



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO



MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**TEMA: “ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA SINTOMATOLOGÍA
OSTEOMUSCULAR Y AUTOESTIMA, DE LOS DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN PÚBLICA DE PICHINCHA AÑO 2025”.**

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

AUTOR/A: Paulina Elizabeth Ipiales Ipiales

DIRECTORA: Ana Catalina Carpio Gómez

ASESORA: Karina Macias Ferreiro

IBARRA - ECUADOR

2026

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por acompañarme en cada paso de este camino, dándome la fortaleza, la paciencia y la esperanza para no rendirme.

A mi familia, por su amor incondicional, por creer en mí incluso en los momentos más difíciles, y por ser mi refugio y mi inspiración constante cada momento de mi vida.

A mis docentes, por su guía y por compartir su conocimiento con entrega y vocación.

Y a todas las personas que, con una palabra de aliento o un gesto de apoyo, me recordaron que los sueños se alcanzan con esfuerzo y corazón.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser mi guía constante, por darme la fortaleza y la sabiduría necesarias para superar los desafíos que surgieron en el camino y por permitirme culminar con éxito esta etapa tan importante de mi vida.

A mi familia, por su amor, comprensión y apoyo incondicional. Gracias por estar siempre presente, por sus palabras de ánimo y por creer en mí incluso cuando el cansancio parecía ganar. Este logro también es suyo.

A mis docentes y tutores, por su dedicación, paciencia y compromiso, por compartir sus conocimientos con generosidad y por orientarme en la construcción de este trabajo de investigación.

Finalmente, a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron con su tiempo, consejo o apoyo moral, mi más sincero agradecimiento. Cada gesto de aliento fue un rayo que mantuvo viva mi motivación.



Ibarra, 18 de febrero del 2026

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 del Programa de Maestría en Higiene y Salud Ocupacional del maestrante Paulina Elizabeth Ipiates Ipiates, de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional VI cohorte, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Director/a	Carpio Gómez Ana Catalina	 Firmado electrónicamente por: ANA CATALINA CARPIO GOMEZ Validar electrónicamente con FirmaDC
Asesor/a	Macias Ferreiro Karina	 Firmado electrónicamente por: KARINA MACIAS FERREIRO Validar electrónicamente con FirmaDC

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD	1003104815		
APELLIDOS Y NOMBRES	Ipiales Ipiales Paulina Elizabeth		
DIRECCIÓN	Ibarra		
EMAIL	paulyipiales124@gmial.com		
TELÉFONO FIJO	062625080	TELÉFONO MÓVIL:	0980109333
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	“ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA SINTOMATOLOGÍA OSTEOMUSCULAR Y AUTOESTIMA, DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE PICHINCHA AÑO 2025”.		
AUTOR:	Paulina Elizabeth Ipiales Ipiales		
FECHA: DD/MM/AAAA	09/03/2026		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
TITULO POR EL QUE OPTA	MAGÍSTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
DIRECTOR	Ana Catalina Carpio Gómez		

2. CONSTANCIAS

El autor Paulina Elizabeth Ipiales Ipiales 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 nueve días del mes de marzo del año 2026

EL AUTOR:

Firma:

Nombre Paulina Elizabeth Ipiales Ipiales

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	5
ÍNDICE DE CONTENIDOS	7
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I	14
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 Contextualización del problema	14
1.2 Identificación de la problemática	14
1.3 Relación con la literatura y el estado del arte	15
1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central.....	16
1.5 Objetivos.....	17
1.5.1 Objetivo general	17
1.5.2 Objetivos específicos	17
1.6 Justificación de la investigación	18
CAPÍTULO II	19
2. MARCO REFERENCIAL	19
2.1 Marco teórico	19
2.1.1 Fundamentación del problema	21
2.1.2 Conceptualización de la problemática	23

2.2 Modelos y Teorías Fundamentales	24
2.2.4 Investigaciones previas y su relación con el problema	27
2.3 Marco legal	30
2.3 .1 Marco legal Constitución de la República del Ecuador (2008).	30
CAPÍTULO III.....	31
3. MARCO METODOLÓGICO	31
3.1 Enfoque investigación	31
3.2 Tipo de investigación	32
3.3 Diseño de investigación.....	32
3.4 Descripción del área de estudio	32
3.4.1 Población y muestra.....	32
3.4.2 Criterios de inclusión	33
3.4.3 Criterios de exclusión	33
3.5 Procedimiento	34
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7 Técnicas de análisis de datos	38
3.8 Consideraciones éticas	38
CAPITULO IV	40
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
4.1 Resultados.....	40
4.1.1. Resultados de la evaluación del nivel de estrés laboral docente	40
4.1.1.2. Análisis sub dimensional	45
4.2. Resultados de la evaluación de síntomas osteomusculares	48
4.2.1. Prevalencia de síntomas osteomusculares frecuentes en los docentes	49
4.2.2. Duración y temporalidad de las molestias	50

4.2.3. Interrupción laboral y necesidad de tratamiento	52
4.2.4. Intensidad del dolor y factores asociados	55
4.2.5. Resultados de la escala de autoestima de Rosenberg	56
4.2.6. Relación entre estrés laboral, síntomas osteomusculares	57
4.3. Discusión	59
4.3.1 Discusión de resultados y análisis crítico.....	59
4.3.2 Fortalezas y limitaciones.....	61
CAPÍTULO V.....	62
5. PROPUESTA.....	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
Conclusiones.....	66
Recomendaciones	68
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	69
Anexos.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características socio demográficas de los docentes participantes.....	411
Tabla 2. Resultados globales de la evaluación de riesgos psicosociales de docentes de una institución pública de Pichincha	422
Tabla 3. Nivel de riesgo psicosocial por dimensión en docentes de una institución pública de Pichincha	477
Tabla 4. Frecuencia y localización de molestias osteomusculares en docentes según la región del cuerpo.	499
Tabla 5. Necesidad de cambiar de puesto de trabajo por molestias osteomusculares según la región del cuerpo	50
Tabla 6. Tiempo de molestias osteomusculares en los últimos 12 meses según región del cuerpo	51
Tabla 7. Tiempo de molestias osteomusculares que impidieron realizar trabajo en los últimos 12 meses según región corporal.....	52
Tabla 8. Necesidad de tratamiento por molestias osteomusculares según región afectada.....	54
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes del umbral de dolor por región corporal.....	55
Tabla 10. Factores asociados a problemas osteomusculares en docentes	56
Tabla 11. Nivel de autoestima en docentes de una institución pública de acuerdo con la Escala de Autoestima de Rosenberg.....	57
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de estrés laboral, sintomatología osteomuscular y autoestima.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión	43
Figura 2. Valores porcentuales de tratamiento, por región de cuerpo afectada.....	54

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

**“ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA SINTOMATOLOGÍA
OSTEOMUSCULAR Y AUTOESTIMA, DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA DE PICHINCHA AÑO 2025”.**

Autor: Paulina Elizabeth Ipiales Ipiales

Director: Ana Catalina Carpio Gómez

Año: 2025

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral, la sintomatología osteomuscular y la autoestima en 50 docentes de una institución pública en la provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2024-2025 a finales del tercer trimestre. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional. La metodología contempló la implementación de tres instrumentos validados: el Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, el Cuestionario Nórdico de Trastornos Osteomusculares y la Escala de Autoestima de Rosenberg. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los docentes (62%) se encuentra en un nivel medio de riesgo psicosocial, lo que se debe a factores adversos como la sobrecarga laboral. En el ámbito de la salud física, se evidenció una alta prevalencia de síntomas osteomusculares, con un (92%) de la muestra reportando molestias en la región cervical y un (84%) en la zona dorsolumbar. En cuanto al autoestima, un (70%) de los participantes mostró un nivel alto. En conclusión, se determinó, que, aunque los docentes presentan una adecuada percepción de sí mismos las condiciones laborales generan un desgaste físico significativo. Este hallazgo sugiere que el bienestar psicológico no garantiza una protección total frente a las dolencias físicas. Por lo que se proponen un grupo de medidas preventivas y ergonómicas orientadas a reducir el impacto del estrés laboral y los trastornos musculoesqueléticos, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida del personal docente.

Palabras clave: Estrés laboral, Factor de Riesgo, Autoestima, Sistema osteomuscular, Docente

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between work-related stress, musculoskeletal symptoms, and self-esteem in 50 teachers from a public institution in the province of Pichincha, during the 2024-2025 academic year, specifically at the end of the third trimester. The research employed a quantitative approach and a correlational design. The methodology included the implementation of three validated instruments: the Psychosocial Risk Questionnaire from the Ministry of Labor, the Nordic Musculoskeletal Disorders Questionnaire, and the Rosenberg Self-Esteem Scale. The results showed that the majority of teachers (62%) were at a medium level of psychosocial risk, due to adverse factors such as excessive workload. In the area of physical health, a high prevalence of musculoskeletal symptoms was observed, with 92% of the sample reporting discomfort in the cervical region and 84% in the thoracolumbar region. Regarding self-esteem, 70% of the participants showed a high level. In conclusion, it was determined that, although teachers have a positive self-perception, their working conditions generate significant physical strain. This finding suggests that psychological well-being does not guarantee complete protection against physical ailments. Therefore, a group of preventive and ergonomic measures are proposed to reduce the impact of work-related stress and musculoskeletal disorders, thus contributing to improving the quality of life of the teaching staff.

Keywords: work stress, risk factor, self-esteem, musculoskeletal system, teachers.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Contextualización del problema

El estrés laboral es una respuesta fisiológica ante factores psicosociales negativos del entorno de trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo, esta condición afecta a millones de profesionales en el mundo y se presenta con mayor intensidad en sectores como la educación. Gutiérrez y Gavilanes (2022), mencionan que, en la docencia, la presión académica, la sobrecarga laboral, la interacción con padres y alumnos, la falta de recursos, generan un entorno propenso al desgaste emocional y físico del educador.

Los trastornos musculoesqueléticos, comprenden más de 150 afecciones que impactan el aparato locomotor generando dolor, rigidez y pérdida de movilidad. Según la Organización Mundial de la Salud, la lumbalgia y la cervicalgia son las formas más comunes y constituyen las principales causas de discapacidad laboral. En el sector educativo, estas dolencias están asociadas a posturas prolongadas, estrés crónico y limitaciones ergonómicas, lo que no solo afecta la salud física, sino también el estado emocional del docente (León y Campoverde, 2024).

Pineda et al. (2021) menciona que la labor que realiza el docente es una de las profesiones de mayor impacto en el desarrollo humano, el docente tiene la función de la transmisión de conocimientos, y al mismo tiempo está rodeado de emociones diarias como temor, duda, miedo y angustia sobre su capacidad personal la gran mayoría no se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, sintiéndose estancados, sin metas, sin expectativas personales y laborales afectando su salud emocional.

