupational Health Science*, 4(2), 157–172. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00060-1>

- Sánchez-Gómez, M., Bresó, E., & Llorens, S. (2023). Demandas de rol y salud ocupacional: Un análisis en profesionales sanitarios. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 69(272), 145–154. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2023000200006>
- Santana, M. V. (2024). Factores de riesgo psicosocial, desgaste ocupacional y bienestar psicológico en docentes. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 6(1), 1–11.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Socorro Ovalles , J. A. (2025). Factores de Riesgos Psicosociales y Psicológicos en los Docentes Universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 5825-5845. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15288
- Somero, M., Marquina-Aragón, M., & Montero-Fernández, N. (2020). Emotional demands and stress in teaching professionals. *Journal of Educational Psychology*, 112(4), 789–799. <https://doi.org/10.1037/edu0000420>
- Soria-Romero, E., Pineda-Rodríguez, V., & Herrera-Tapia, A. (2020). Desgaste profesional y demandas laborales en docentes. *Revista Electrónica de Educación*, 24(2), 156–170.
- Soto-Miranda, F. G., Orosco-Miranda, G. S., & Orosco-Miranda, M. J. (2021). Burnout, ansiedad y estrés en personal de salud durante la pandemia por COVID-19: Un estudio transversal. *Revista Clínica de Medicina Familiar y Comunidad*, 5(2), 10–19.

- Trávez Osorio, S. E., Ocaña Pañora , L. S., Trávez Osorio, G. M., & Moreno Moreno, W. Y. (2024). Desvelando la realidad: condiciones laborales y riesgos ocupacionales en docentes de zonas rurales en Ecuador a través del cuestionario fantástico. *AlfaPublicaciones*, 6(1.1), 192–214. <https://doi.org/10.33262/ap.v6i1.1.463>
- Valencia-Contrera, M., & Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista Médica de Chile*, 151(2), 229–236. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872023000200229>
- Vega-Vargas, M., González, R., & Martínez, J. (2022). Violencia y acoso laboral: Factores de riesgo psicosocial. *Salud y Trabajo*, 30(1), 67–78. <https://doi.org/10.22201/fesi.20070780e.2022.30.1.123>
- Vidal-López, M., Poveda-Franco, L., & Escudero-Pérez, A. (2023). School violence and teacher mental health: Implications for educational practice. *Psychology and Education*, 59(1), 78–89. <https://doi.org/10.1016/j.psiedu.2023.02.004>
- Virtanen, M., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2020). Job insecurity and health: -A meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(5), 431–440. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3892>

ANEXOS

Anexo-1: Solicitud y autorización para la realización de la investigación

Riobamba, 27 de Junio del 2025

Mgs. Gladys Zurita Aroca
Rectora de la Unidad Educativa "Juan de Velasco".
Presente.-

Reciba un cordial saludo y deseándole el mejor de los éxitos en cada una de sus actividades diarias, me presento como estudiante del posgrado de la maestría de Higiene y Salud Ocupacional de la Universidad Técnica del Norte. Al momento me encuentro realizando mi titulación y me dirijo a usted de manera muy comedida para solicitarle se me autorice la aplicación de dos test en el personal docente de esta prestigiosa institución para el estudio relacionado al tema de: "Riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral", segura de contar con una favorable respuesta le agradezco por su apertura.



Dra. Gissela Santacruz Garcés
Estudiante del posgrado en Higiene y Salud Ocupacional
0604037549
0995073643



*AutORIZADO
2025/06/27
[Signature]*

Anexo-2: Acta de consentimiento informado.

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: **Riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en docentes de una unidad educativa Riobamba 2025.**

Investigador principal: Mayra Gissela Santacruz Garcés

Institución: UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Estimados docentes

El objetivo de este estudio es entender cómo los riesgos psicosociales presentes en el trabajo influyen en el desempeño laboral.