1.2 Identificación de la problemática

Hasta el año 2019, Ecuador se ubica como el segundo país de América Latina con mayores niveles de estrés laboral. Causada por sobrecarga de tareas, inseguridad en el ámbito laboral, generando alteraciones emocionales como ansiedad, agotamiento y pérdida de autoestima. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022), desde el 1 de enero de 2022, el síndrome de burnout fue incluido en la Clasificación

Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud, reconociéndose (Ministerio de Educación, 2024) como un riesgo significativo para la salud mental de los trabajadores, especialmente en sectores altamente exigentes como el educativo (Nuevo Tiempo, 2022).

En Ecuador, se ha reportado que el 30 % de las enfermedades ocupacionales, en su gran mayoría están directamente relacionadas con el estrés derivado de un entorno laboral cada vez más exigente y competitivo (Ramos et al., 2019).

En ese sentido, Pineda et al. (2021) afirman que los factores psicosociales se han convertido en una de las principales causas de deterioro de la salud laboral, manifestándose a través del estrés crónico, incrementando el riesgo de padecer alteraciones emocionales, cognitivas y psicosomáticas.

Diversos estudios han demostrado que la docencia es una de las profesiones con mayor prevalencia de estrés laboral, debido a la constante interacción con estudiantes, colegas, padres de familia, así como la sobrecarga laboral, las dificultades en el entorno laboral y los frecuentes cambios en las políticas educativas, Pineda et al. (2021) sostienen que los docentes presentan niveles elevados de estrés, expresados principalmente en agotamiento emocional, despersonalización y la disminución en la percepción de realización personal.

1.3 Relación con la literatura y el estado del arte

El estrés laboral se ha clasificado a nivel mundial como la enfermedad del siglo XXI, debido a su creciente incidencia y su impacto en la salud física y mental. Las consecuencias psicológicas del estrés pueden llevar a problemas como la depresión, la ansiedad, la disminución de la autoestima, la falta de compromiso laboral y manifestaciones físicas de alteraciones en la salud (Guerrero et al., 2024).

Zambrano et al. (2024) en un estudio de Cañadas resaltan que el 60% del personal docente reporta síntomas musculoesqueléticos, con mayor incidencia en la región lumbar y cervical. La identificación temprana de estos trastornos musculoesqueléticos es esencial ya que son una de las principales causas de incapacidad a nivel global, afectando la

productividad laboral, además el 30% de los docentes con lesiones musculoesqueléticas presentan una disminución en su rendimiento, incrementando el ausentismo y afectando la calidad educativa.

En una investigación realizada por Flores et al. (2024) confirma que existe relación entre estrés laboral y trastornos musculoesqueléticos en diversas poblaciones latinoamericanas, incluyendo Ecuador, donde hace hincapié en que el estrés ocupacional prolongado puede desencadenar cambios fisiológicos y psicológicos predisponiendo a los individuos a desarrollar enfermedades musculoesqueléticas, o incrementando los síntomas preexistentes, además insisten que la prevalencia de estos trastornos es alta en los docentes Ecuatorianos, donde un 68% de los docentes reportaron síntomas musculoesqueléticos, vinculados directamente con el estrés laboral.

En una investigación realizada en un centro educativo de la ciudad de Loja, se encontró que el estrés laboral está estrechamente relacionado con el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos, como dolor lumbar, rigidez en el cuello y síndrome del túnel carpiano, siendo capaces de afectar la calidad de vida de los docentes y comprometer su capacidad para desempeñar efectivamente sus funciones educativas (Flores et al., 2024).

1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central

Estudios previos han evidenciado que el estrés laboral no solo afecta la salud mental, sino también la salud física, manifestándose situaciones como hipertensión, insomnio, trastornos musculoesqueléticos, fatiga crónica, y alteraciones cardiovasculares, inmunológicas y gastrointestinales. Estas afecciones pueden ser consecuencia directa de niveles elevados y sostenidos de estrés. En el ámbito educativo, este fenómeno impacta negativamente en la calidad de vida de los docentes y, por ende, en la calidad del proceso educativo, dado que los docentes presentan menor energía, motivación y capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones (Mero et al., 2023).

Por otro lado, la autoestima representa un componente primordial en el desarrollo personal y profesional del docente influyendo en su crecimiento, maduración y en la imagen que proyecta ante sus estudiantes. Diversas investigaciones han confirmado que la

autoestima influye directamente en la productividad laboral del docente: a mayor autoestima, mayor compromiso y desempeño. Además, la motivación docente se relaciona inversamente con el nivel de estrés percibido, aunque estudios recientes señalan que la motivación extrínseca podría tener efectos contraproducentes al intensificar la presión laboral y, con ello, aumentar el estrés laboral (Campos Ramirez, 2024).

En los docentes de instituciones públicas de Pichincha, se conjetura que la exposición a elevados niveles de estrés laboral podría estar significativamente asociada con una mayor prevalencia de sintomatología osteomuscular y con niveles más bajos de autoestima. Comprender esta problemática es importante para poder diseñar intervenciones que mejoren el bienestar de los docentes y la calidad del proceso educativo.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar la influencia del estrés laboral, en la sintomatología osteomuscular y la autoestima de los docentes de una institución pública de Pichincha en el año 2025

1.5.2 Objetivos específicos

1. Evaluar el nivel de estrés laboral en los docentes de una institución pública de Pichincha año 2025
2. Identificar los síntomas osteomusculares más frecuentes en los docentes de una institución pública de Pichincha año 2025.
3. Analizar la relación entre los síntomas osteomusculares, la autoestima y el estrés laboral en los docentes de una institución pública de Pichincha en el año 2025.
4. Proponer medidas preventivas con la finalidad de disminuir el estrés laboral y los problemas de salud identificados en los docentes.

1.6 Justificación de la investigación

En los últimos diez años, varios estudios han demostrado que el estrés afecta negativamente la capacidad de los docentes considerado un fenómeno complejo que afecta tanto el bienestar personal como a su desempeño profesional, los factores que contribuyen al desarrollo del estrés en los docentes incluyen la autoeficacia laboral, la motivación, la autonomía, la satisfacción profesional, la experiencia en la enseñanza, presencia de recursos limitados, exigencias laborales así como el aumento de la carga laboral considerándose determinantes e impactando los niveles de estrés (Mero Macías et al., 2023).

La presencia de estrés laboral, su influencia en la sintomatología osteomuscular y autoestima no se identifican de manera adecuada en las instituciones educativas. Según Iguasnia et al (2020) señalan que la docencia es una de las profesiones con mayores riesgos de sufrir estrés debido por su relación con personas y la carga laboral. El estrés no se limita a efectos físicos, también afecta la autoestima, disminuyendo su eficacia profesional y su bienestar integral. Su relación con los trastornos musculoesqueléticos y la autoestima es poco explorada, especialmente en las instituciones públicas por falta de recursos; esta investigación busca llenar ese vacío, abordando la importancia de la salud física y emocional de los docentes.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

Según el Instituto Nacional de Seguridad Social y Trabajo (INSST, 2025) considera el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción. Se cree que es una respuesta natural de nuestro organismo en su proceso de adaptación a los cambios que se producen en el entorno; sin embargo, cuando supera la capacidad de adaptación y resistencia del organismo, puede afectar negativamente a la salud.

Existe dos tipos de estrés: el eustrés o estrés positivo, que permite afrontar las situaciones de forma satisfactoria sin producir desequilibrio orgánico; y el distrés, o estrés negativo, que es desagradable, capaz de generar desordenes fisiológicos, como hiperactividad, problemas musculares, somatizaciones o envejecimiento prematuro (INSST, 2025).

Por otra parte Platán Pérez (2019) menciona que la OIT, considera que el estrés laboral es una reacción que puede poseer un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos ni capacidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo, y se convierte en un problema cuando el trabajador siente que no recibe el suficiente apoyo de sus directivos y compañeros de trabajo, o cuando existe un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales, y los docentes diariamente se encuentran propensos a estas situaciones.

Los efectos sobre la salud, tanto física como mental, en los últimos años han incrementado en intensidad e incidencia, impulsados por nuevas formas de organización laboral y relaciones sociolaborales. De hecho, los datos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) indican que el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores (INSS, 2022). En el ámbito docente, un estudio demostró que el 37.11% del estrés se debía a un mal afrontamiento, ansiedad,

presión, desafíos laborales o problemas administrativos, afectando la salud física, emocional y su rendimiento laboral (Maldonado et al., 2023).

El estrés laboral no solo afecta la salud mental y emocional, sino que también se ha relacionado con alteraciones físicas como los trastornos musculoesqueléticos, donde se define como alteraciones del aparato locomotor en el que involucra, músculos, tendones, ligamentos y su origen puede ser laboral (Paredes y Vázquez, 2018).

Estos trastornos constituyen un problema importante de salud a nivel mundial, particularmente en la población adulta, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (como se citó en Peñafiel y Mantovelle, 2023), dichos trastornos han aumentado entre la población activa, debido a factores físicos, como movimientos repetitivos, trabajar en situaciones estresantes, posiciones extremas o inadecuadas que combinado con factores psicosociales predisponen a su aparición descrito.

De acuerdo con la OMS, existen más de 150 alteraciones del sistema locomotor, a nivel mundial 1710 millones de personas presentan algún tipo de afectación, siendo el dolor lumbar la principal causa de discapacidad y ausencia laboral en más de 160 países. Los síntomas más frecuentes incluyen dolor muscular, articular, asociado a inflamación, pérdida de fuerza y limitación funcional de la parte afectada, dificultando la movilidad (OMS, 2022; Peñafiel y Matovelle, 2023).

En cuanto a la prevalencia, Peñafiel y Matovelle (2023), menciona que en un estudio las molestias más frecuentes estuvieron localizadas en cuello un 95%, región dorso-lumbar un 88,2% y en hombros un 64.7%, afectando la calidad de vida y aumentando la ausencia laboral.

De esta manera, la sintomatología osteomuscular se mide mediante el Cuestionario Nórdico Estandarizado de Kuorinka. Este instrumento se basa en los síntomas que se presentan con mayor frecuencia en los trabajadores expuestos a exigencias físicas. Evalúa tres dimensiones: restricción motora, frecuencia del dolor y localización del dolor, en cinco áreas corporales específicas: cuello, hombros, codos, muñecas y columna. A partir de esta

evaluación, se determinan las regiones corporales y los síntomas osteomusculares más frecuentes en los docentes (Ibacache Araya, sf).

La autoestima es un factor psicosocial de interés que influye en la respuesta del individuo a las exigencias laborales y al estrés. Rosenberg, citado por Rojas-Barahona et al. (2009) define que la autoestima es la percepción que tienen las personas sobre sí mismas y estas pueden ser positivas o negativas.

Los docentes con baja autoestima se sienten inseguros con sus habilidades, están alejados de la sociedad, evaden responsabilidades, se consideran menos que otros, son conformistas, evitan participar en los cambios educativos, son infelices en sus trabajos, se colocan trabas. Además, una baja autoestima puede generar efectos negativos en la enseñanza que reciben los estudiantes, afectan el rendimiento académico, el bienestar, el clima escolar y laboral (Aldana et al., 2024).

Por lo que la autoestima en los docentes se evaluará mediante la Escala de Rosenberg, la cual consta de diez ítems que permiten determinar tres niveles de autoestima: leve, moderado y grave. Según Alonso et al. (2024), los educadores con baja autoestima presentan capacidades insuficientes tanto en el ámbito laboral como personal, lo que puede generar consecuencias negativas en los educandos. Además, los autores señalan que, a mayor estrés laboral, mayor es la alteración de la autoestima.

2.1.1 Fundamentación del problema

El estrés se ha convertido en uno de los principales problemas de salud pública a nivel mundial. Es considerado el único riesgo ocupacional capaz de afectar a toda la población, sin importar edad, profesión o condición social. Generando consecuencias no solo en la salud de las personas, sino también en la economía de los países en desarrollo como países industrializados. La agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA) señala que el 25% de trabajadores experimentan estrés relacionado con su tiempo laboral, y el 80% de los directivos manifiestan preocupación por el estrés ligado al trabajo (Ramírez et al., 2022).

Diversas investigaciones en Latinoamérica han mostrado que el estrés laboral es muy común entre los trabajadores. Pérez-López et al. (2020, citado en Flores et al., 2024) hallaron que cerca del 70% de los empleados reportaron niveles elevados de estrés debido a las exigencias y condiciones laborales. Esta situación se hace evidente en el ámbito educativo, donde los docentes enfrentan sobrecarga laboral, tareas administrativas excesivas, recursos limitados, sobrepoblación estudiantil y escaso interés del alumnado. Como resultado, el estrés termina afectando su rendimiento, la calidad de enseñanza e incluso puede conducir al abandono de la profesión. (Ramírez et al., 2022).

El impacto del estrés laboral no se limita al plano emocional; también puede generar consecuencias físicas que pueden llegar a ser incapacitantes. Entre ellas destacan los trastornos musculoesqueléticos, que surgen a partir de posturas estáticas, tareas repetitivas y la tensión acumulada. En un estudio realizado en docentes ecuatorianos, Gonzales y Sánchez, (2021, citado en Flores et al., 2024), hallaron que el 68% de los docentes presentaban síntomas musculoesqueléticos relacionados con el estrés, entre ellos dolor lumbar, rigidez cervical y síndrome del túnel carpiano. Estos problemas afectan la calidad de vida de los docentes y comprometen su capacidad para desempeñar efectivamente sus funciones educativas.

A esto se agrega un componente emocional importante: la autoestima. Docentes con baja autoestima suelen sentirse inseguros, sobrecargados y poco valorados, lo que intensifica la sensación de estrés y disminuye su bienestar personal y profesional. Por el contrario, una autoestima fortalecida actúa como un factor protector frente a las presiones laborales, ayudando a mantener el equilibrio emocional y un mejor desempeño (Iguasnia et al., 2020; Mero Macías et al., 2023).

Pese a la evidencia existente sobre el impacto del estrés laboral en la salud física y emocional, aún hay escasos estudios que relacionen específicamente el estrés con la sintomatología osteomuscular y la autoestima en docentes de instituciones públicas. Por ello, el presente estudio busca comprender la magnitud del problema, con el propósito de aportar con evidencia que permita diseñar estrategias de prevención y promoción de la

salud orientada a mejorar la salud, el bienestar físico, emocional y el desempeño del personal docente.

2.1.2 Conceptualización de la problemática

2.1.2.1 Estrés laboral

El estrés laboral se ha convertido en un problema creciente que afecta a profesionales de diversas áreas, siendo especialmente crítico en el ámbito educativo (Ortega et al., 2023).

El estrés laboral se define como una alteración física y emocional que sucede cuando las demandas del entorno superan la capacidad del individuo para enfrentarlas. Este fenómeno se manifiesta a través de sentimientos de tensión, ansiedad, cansancio y frustración, afectando la salud física como mental (Función Pública de Colombia, s.f.).

De acuerdo con Iguasnia-Amaguayam et al. (2020), el estrés laboral implica una presión constante asociada a emociones como ansiedad, tristeza y preocupación, las cuales pueden desencadenar reacciones psicosomáticas, en ocasiones graves. Los niveles elevados de estrés han generado un incremento en la incidencia de enfermedades relacionadas con el trabajo, considerándose un problema global.

En el espacio educativo, el estrés laboral se ha intensificado debido al aumento de exigencias administrativas, pedagógicas y tecnológicas. Los docentes enfrentan una alta carga de trabajo, la escasez de recursos didácticos, clases numerosas, evaluaciones constantes y presión por el cumplimiento de estándares académicos, factores que provocan el desarrollo de estrés crónico (Montoya y Gonzáles, 2022; Ortega et al., 2023).

2.1.2.2 Sintomatología Osteomuscular

El impacto del estrés en la salud física se presenta, en gran medida, a través de los desórdenes musculoesqueléticos (DME), que se encuentran entre las principales enfermedades ocupacionales (Montoya y Gonzáles, 2022).

Los desórdenes musculoesqueléticos, son alteraciones del sistema óseo, muscular, articular, tendinoso o nervioso provocados generalmente por factores biomecánicos, ergonómicos o psicológicos, incluyendo el estrés laboral. Estos trastornos se manifiestan como dolor, rigidez, inflamación o limitación funcional, constituyendo una de las causas más comunes de ausentismo laboral y enfermedades de origen ocupacional (Montoya y Gonzáles, 2022).

En el caso de los docentes, sus labores implican exponerse a posturas prologadas, movimientos repetitivos y esfuerzos físicos constantes, como inclinar el cuello al revisar tareas, mantener los brazos por encima de los hombros al escribir en la pizarra o permanecer de pie durante varias horas, entre otras, dichas condiciones sumadas al estrés contribuyen a la aparición de trastornos musculoesqueléticos (Tahernejad et al., 2024).

2.1.2.3 Autoestima

Los docentes requieren una autoestima sólida para brindar una educación de calidad (Alonso et al., 2024). La autoestima se define como la valoración que tiene un individuo sobre sí mismo, basada en la percepción de sus capacidades, logros y valor personal (Armenta et al., 2021). En el espacio educativo, una autoestima positiva es esencial para el bienestar emocional del docente, ya que influye en su motivación, desempeño y relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral.

Diversos estudios reportan que el estrés laboral prolongado afecta de manera negativa la autoestima del docente, generando desmotivación, inseguridad y sentimientos de ineficiencia profesional. Alonso et al., (2024) mencionan que las constantes evaluaciones, las altas expectativas institucionales y la presión por mantener un alto rendimiento académico puede disminuir la percepción de competencia laboral, repercutiendo directamente en la calidad educativa y en ambiente escolar.

2.2 Modelos y Teorías Fundamentales

Esta investigación se apoya en teorías psicológicas y ocupacionales que explican cómo el estrés laboral impacta tanto la salud física (síntomatología osteomuscular) como el bienestar emocional (autoestima) de los docentes.

2.2.1 Modelo Demanda y Control (Karasek 1979).

El modelo demanda y control, propuesto por Karasek (1979, según se citó en Chiang et al., 2013), plantea que el estrés laboral ocurre cuando un trabajador se enfrenta a altas demandas psicológicas y al mismo tiempo, bajo control sobre sus labores. Las demandas incluyen carga mental, responsabilidades complicadas y presión por resultados, mientras que el control o autonomía se refiere al grado en que el trabajador puede tomar decisiones, manejar sus habilidades y realizar su labor de manera independiente.

El mayor riesgo de estrés se da cuando se combinan Altas Demandas con Bajo Control. Los docentes, al estar sometidos a exigencias académicas y administrativas intensas, y contar con poca participación o autonomía en la toma de decisiones de la institución, son propensos a este escenario de alta tensión. Esta tensión prolongada puede somatizarse físicamente a través de tensión muscular, posturas inadecuadas y cefaleas, contribuyendo directamente a la aparición y exacerbación de la sintomatología osteomuscular (Chiang et al., 2013).

2.2.2 Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996).

El modelo de Esfuerzo–Recompensa, desarrollado por Johannes Siegrist (1996, citado en Tirado et al., 2022) se fundamenta en la idea de que el equilibrio entre lo que una persona entrega al trabajo y lo que recibe a cambio determina su nivel de bienestar. Cuando el esfuerzo es alto y las recompensas son bajas, se genera una inestabilidad que provoca estrés y deterioro de la salud física y emocional.

Siegrist distingue dos tipos de esfuerzo: el extrínseco, vinculado a las demandas y presiones externas del trabajo (como la carga laboral o la supervisión constante), y el intrínseco, relacionado con la implicación personal, las expectativas y el deseo de cumplir con altos estándares profesionales. Las recompensas, en cambio, se expresan en reconocimiento, estabilidad laboral, salario justo y oportunidades de desarrollo (Tirado et al., 2022).

En el ámbito docente, este modelo se evidencia con claridad: muchos maestros asumen una alta carga laboral y un profundo compromiso con sus estudiantes, pero sienten que su esfuerzo no siempre es reconocido ni recompensado de manera justa, ya sea en el plano emocional o económico. Este desequilibrio entre esfuerzo y recompensa puede generar frustración, agotamiento emocional, baja autoestima e incluso manifestaciones físicas, como los síntomas osteomusculares (Chiang et al., 2013).

De esta manera, el modelo de Siegrist complementa la propuesta de Karasek, al mostrar que el estrés laboral no solo nace del exceso de trabajo o la falta de control, sino también de la percepción de injusticia entre lo que se da y lo que se recibe, afectando directamente la motivación y la salud del trabajador.

2.2.3 Teoría de la Autoestima (Rosenberg, 1965).

Para observar el impacto del estrés en la dimensión emocional de los docentes, se utiliza la Teoría de la Autoestima de Morris Rosenberg (1965), quien la define como la actitud de aprobación o desaprobación con que las personas se ven a sí mismas. Esta puede ser positiva o negativa, dependiendo de cómo el individuo se evalúe frente a sus propias expectativas y valores. (Rosenberg, 1965, citado en Blanco y Mota, 2014).