Participación y Confidencialidad

Su participación es completamente voluntaria. Si decides participar, usted deberá responder 2 cuestionarios, los cuales son totalmente anónimos que tomarán aproximadamente 15-20 minutos. Las preguntas se centran en aspectos de tu trabajo, tu salud general y cómo percibes tu bienestar.

Toda la información que proporciones será tratada con la más estricta confidencialidad. Su nombre y cualquier dato que pueda identificarle no serán registrados. Los resultados se presentarán de forma agrupada, por lo que tu identidad personal no se revelará en ningún momento. Los datos recolectados se usarán exclusivamente para fines de esta investigación.

Riesgos y Beneficios

Riesgos: La participación en este estudio no implica ningún riesgo físico. Sin embargo, al reflexionar sobre los riesgos psicosociales, algunas preguntas podrían generar una leve incomodidad por lo cual, si lo desea puede dejar de responder en cualquier momento si se siente incómodo.

Beneficios: Al participar, usted contribuye a una mejor comprensión de un tema importante para la comunidad docente. Los hallazgos de esta investigación podrían ser útiles para futuras

estrategias orientadas a mejorar su bienestar en el ámbito laboral y su desempeño. No recibirás una compensación económica por tu participación.

Derechos del Participante

Tienes el derecho de retirarte del estudio en cualquier momento sin dar ninguna explicación. Ello no tendrá ninguna consecuencia negativa para usted. Si en algún momento tienes preguntas o dudas sobre el estudio, no dudes en contactarme en 0995073643 o al correo electrónico gissantacruz18@gmail.com

Firma del Consentimiento

He leído la información anterior, y se me ha explicado verbalmente. He comprendido el propósito de la investigación, los procedimientos a seguir, los riesgos y beneficios, y las condiciones de confidencialidad. Mis preguntas han sido respondidas satisfactoriamente. Consiento voluntariamente en participar en este estudio.

Nombre completo del Participante: _____

Firma del Participante: _____

Fecha: _____

Nombre completo del Investigador: _____

Firma del Investigador: _____

Fecha: _____

Anexo-4: Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del MIT

Estimado docente, este cuestionario tiene la finalidad de identificar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral; ayudará a conocer su opinión y a realizar la investigación sobre el tema.

- Toda la información que proporcione será anónima, confidencial y utilizada solo con fines académicos.
- Por favor conteste todas las preguntas, Si no está seguro/a de qué respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada. A veces, ésta puede ser la primera respuesta que le viene a la cabeza.
- Al continuar, usted declara haber leído esta información y acepta participar voluntariamente.

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 esfero 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

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:	Chimborazo			
C	Ciudad:	Riobamba			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico	
		Ed. básica		Tercer nivel	
		Ed. 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 > 21 años	
		16-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o > 53 años	
		35-43 años			
		H	Auto-identificación étnica:	Indígena	
Mestizo/a:				Blanco/a:	
Montubio/a:				Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				

14	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)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	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)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	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)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos 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)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				

50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

Anexo-5: Test de desempeño laboral individual

Las siguientes preguntas se relacionan con su comportamiento en el trabajo en los últimos 3 meses. Para obtener una imagen fiel de su conducta en el trabajo, es importante que responda de la manera más cuidadosa y honesta posible. Seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una “X” según la escala siguiente:

Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					



Ibarra, 29 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 “RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA RIOBAMBA 2025” de la maestrante Mayra Gissela Santacruz Garcés de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Director/a	Macías Ferreiro Karina	 <p>Firmado electrónicamente por: KARINA MACÍAS FERREIRO <small>Validar únicamente con FirmaEC</small></p>
Asesor/a	Infante Hernández Carlos Rafael	 <p>Firmado electrónicamente por: RAFAEL CARLOS HERNANDEZ INFANTE <small>Validar únicamente con FirmaEC</small></p>

Teléfono: (06) 2997-800 RUC: 1060001070001