En el ambiente laboral de los docentes, una autoestima positiva corresponde con una mayor motivación, resiliencia y buen desempeño profesional. No obstante, los factores de estrés propios del trabajo, como la falta de autonomía (Karasek, 1979) o el escaso reconocimiento por parte de la institución (Siegrist, 1996), pueden ir deteriorando la forma en que el docente se percibe a sí mismo. Esto puede convertirse en inseguridad, desmotivación y una sensación de ineficiencia profesional.

Desde esta vista, la teoría de Rosenberg complementa los modelos de Karasek y Siegrist, al mostrar que las inestabilidades laborales no solo repercuten en la salud física, sino también en la dimensión emocional y en la autoestima del docente, afectando su bienestar integral y, en consecuencia, la calidad educativa que brinda.

2.2.4 Investigaciones previas y su relación con el problema

Varios estudios han abordado la relación entre el estrés laboral, los síntomas físicos y la salud mental en los docentes, la cual se ha convertido en un problema cada vez más visible, así como menciona Flores et al. (2024), quien indica que el estrés laboral en los docentes puede atribuirse a distintos factores, tales como la carga laboral intensa y las demandas emocionales relacionadas con la enseñanza, llevando a consecuencias significativas en la salud física y mental de los docentes, agravando la incidencia de trastornos musculoesqueléticos provocados por posturas estáticas prolongadas y situaciones ergonómicas deficientes, las cuales son factores importantes para el desarrollo de estos trastornos.

Flores et al. (2024), menciona que "el estrés ocupacional prolongado puede desencadenar cambios fisiológicos y psicológicos que inducen a los individuos a desarrollar enfermedades musculoesqueléticas, exacerbando así los síntomas preexistentes". La predominancia de estos trastornos es preocupante, entre los docentes ecuatorianos, se encontraron que un 68% de los docentes obtuvieron síntomas musculoesqueléticos, asociados directamente con el estrés laboral.

El estrés en los docentes por lo general ocurre cuando la demanda laboral es alta y las tareas superan las capacidades; afectando de forma directa y natural la salud emocional, física, mental y social de la población ; en una investigación realizada a docentes en Guayaquil, reporta que el estrés es mayor en mujeres versus los hombres, en docentes jóvenes en relación con los adultos; la gran mayoría de la muestra de estudio, vieron afectada su salud a consecuencia del trabajo, donde sufrieron síntomas psicológicos , alteraciones del sueño, trastornos físicos , alteraciones gastrointestinales, afectaciones respiratorias, molestias musculares, enfermedades cardiovasculares, migraña ,y declinaron en enfermedades crónicas (Ordóñez García & Saltos, 2018).

Es transcendental examinar el estrés docente como un problema de salud laboral, que afecta la calidad de la educación; disminuir el estrés es esencial para asegurar un ambiente educativo más saludable y productivo, esta beneficiará a los estudiantes y a la

colectividad educativa en general. Se menciona que el grupo femenino y los docentes más jóvenes son más propensos a niveles elevados de estrés y a síntomas severos en comparación con los docentes con más años de servicio y mayor edad con menos síntomas de estrés (Mero et al., 2023).

Los factores de estrés laboral son los factores psicosociales que deterioran la salud mental y física de cada individuo de manera diferente, elevados niveles de estrés traen consigo perjuicios físicos, alterando el sistema inmunológico, exponiendo a adquirir enfermedades cardiovasculares, musculo esqueléticas, trastornos mentales tales como ansiedad, depresión y en algunos casos se asocian al consumo de drogas tabaco y alcohol (Flores et al., 2024).

La relación con el estrés laboral y trastornos musculoesqueléticos en docentes es un problema gradual que puede atribuirse a múltiples componentes como: la carga de trabajo intensa y altas demandas emocionales asociadas con la enseñanza provocando consecuencias significativas en la salud física y mental de los docentes, aumentando la incidencia de trastornos musculoesqueléticos por posturas forzadas y situaciones ergonómicas deficientes, este estudio involucra a los docentes de una Unidad Educativa de Pichicha la misma que busca mejorar el bienestar y la calidad de vida de los docentes y promover un entorno laboral más saludable y productivo (Flores et al., 2024)

El estudio de Flores et al. (2024) en docentes de la ciudad de Loja, que utilizó el Cuestionario Nórdico, evidenció que un 60.8% de profesores sufrieron trastornos musculoesqueléticos de nivel medio, la región anatómica más afectada fue el cuello (31%), con síntomas tales como rigidez y dolor, posiblemente debido a posturas prolongadas, seguidos de un 28% de docentes con dolor de columna dorsal, por largos periodos de pie, dolor de hombro en un (23%) y molestias mano/muñeca (16%) , relacionadas con movimientos repetitivos, levantamiento de objetos y el uso extendido de dispositivos tecnológicos o escritura por largos periodos.

Flores et al. (2024) concluyen que el estrés laboral elevado está estrechamente relacionado con el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos, como dolor lumbar, rigidez cervical y síndrome del túnel carpiano. Estos trastornos afectan negativamente la

calidad de vida de los docentes y comprometen su capacidad para desempeñar adecuadamente sus funciones educativas. Este hallazgo respalda la necesidad de estudiar esta problemática en lugares similares, tales como la Unidad Educativa Pública de la provincia de Pichincha, y así comprender su incidencia y fomentar estrategias preventivas en bruscuedad de mejorar la calidad de vida de los docentes

Somayeh Tahernejad et al. (2024)en una revisión sistemática y metaanálisis global, indican que la prevalencia general de TME entre los docentes es del 68% y la región anatómica más afectada es el cuello y la espalda baja con una prevalencia del 47% ,reduciendo la capacidad de los docentes para realizar sus tareas, por lo que se recomienda, tomar medidas necesarias para prevenir los TME, especialmente en dichas regiones, tales como realizar pausas activas, contar con buena higiene postural, capacitaciones en ergonomía, controles en salud ocupacional y derivación a fisioterapia en los casos que se requiera.

El sistema educativo exige que los docentes enseñen contenidos y desarrollen habilidades pedagógicas, comunicativas y emocionales, si los profesores no están motivados, su nivel de autoestima puede verse afectado. Las emociones y actitudes que el docente manifieste, como reflejo de su autoestima, no solo influye positiva o negativamente en el aprendizaje de los estudiantes, sino también en su desarrollo personal. Un docente con baja autoestima presenta competencias insuficientes tanto en el ámbito laboral como en el personal, repercutiendo negativamente en sus alumnos. Es fundamental desarrollar una autoestima equilibrada que permita desempeñarse con eficacia y contribuir al bienestar integral de sus estudiantes (Alonso Aldana et al., 2024).

Los docentes deben tener un ambiente laboral en el que puedan desarrollarse profesionalmente y desenvolverse de la mejor manera en sus obligaciones, con sus compañeros de manera profesional y que sus labores no afecten de forma negativa a nivel personal , por lo que es fundamental contar con buen control de factores de riesgo psicosocial en búsqueda de un equilibrio vida trabajo, evitando así la doble presencia , el estrés laboral y enfermedades asociadas a estos (Murillo et al., 2023).

Flores et al. (2024) han comprobado que el estrés laboral, los trastornos musculoesqueléticos y la disminución del autoestima constituyen problemas frecuentes en los docentes, en condiciones ergonómicas deficientes y la elevada carga emocional, ha demostrado que la implementación de programas de salud ocupacional, que integran tanto estrategias ergonómicas de intervenciones psicológicas, contribuyen positivamente a la reducción del estrés , a la prevención de lesiones osteomusculares y a la mejora del autoestima, respaldando la necesidad de desarrollar e implementar programas integrales en el ámbito educativo, permitiendo reducir el impacto negativo en la salud y el desempeño en el docente.

2.3 Marco legal

Esta investigación se fundamenta en la legislación ecuatoriana que protege la salud, seguridad y bienestar integral de los trabajadores, incluyendo al personal docente. Y a nivel Internacional el convenio 155 de la OIT, compromete a los Estados a elaborar políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1981).

2.3 .1 Marco legal Constitución de la República del Ecuador (2008).

Artículo 32: Reconoce el derecho a la salud integral, abarcando el bienestar físico, mental y social. Este principio es la base para abordar la autoestima y el estrés laboral.

Artículo 66, Numerales 2 y 8: Garantizan el derecho a la integridad física y psíquica y a vivir en un entorno libre de violencia, lo que abarca la exposición a riesgos psicosociales.

Artículo 326, Numeral 5: Garantiza el derecho a un ambiente de trabajo adecuado que proteja la salud, seguridad, integridad, higiene y bienestar del trabajador (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008).

2.3.2 Normativa Secundaria y Específica

Decreto Ejecutivo 255 (2024) y Reglamentos de Seguridad y Salud:

Este decreto reconoce el estrés laboral como una enfermedad ocupacional, lo cual obliga al Ministerio de Salud Pública y al IESS a establecer medidas de prevención y control, reforzando la necesidad de este estudio. (Ecuador, Decreto Ejecutivo 255 .2024)

2.3.4 Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196 (Norma Técnica de Seguridad e Higiene del Trabajo):

Art. 1: Establece el **cumplimiento obligatorio** de la prevención de riesgos laborales.

Art. 3 (Aspectos Psicosociales): Define los aspectos psicosociales laborales, vinculando la organización del trabajo, el medio ambiente y las capacidades del trabajador con su salud y rendimiento.

Art.21 (Riesgos ergonómicos biomecánicos-movimientos repetitivos): establece la importancia de implementar las pausas activas enfocadas en los grupos musculares afectados, permitiendo su recuperación de acuerdo con los niveles de producción y las características individuales de los trabajadores.

La norma INEN-ISO 45001:2018, facilita un marco técnico para la gestión sobre salud y seguridad en el trabajo, su aplicación no es obligatoria, pero permite evaluar riesgos, reconocer peligros y establecer controles reduciendo en este caso el estrés, síntomas osteomusculares y autoestima en los docentes (INEN, 2018).

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque investigación

La siguiente investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que permitió la recolección y análisis de datos numéricos para medir el nivel de estrés laboral, la sintomatología osteomuscular y la autoestima de los docentes de una institución pública de la provincia de Pichincha lo cual permitió establecer relaciones estadísticas entre las variables de estudio y su impacto en la salud, por medio de uso de instrumentos

estandarizados que evidenciaron la problemática y de esta manera se pudieron tomar medidas preventivas y ejecutar un plan de acción (Haro et al.,2024).

3.2 Tipo de investigación

Se realizó un estudio de tipo descriptivo y correlacional. Fue descriptivo porque permitió evaluar y describir la prevalencia y las características del nivel de estrés laboral, así como identificar los síntomas osteomusculares más frecuentes y el nivel de autoestima en los docentes de una institución pública de Pichicha. Así mismo fue correlacional, ya que busco establecer la relación entre las variables del estrés laboral, sintomatología osteomuscular y autoestima, con el fin de determinar si existían relaciones asociadas.

3.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, donde no existió manipulación de las variables, se reportaron los resultados tal y como se presentaron en el grupo de estudio. Y fue transversal ya que la recolección de datos se realizó en un tiempo determinado, en el mes de agosto del 2025 y en un periodo específico de un mes, lo cual permitió analizar la relación existente entre estrés laboral, la sintomatología osteomuscular y autoestima en los docentes de una institución pública de Pichicha.

3.4 Descripción del área de estudio

Como objeto de estudio se ha considerado a una institución educativa publica ubicada en la provincia de Pichicha, la misma que ofrece servicios educativos en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, debido a ser una institución con una población grande que se caracteriza por una alta carga laboral en el personal docente, transformándole un lugar propicio para analizar los niveles de estrés laboral y sus posibles efectos en la salud física y emocional de los docentes.

3.4.1 Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por docentes de una institución educativa publica, ubicada en la provincia de Pichincha en el año lectivo 2024- 2025, lugar donde laboran un total de 80 docentes en el área básica, media y bachillerato de la jornada

matutina, de diferente edad y género femenino en su gran mayoría. En este tipo de estudio se trabajó con una muestra de 50 docentes de la jornada matutina. La elección de la muestra se realizó de manera no probabilística por conveniencia, considerando la disponibilidad y facilidad de los participantes.

3.4.2 Criterios de inclusión

Para la participación de esta investigación, los docentes debieron cumplir los siguientes criterios:

Docentes que laboraran en la institución educativa ubicada en la provincia de Pichincha en el año lectivo 2024-2025, con al menos 6 meses de antigüedad en la institución, con el fin de evaluar la posibilidad de exposición a la problemática de estudio. Docentes que impartieron clases en los niveles de primero a séptimo de educación básica, en la jornada matutina, y aquellos que aceptaron participar voluntariamente y bajo consentimiento informado (anexo-2).

3.4.3 Criterios de exclusión

Fueron excluidos de la investigación los siguientes grupos de docentes:

Docentes de bachillerato y básica superior: Se hizo esta distinción debido a que la investigación se centró exclusivamente en los factores laborales que afectan a los docentes de educación general básica media, cuyas funciones, carga horaria y características del entorno laboral difieren significativamente de las del nivel de bachillerato y básica superior. Incluir a estos niveles podría presentar variabilidad afectando la homogeneidad de la muestra y, por tanto, la validez de los resultados.

Docentes de áreas complementarias (como educación física, inglés, artística): se excluyeron porque su carga horaria, asignación institucional y contacto con los estudiantes suele estar distribuido entre varios niveles, lo que podría complicar la medición precisa de las condiciones laborales específicas que se pretenden analizar.

Docentes que no aceptaron el consentimiento informado: fueron excluidos por razones éticas y metodológicas, dado que su participación es enteramente voluntaria, y

el consentimiento informado es un requisito indispensable para cumplir con los principios éticos de la investigación.

Docentes con una antigüedad laboral menor a seis meses en la institución:

Los excluimos porque un periodo tan corto no garantiza una exposición suficiente a los factores laborales que buscamos analizar, su limitada permanencia podría introducir sesgos y afectar la precisión de nuestros resultados.

3.5 Procedimiento

Fase 1: Aprobación institucional y acceso a la población docente

En primer lugar, se elaboró un oficio (anexo-1), dirigido a la rectora de la institución educativa, donde se expusieron los objetivos, beneficios y características del estudio, con el propósito de solicitar la autorización para realizar la investigación dentro de la comunidad docente. Una vez permitido el permiso, se coordinó con las autoridades institucionales el acceso a los participantes y el cronograma de aplicación de los instrumentos.

Fase 2: Consentimiento informado y selección de participantes

Previo a la aplicación de los cuestionarios, se presentó a los docentes el consentimiento informado en formato digital, donde se expuso la finalidad del estudio, los objetivos, la confidencialidad de los datos y la participación voluntaria. Únicamente se incluyó en la muestra a los docentes que aceptaron participar de manera voluntaria y con pleno conocimiento del propósito del estudio.

Fase 3: Aplicación de los instrumentos

La aplicación de los instrumentos se realizó de forma digital a través de Google Forms, dicho formulario incluyo: información, consentimiento, datos informativos y las secciones correspondientes a cada instrumento, garantizando el anonimato de las respuestas. Se utilizaron tres instrumentos validados.

Fase 4: Organización y análisis de datos

Una vez aplicado los instrumentos, se verificó los resultados y se procedió a la organización de la información para su posterior análisis estadístico.

Fase 5: Diseño de plan de intervención

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos se diseñó un programa de medidas preventivas, mediante un plan de prevención integral con el objetivo de disminuir el nivel de estrés laboral, reducir la sintomatología osteomuscular y fortalecer la autoestima de los docentes. Este plan contempló la implementación de pausas activas diarias y talleres de ergonomía para prevenir lesiones musculoesqueléticas, así como sesiones de capacitación en gestión del estrés, autocuidado emocional y habilidades de actividades enfocadas en el desarrollo personal y fortalecimiento en espacios de reflexión grupal, orientación psicológica y dinámicas motivacionales.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de la información se empleó las encuestas, utilizando tres instrumentos validados: el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, el Cuestionario Nórdico Estandarizado de Kuorinka sobre Trastornos Musculoesqueléticos y la Escala de Autoestima de Rosenberg.

Todos los cuestionarios fueron adaptados al formato digital y aplicados a través de la plataforma Google Forms, mediante un enlace enviado a los participantes. Antes de responder, se incluyó una sección de consentimiento informado, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los datos, todos los instrumentos estuvieron conformados por preguntas cerradas a excepción de la pregunta 11 de trastornos osteomusculares considerándose pregunta abierta, dónde se menciona que se indique la causa de la molestia de zona corporal afectada.

3.6.1. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador (anexo 3).

Este instrumento mide los factores capaces de afectar la salud mental en el entorno laboral, estructurado con 58 ítems agrupados en ocho dimensiones: carga y ritmo de

trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo y soporte, organización del trabajo entre otras. Cada ítem se califica con un nivel de cuatro opciones de respuesta formuladas con una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo con una puntuación de 1 a 4.

El cuestionario fue digitalizó en Google Forms y se compartió con los docentes a través de un enlace. Cada participante completó el instrumento de manera libre, en un entorno virtual seguro. Antes de iniciar, se brindaron instrucciones claras y se resaltó la importancia de responder con honestidad, asegurando en todo momento la confidencialidad de la información proporcionada.

Para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizó una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión, permitiendo obtener una puntuación total para determinar el nivel de riesgo psicosocial al que está expuesto el trabajador: alto (58–116 puntos), medio (117–174 puntos) o bajo (175–232 puntos) (Ministerio de Trabajo, 2018).

El instrumento fue previamente validado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, manifestando consistencia interna adecuada para su uso en áreas laborales tanto públicas como privadas.

3.6.2. Cuestionario Nórdico Estandarizado de Kuorinka sobre Trastornos Musculoesqueléticos (anexo 4).

Este cuestionario permite identificar síntomas musculoesqueléticos en distintas zonas del cuerpo (cuello, hombros, espalda, codos, antebrazos y muñecas). Consta de dos partes:

Primera parte: recopila datos sociodemográficos (edad, género, experiencia laboral) e identifica las áreas del cuerpo donde se presentan molestias musculoesqueléticas.

Segunda parte: investiga sobre la frecuencia, duración e impacto de dichas molestias en las actividades diarias o laborales.

El instrumento se aplicó en formato digital a través de Google Forms y fue enviado a las personas participantes junto con las instrucciones necesarias para su correcto llenado. Este formato en línea facilitó la recolección rápida y eficiente de los datos, garantizando en todo momento la privacidad y confidencialidad de la información proporcionada por los encuestados.

Las respuestas obtenidas permitieron identificar la presencia y el nivel de severidad de los síntomas musculoesqueléticos en las distintas regiones del cuerpo, así como comparar su posible relación con factores asociados al entorno laboral de los docentes.

El instrumento presenta validez internacional y ha sido adaptado y validado en diversos países latinoamericanos para la vigilancia de trastornos musculoesqueléticos (Ibacache Araya, sf).

3.6.3. Escala de Autoestima de Rosenberg (anexo 5)

Esta escala mide el nivel de autoestima global a través de 10 ítems con formato Likert de cuatro opciones de respuesta desde totalmente de acuerdo, hasta totalmente en desacuerdo con una puntuación de 1 a 4.

El cuestionario fue elaborado en Google Forms y aplicado mediante enlace, junto con los demás instrumentos. Los participantes completaron la escala de forma individual, garantizando el anonimato de sus respuestas.

La puntuación total permite clasificar la autoestima en tres niveles: alta (30 a 40 puntos), media (26 a 29 puntos) y baja (menor a 25 puntos). Esta escala ha demostrado su validez y confiabilidad y han sido probadas considerablemente en poblaciones latinoamericanas, mostrando coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.80 Rosenberg et al., (1965;2000).

La aplicación de estas tres herramientas permitió conseguir información válida y confiable sobre los factores psicosociales, la sintomatología musculoesquelética y los niveles de autoestima de los participantes. La implementación en formato digital a través

de Google Forms facilitó el proceso de recolección de datos, optimizando el tiempo, la accesibilidad y la seguridad en el manejo de la información obtenida.

3.7 Técnicas de análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos en esta investigación se empleó un enfoque cuantitativo con análisis descriptivo, primero se realizó una depuración y codificación de los datos recolectados mediante los instrumentos aplicados, el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, el Cuestionario Nórdico Estandarizado y la Escala de Autoestima de Rosenberg.

Posteriormente los datos fueron procesados en el programa Microsoft Excel, lo que permitió organizar y presentar la información mediante tablas de frecuencias, porcentajes y gráficos de distribución. Este proceso permitió la identificación de los niveles de estrés laboral, los síntomas psicosomáticos, osteomusculares más frecuentes y los niveles de autoestima de los docentes evaluados.

Dado que los objetivos del estudio se orientaron principalmente a la descripción e interpretación de las variables, no se aplicaron pruebas de estadística inferencial. El análisis se centró en la caracterización de los resultados y su interpretación teórica, con el propósito de establecer relaciones posibles y proponer medidas preventivas que contribuyan al bienestar de los docentes.

3.8 Consideraciones éticas

La presente investigación se desarrolló conforme a los principios éticos de la Asociación Médica Mundial, (2013) determinados en la Declaración de Helsinki la cual orienta la investigación científica en seres humanos, se encarga de promover el respeto a todos los seres humanos y de proteger su salud y sus derechos individuales basada en valores de respeto, beneficencia y justicia con la finalidad de poder beneficiar con los resultados obtenidos a los profesionales docentes.

A si mismo se consideraron los principios éticos determinados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2006) según

el artículo 3 de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos donde se resalta la obligación de respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos las libertades fundamentales, señalados para estudios con seres humanos.

En acatamiento de estos principios, se garantizó el consentimiento informado, la confidencialidad, el anonimato y la voluntariedad de los docentes. Previo a la aplicación de los instrumentos, se explicó el propósito del estudio, su carácter académico y la importancia de su participación. Cada participante aceptó un consentimiento informado, en el cual se detallaron los objetivos, procedimientos, beneficios, posibles riesgos y el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente capítulo contiene los aspectos relevantes del análisis de la información que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos de la investigación; por lo que, fue determinante realizar un análisis de dichos resultados basada en tres aspectos importantes que son: la evaluación del estrés laboral en los docentes a través del Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo, el Cuestionario Nórdico para la detección de trastornos osteomusculares y finalmente, la relación entre los síntomas en mención con la autoestima y el estrés laboral en los profesionales. Lo cual permitió establecer conclusiones sólidas, aplicar recomendaciones y generar un plan de prevención.

4.1 Resultados

4.1.1. Resultados de la evaluación del nivel de estrés laboral docente

El grupo de estudio estuvo conformado por 50 docentes de una institución pública de Pichincha, seleccionados de un total de 80, quienes participaron de manera voluntaria. En cuanto al género, se observó un mayor predominio del sexo femenino (96%) y todos los participantes se auto identificaron como mestizos.

Respecto a la edad, la mayoría de docentes se ubicó en el rango de 35 a 52 años (60%), seguido por un 22% de docentes mayores de 53 años, lo que evidencia una población adulta con trayectoria profesional sólida.

En relación con el nivel de instrucción, se identificó que el 64% cuenta con formación de cuarto nivel (maestría), y el 32% tiene título de tercer nivel y solo un 4% posee título de técnico. Estos datos nos reflejan que la muestra de participantes presenta un alto grado de preparación académica, estableciendo un factor importante para la comprensión y misión de las demandas laborales.

En cuanto a la experiencia laboral dentro de la institución, se identificó que el 80% de los docentes registran entre 3 y 20 años de servicio, mientras que el 14% superan los 21 años de antigüedad. Estos resultados demuestran la formación de una planta docente estable y con amplia experiencia profesional, permitiendo una mayor consistencia y fiabilidad a la información obtenida.

Por lo tanto, los resultados sociodemográficos permiten caracterizar a la muestra como un grupo mayoritariamente femenino, con formación académica de alto nivel educativo, así como una gran trayectoria profesional, características que resultan relevantes para la interpretación del nivel de estrés laboral y sus posibles repercusiones en la salud y bienestar de los docentes.

Tabla 1. Características socio demográficas de los docentes participantes

Variable	Categoría	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Género	Femenino	48	96
	Masculino	2	4
Edad	16–34 años	9	18
	35–52 años	30	60
	≥ 53 años	11	22
Nivel de instrucción	Técnico	2	4
	Tercer nivel	16	32
	Cuarto nivel	32	64
Antigüedad laboral	< 2 años	3	6
	3–20 años	40	80
	≥ 21 años	7	14

Nota: Elaboración propia 2025.

Se evaluó el nivel de estrés laboral de los docentes mediante la herramienta de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, considerando los factores psicosociales propios de sus actividades laborales. Los resultados globales del grupo de estudio muestran que la población docente se distribuye entre riesgo bajo y medio. Específicamente, el 60% de los participantes se encuentran en riesgo bajo, mientras que el 40% presento riesgo medio. Es relevante recalcar que ningún docente se encuentra en riesgo alto.

Estos resultados sugieren que, a pesar de que una cantidad significativa de los docentes enfrenta riesgos psicosociales moderados, la mayoría se encuentra en una situación de bajo riesgo. Sin embargo, la presencia de un 40% de docentes con riesgo medio indica la necesidad de monitorear y posiblemente implementar intervenciones para mitigar factores de riesgo que puedan afectar su bienestar laboral y psicológico, como el estrés o las condiciones laborales demandantes.

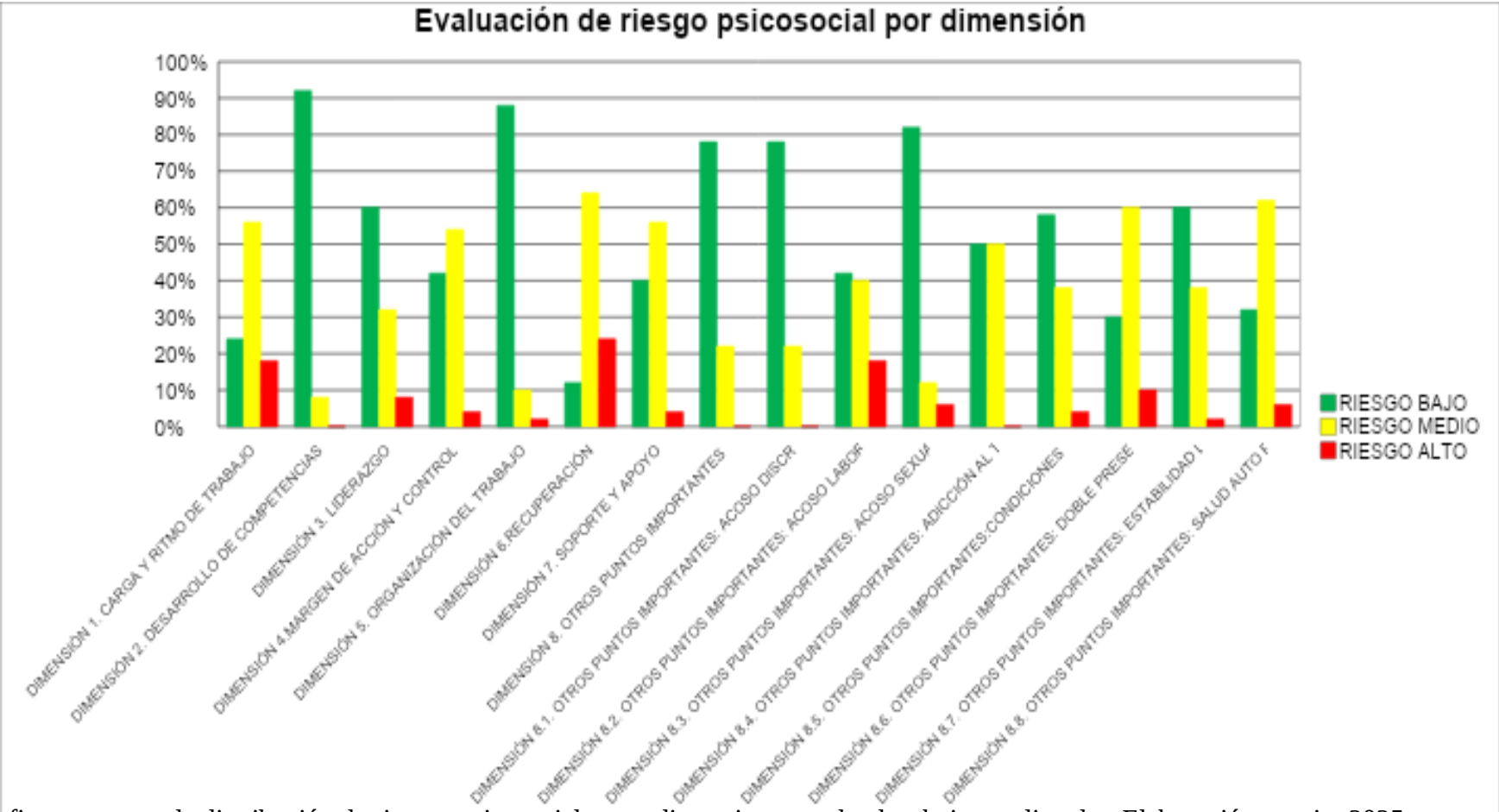
Tabla 2. Resultados globales de la evaluación de riesgos psicosociales de docentes de una institución pública de Pichincha

Nivel de Riesgo Psicosocial	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Riesgo Bajo	30	60%
Riesgo Medio	20	40%
Riesgo Alto	0	0%
Total	50	100%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la evaluación psicosocial aplicada en 2025.

La figura 1, muestra la distribución de riesgos psicosociales evaluada por 8 dimensiones y 8 subdimensiones en las que se identifica el nivel de riesgo mediante un código de colores: verde para riesgo bajo, amarillo para riesgo medio y rojo para riesgo alto. Esta representación facilita la identificación de las áreas con mayor exposición al estrés laboral.

Figura 1. Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Nota: La figura muestra la distribución de riesgos psicosociales por dimensiones evaluadas: bajo, medio, alto. Elaboración propia, 2025

4.1.1.1. Análisis dimensional

El análisis por dimensión de los riesgos psicosociales permitió identificar áreas específicas que contribuyen al estrés laboral de los docentes.

Carga y Ritmo de Trabajo: La gran mayoría de población de estudio (74%) se encuentra entre riesgo medio y alto, lo que evidencia que las elevadas exigencias de tiempo y la sobrecarga de tareas, es capaz de generar una activación significativa del estrés laboral, con el potencial de repercutir negativamente en la salud física y emocional de los docentes.

Desarrollo de Competencias: En esta dimensión, el (92%) de los docentes obtuvo resultados favorables, con un nivel de riesgo bajo. Este hallazgo refleja un entorno laboral positivo que favorece el desarrollo organizacional y motivando a contar con más aptitudes y fortalezas para su cargo, donde las actitudes van acorde a las exigencias laborales.

Liderazgo: En esta dimensión con los resultados se puede apreciar que existe un (60%) de colaboradores que se encuentra en riesgo bajo, lo cual demuestra que el estrés en esta dimensión no es nocivo a la mayoría de la población, sin embargo, existe un (40%) de la muestra que se encuentra en riesgo medio y alto quienes deben ser tomados en cuenta ya que pueden afectar al buen desempeño laboral, incrementar la presencia de estrés y causar afectaciones en la salud.

Margen de Acción y Control: De acuerdo con los resultados, el (58%) de los profesores se ubican entre riesgo medio y alto. Este hallazgo resalta la necesidad de fortalecer la autonomía del docente y la toma de decisiones, mismas que son muy importantes dentro del aspecto laboral del individuo, para incrementar el compromiso, la autoestima, el empoderamiento, el sentido de pertenencia y mejorando así el clima laboral.

Organización del Trabajo: Los resultados obtenidos evidencian que un elevado porcentaje de los docentes (88%) cuentan con un nivel de riesgo bajo, lo que indica que las tareas están bien definidas con proyectos de mejora continua y con roles claros, pero no hay que desmerecer que existe un porcentaje pequeño que se encuentra dentro del nivel medio y bajo en quienes se requiere trabajar en talleres y capacitaciones de mejora continua con la finalidad de fortalecer los procesos organizativos.

Recuperación: En esta dimensión, el (88%) de los docentes se encuentra en un nivel de riesgo medio y alto; esto evidencia que, los tiempos de descanso entre jornadas se ve comprometidos, incrementando los niveles de estrés. Estos resultados se asocian a horarios extendidos y falta de tiempos de descansos, además cuentan con tareas administrativas adicional a la carga docente misma que deben preparar de manera extralaboral, esto conlleva a un carente equilibrio descanso-esfuerzo, generando estrés, contracturas musculares, cefalea entre otras molestias asociadas con su salud.

Soporte y Apoyo: A través de los resultados se pudo constatar que en esta dimensión el (60%) de los docentes se encuentra entre riesgo medio y alto, lo que sugieren que, aunque existen acciones de ayuda y colaboración, estas resultan insuficientes, lo que incrementa la exposición al estrés por falta de un apoyo efectivo a nivel organizacional. Factores como la falta de presupuesto, recursos limitados y estrategia comunicacionales débiles reducen la percepción de apoyo y contribuyen al aumento del estrés laboral.

Las 7 dimensiones principales evaluadas demuestran que la carga laboral, la recuperación y el soporte organizacional son los factores de mayor riesgo para los docentes, mientras que el desarrollo de competencias y la organización de trabajo son fortalezas para el grupo de estudio favoreciendo el bienestar laboral. Además, estos resultados permiten identificar áreas prioritarias de intervención para reducir el estrés laboral y promover un ambiente educativo más saludable y equilibrado.

4.1.1.2. Análisis sub dimensional

El análisis sub dimensional permitió reconocer los factores específicos que influyen en los riesgos psicosociales y, por ende, en el nivel de estrés laboral de los docentes participantes

Acoso Discriminatorio

De acuerdo con la extracción de información se obtuvo que, el (78%) de los docentes se ubicó en un nivel de riesgo bajo y un (22%) en un nivel de riesgo medio. Estos resultados evidencian que la mayor cantidad de profesionales no perciben conductas de tipo discriminatorio ni mucho menos hostil en su entorno laboral.

Acoso Laboral

Los sujetos de estudio en esta subdimensión manifestaron que, el (58%) de los docentes presentan un nivel de riesgo medio y alto. Estos resultados evidencian una exposición considerable a factores asociados al acoso laboral, reflejando la necesidad de fortalecer las políticas institucionales de prevención y promoción de un clima laboral saludable.

Acoso Sexual

En cuanto al acoso sexual se puede evidenciar que, un buen número de profesionales se ubicaron en el nivel de riesgo bajo un (82%), mientras que el (18%) se encuentra entre riesgo medio y alto. Por lo que es importante dar atención a los casos detectados con la finalidad de garantizar un entorno laboral seguro y libre de violencia, conforme a la normativa ecuatoriana vigente que protege la integridad y dignidad de los trabajadores.

Adicción al Trabajo

En referencia a la adicción por el trabajo el 50% de los participantes se encuentran entre riesgo bajo y medio lo cual puede provocar que el estrés sea potencial al no poder desconectarse de las acciones laborales dentro y fuera de su lugar de trabajo, perjudicando su bienestar físico y familiar impactando de manera perjudicial su salud.

Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo se perciben como deficientes en un 42% de los participantes, que se encuentran dentro del nivel medio y alto, es decir se percibe de forma clara la falta de medidas de seguridad, ambientes inapropiados y la deficiencia de material de trabajo o la falta de recursos.

Doble presencia(laboral-familiar)

Observamos que el (70%) de los participantes se ubicó entre el nivel medio y alto, y solo un (30%) se encuentra en un nivel bajo. Este hallazgo demuestra una injerencia significativa entre las demandas laborales y familiares, provocando impacto en el equilibrio vida- trabajo.

Estabilidad Laboral y Emocional

Los resultados muestran que un (60%) de los participantes presentan un nivel de riesgo bajo, lo que demuestra que la mayoría perciben estabilidad laboral y emocional en su entorno laboral. Por otra parte, el (40%) están en niveles de riesgo medio y alto, lo que se distingue la existencia de percepciones de inestabilidad laboral en una parte del personal docente. Esta situación podría estar relacionada con factores que generan estrés, tensión emocional o sensación de inseguridad en el trabajo.

Salud Auto Percibida

La salud auto percibida está en el nivel medio y alto con un (68%), lo que nos demuestra que la población estudiada tiene una serie preocupación por las repercusiones en su salud actual o futura a consecuencia de su trabajo.

Los resultados sub dimensionales evidencian que los factores más afectados se relacionan con el acoso laboral, la doble presencia, las condiciones de trabajo y la salud auto percibida, contribuyendo al incremento de los niveles de estrés en el personal docente. En cambio, aspectos como la estabilidad laboral y la ausencia de acoso discriminatorio se identifican como fortalezas institucionales que promueven un entorno laboral más saludable y equilibrado.

Tabla 3. Nivel de riesgo psicosocial por dimensión en docentes de una institución pública de Pichincha

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo %	Riesgo medio %	Riesgo alto %
1. Carga y ritmo de trabajo	24%	56%	18%
2. Desarrollo de competencias	92%	8%	0%
3. Liderazgo	60%	32%	8%
4. Margen de acción y control	42%	54%	4%

5. Organización del trabajo	88%	10%	2%
6. Recuperación	12%	64%	24%
7. Soporte y apoyo	40%	56%	4%
8. Otros puntos importantes			
8.1. Acoso discriminatorio	78%	22%	0%
8.2. Acoso laboral	42%	40%	18%
8.3. Acoso sexual	82%	12%	6%
8.4. Adicción al trabajo	50%	50%	0%
8.5 Condiciones del trabajo	58%	38%	4%
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	30%	60%	10%
8.7. Estabilidad laboral y emocional	60%	38%	2%
8.8. Salud auto percibida	32%	62%	6%

Nota. Los valores se expresan en porcentajes del nivel de riesgo psicosocial identificado en cada dimensión del cuestionario aplicado. Elaboración propia (2025).

4.2. Resultados de la evaluación de síntomas osteomusculares

Para la evaluación de síntomas osteomusculares en la muestra de estudio, se utilizó el Cuestionario Nórdico en 50 docentes de un total de 80, quienes participaron de manera voluntaria. El objetivo de esta evaluación fue identificar la prevalencia, duración de dolencias en las diferentes regiones del cuerpo y determinar su prevalencia entre los docentes de la institución.

4.2.1. Prevalencia de síntomas osteomusculares frecuentes en los docentes

En el presente estudio se pudo evidenciar que un 92% de los docentes mostro haber experimentado alguna dolencia osteomuscular en los últimos doce meses, siendo las zonas corporales más afectadas: a nivel de región de cuello un (92%), seguido de región dorso lumbar con un (84%), región de hombro con un (76%), muñeca con un (62%) y finalmente región de codo con un (54%).

Estos datos confirman una alta prevalencia de sintomatología osteomuscular en la muestra estudiada, considerando el cuello y la zona dorsolumbar como las áreas de mayor afectación.

Tabla 4. Frecuencia y localización de molestias osteomusculares en docentes según la región del cuerpo.

Región del cuerpo	Presencia de Molestias Si (n)	Localización del Dolor Si (%)	Total
Cuello	46	92	50
Hombro	38	76	50
Dorsal / lumbar	42	84	50
Codo antebrazo	27	54	50
Mano o muñeca	31	62	50

Nota. Los datos corresponden a 50 docentes de una institución pública. “Si (n)” indica presencia de molestias en la región correspondiente, y “Si (%)” localización del dolor. Elaboración propia 2025.

Asimismo, se evidencio que menos del 50% de los docentes indico haber necesitado cambiar de puesto de trabajo debido a las molestias osteomusculares, lo que indica que, aunque frecuente estas molestias no siempre afectan de manera significativa la continuidad laboral.

Tabla 5. Necesidad de cambiar de puesto de trabajo por molestias osteomusculares según la región del cuerpo

Región del cuerpo	Necesidad de Cambio (Si)	Frecuencia (%) de Si	Necesidad de Cambio (No)	Frecuencia (%) de No	Total
Cuello	19	38%	31	62%	50
Hombro	16	32%	34	68%	50
Dorsal o lumbar	17	34%	33	66%	50
Codo antebrazo	11	22%	39	78%	50
Mano o muñeca	12	24%	38	76%	50

Nota. Los valores indican la frecuencia absoluta y porcentual de docentes que manifestaron necesidad de cambiar de puesto de trabajo debido a molestias osteomusculares en cada región corporal. Los porcentajes se calcularon sobre un total de 50 docentes. Elaboración propia (2025).

4.2.2. Duración y temporalidad de las molestias

En relación con la presencia de molestias y su tiempo de duración, se identificó que gran parte de los docentes (92%) experimento molestias de corta duración, específicamente entre intervalos de 1 a 7 días durante los últimos 12 meses, siendo el codo antebrazo la región más afectada, con un (50%), seguido de hombro, muñeca o mano con un (45,65%). En las regiones del cuello y dorso lumbar, las molestias también estuvieron presentes en el tiempo de 1 a 7 días, en un (43,47%).

Sin embargo, las molestias que duraron más de un mes fueron bajas en todas las regiones corporales lo que podría indicar que la mayoría de los docentes experimentaron episodios breves de molestias, posiblemente relacionadas con posturas laborales o estrés físico temporal. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar medidas ergonómicas que reduzcan la frecuencia y duración de las molestias para mejorar la calidad de vida laboral.

Tabla 6. *Tiempo de molestias osteomusculares en los últimos 12 meses según región del cuerpo*

Región del cuerpo	Tiempo de Molestias	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Cuello	1-7 días	20	43.47%
	8-30 días	11	23.91%
	>30 días (no consecutivos)	8	17.39%
	Siempre	7	15.21%
Hombro	1-7 días	21	45.65%
	8-30 días	10	21.73%
	>30 días (no consecutivos)	7	15.21%
	Siempre	8	17.39%
Dorsal/Lumbar	1-7 días	20	43.47%
	8-30 días	11	23.91%
	>30 días (no consecutivos)	8	17.39%
	Siempre	7	15.21%
Codo/Antebrazo	1-7 días	23	50%
	8-30 días	7	15.21%
	>30 días (no consecutivos)	10	21.73%
	Siempre	6	13.04
Muñeca/Mano	1-7 días	21	45.65%
	8-30 días	9	19.56%
	>30 días (no consecutivos)	11	23,91%
	Siempre	5	10.86%

Nota. Los datos corresponden a 46 docentes, ya que cuatro participantes fueron excluidos automáticamente del Cuestionario Nórdico por no reportar molestias. Los porcentajes representan la distribución del tiempo de molestias osteomusculares en los últimos 12 meses para cada región corporal. Elaboración propia (2025).

4.2.3. Interrupción laboral y necesidad de tratamiento

En relación con la interferencia de las molestias osteomusculares en el desempeño laboral durante los últimos 12 meses, la mayoría de los docentes indico que las dolencias no impidieron realizar sus labores o solo lo hicieron por periodos menores a un día, sin embargo hubo una prevalencia de docentes que presentaron interrupciones entre 1 día y 4 semanas, la mayor afectación se reportó en la región dorsal (28,26%) y cuello (26,08%), seguida de los hombros(19,56%) y muñecas(17,39%); esta data revela una alta prevalencia de molestias en la zona superior del tronco y extremidades superiores.

Aunque las molestias no fueron lo suficientemente graves como para impedir el trabajo en la mayoría de los casos, se registró un pequeño porcentaje de participantes con restricciones laborales superiores a 1 mes, principalmente en las regiones de codo y muñeca, lo que indica que en algunas ocasiones las molestias pueden tener un impacto prolongado en las actividades diarias de los docentes.

Estos resultados sugieren que, aunque las molestias no siempre derivan en ausentismo, sí generan discomfort físico y disminución del bienestar laboral, lo que podría afectar indirectamente el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 7. *Tiempo de molestias osteomusculares que impidieron realizar trabajo en los últimos 12 meses según región corporal*

Región del cuerpo	Tiempo de impedimento	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Cuello	0 días	27	58.69%
	1 - 4 semanas	12	26.08%
	1 - 7 días	7	15.21%
	>1 mes	0	00.00%
Hombro	0 días	29	63.04%
	1 - 4 semanas	9	19.56%
	1 - 7 días	8	17.39%
	>1 mes	0	00.00%

Dorsal/Lumbar	0 días	25	54.34%
	1 - 4 semanas	13	28.26%
	1 - 7 días	8	17.39%
	>1 mes	0	00.00%
Codo/Ante Brazo	0 días	34	73.91%
	1 - 4 semanas	5	10.86%
	1 - 7 días	6	13.04%
	>1 mes	1	2.17%
Muñeca/Mano	0 días	32	69.56%
	1 - 4 semanas	8	17.39%
	1 - 7 días	5	10.86%
	>1 mes	1	2.17%

Nota. Los datos estadísticos evidencian la relación porcentual entre las molestias osteomusculares que impidieron realizar actividades laborales en un tiempo menor a 12 meses. Elaboración propia 2025.

En cuanto a la necesidad de tratamiento recibido en los últimos doce meses, más del 50% de los docentes no considero necesario recibir tratamiento. Se evidencio que la mayor necesidad de tratamiento se reportó en la región dorso lumbar un 47,82%, seguida de región cervical, el (45,65%) lo que indica que, en estas regiones del cuerpo se concentran las molestias de mayor impacto funcional.

En cuanto a las regiones de codo antebrazo (21,73%) y en manos o muñecas (19,56%), presentaron los porcentajes bajos de necesidad de atención médica. Por lo tanto, estos resultados sugieren que las molestias lumbares y cervicales podrían estar asociadas a las demandas posturales, mientras que las molestias en extremidades superiores, aunque presentes, no alcanzaron un nivel alto de preocupación que motivara a la búsqueda de tratamiento.

Tabla 8. Necesidad de tratamiento por molestias osteomusculares según región afectada

Región corporal	Frecuencia absoluta del Si (n)	Porcentaje de Si (%)	Frecuencia Absoluta del No (n)	Porcentaje de No (%)
Cuello	21	45.65%	25	54.35%
Hombro	16	34.78%	30	65.22%
Dorsal o lumbar	22	47.82%	24	52.17%
Codo antebrazo	10	21.73%	36	78.26%
Mano o muñeca	9	19.56%	37	80.43%

Nota. Los datos muestran las frecuencias absolutas y porcentajes de docentes que consideraron necesaria la atención por molestias osteomusculares en los últimos 12 meses (n = 46). Elaboración propia (2025).

Figura 2. Valores porcentuales de tratamiento, por región de cuerpo afectada



Nota. Valores porcentuales según región del cuerpo, de necesidad de recibir tratamiento en los últimos 12 meses. Elaboración propia 2025.

4.2.4. Intensidad del dolor y factores asociados

En cuanto a los resultados del umbral del dolor, se evidencio que las zonas más afectadas fueron la región dorsolumbar (28,26%) y (23,91%); en hombro (26,08%) y (23,92%) seguida de cuello (26,08%) y (19,56%) donde se reportaron niveles de dolor moderado a severo, (niveles entre 3 y 5 en la escala utilizada). Estos hallazgos reflejan fatiga muscular acumulada y signos de sobrecarga física.

A nivel de codo y antebrazo se observó un predominio de dolor moderado, un nivel 3(26,08%), mientras que en manos o muñecas las molestias fueron leves a moderadas, encontrándose en el nivel 3(21,73%) y nivel 2 (17,39%).

Tabla 9. *Distribución de frecuencias y porcentajes del umbral de dolor por región corporal*

Región afectada	Nivel de dolor	0	1	2	3	4	5
Cuello	Frecuencia(n)	5	6	7	12	7	9
	Porcentaje (%)	10.86	13.04	15.21	26.08	15.21	19.56
Hombro	Frecuencia(n)	9	3	6	12	5	11
	Porcentaje (%)	19.56	6.52	13.04	26.08	10.86	23.91
Dorso Lumbar	Frecuencia(n)	5	3	7	13	7	11
	Porcentaje (%)	10.86	6.52	15.21	28.26	15.21	23.91
Codo/ antebrazo	Frecuencia(n)	17	1	6	12	8	2
	Porcentaje (%)	36.95	2.17	13.04	26.08	17.39	4.34
Mano/ muñeca	Frecuencia(n)	14	5	8	10	5	4
	Porcentaje (%)	30.43	10.86	17.39	21.73	10.86	8.69

Nota: Se presentan las frecuencias absolutas (n) y los porcentajes (%) correspondientes a los niveles de dolor (escala 0–5) por cada región corporal evaluada (n=46). Elaboración propia 2025.

Finalmente, en la tabla 10 se puede percibir que el estrés laboral es la principal causa identificada de molestias osteomusculares reportado en 19 docentes con un 41,30%, permitiendo identificar que los factores psicosociales están relacionados directamente en la actividad docente y tienen una influencia considerable en la aparición de síntomas musculoesqueléticos, seguido del trabajo físico o carga laboral(15,21%), otras causas frecuentes, pero en menor intensidad fue el uso de la computadora y mouse un (8,69%,).

Estos resultados confirman la relación entre factores psicosociales y la aparición de síntomas musculoesqueléticos, destacando la influencia del estrés como detonante de contracturas y fatiga.

Tabla 10. Factores asociados a problemas osteomusculares en docentes

Variable	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Trabajo Laboral	7	15.21%
Uso de computadora mouse	4	8.69%
Edad frio	3	6.52%
Enfermedad	3	6.52%
Hogar	2	4.34%
Movimientos bruscos	2	4.34%
Postura	2	4.34%
Deporte	1	2.17%
Peso	1	2.17%
Estrés laboral	19	41.30%
Otros	2	4.34%
Total	46	100%

Nota. Se presentan las principales causas de molestias osteomusculares en los docentes (n=46). Elaboración propia, 2025.

4.2.5. Resultados de la escala de autoestima de Rosenberg

En la tabla 11 muestra el nivel de autoestima que presentan los docentes según la escala de Rosenberg donde se evidencio, una alta prevalencia de autoestima elevado equivalente a un 70% (35 docentes); por otro lado, un 16% (8 docentes) reporto un nivel

de autoestima media y el 14% (7 docentes) cuentan con niveles bajos de autoestima. Si bien se encontró a nivel general una tendencia positiva de autoestima en la población evaluada. No obstante, se recomienda promover programas de bienestar psicológico, acompañamiento emocional y desarrollo personal, con el fin de fortalecer el equilibrio emocional y la satisfacción profesional dentro del contexto institucional.

Tabla 11. *Nivel de autoestima en docentes de una institución pública de acuerdo con la Escala de Autoestima de Rosenberg*

Rosenberg (escala)	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Autoestima baja	7	14%
Autoestima media	8	16%
Autoestima alta	35	70
Total	50	100

Nota. Los datos corresponden al nivel de autoestima evaluado mediante la Escala de Autoestima de Rosenberg en 50 docentes de una institución pública de la provincia de Pichicha. Elaboración propia 2025.

4.2.6. Relación entre estrés laboral, síntomas osteomusculares

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral, los síntomas osteomusculares y la autoestima en docentes de una institución pública de la provincia de Pichincha, en el año lectivo 2025; a través de un enfoque correlacional aplicado a una muestra de 50 docentes, cuyos hallazgos descriptivos se resumen en la tabla 15.

Los resultados muestran una coexistencia considerable entre el estrés laboral y la presencia de síntomas osteomusculares, un 62% de los docentes se encuentran en un nivel medio de riesgo psicosocial, y un 6% presenta un nivel alto, lo que evidencia que el 68% de la muestra experimental presenta un nivel moderado de estrés laboral. Este hallazgo indica una exposición significativa a factores psicosociales adversos, relacionados con factores estructurales del entorno educativo público, como la sobrecarga laboral, la falta de recursos o el escaso reconocimiento profesional.

Este panorama del estrés coincide directamente con la alta prevalencia de síntomas osteomusculares reportados por la muestra de estudio. Se identificó una prevalencia alta de molestias en la región del cuello (92%) y la zona dorsolumbar (84%), predominando en niveles medio y alto, lo que sugiere que, si bien la mayoría aún no manifiesta un deterioro severo de su salud autopercebida, existe una franja vulnerable que debe ser atendida de forma preventiva.

La simultaneidad de niveles moderados a altos de estrés laboral y la alta incidencia de sintomatología osteomuscular sugiere un posible desgaste físico importante que está vinculado con las condiciones ergonómicas del espacio de trabajo como el estrés y las tensiones musculares crónicas, lo que implica que el estrés no solo impacta la salud mental, sino que se manifiesta somáticamente.

Adicionalmente, se observó que el 6% de los docentes percibe su salud en un nivel alto de riesgo, manifestando una percepción negativa sobre su bienestar general en el ámbito laboral. La similitud porcentual entre este grupo (6% de riesgo alto en salud auto percibida) y aquellos con alto riesgo psicosocial (6%) sugiere una posible superposición entre los docentes más afectados por el estrés y aquellos con una percepción más deteriorada de su salud, lo cual es reforzado por la alta prevalencia general de síntomas osteomusculares.

En cuanto a la autoestima, se observó que la mayoría de los docentes (70%) tiene una autoestima alta (tabla 15), mientras que solo un 14% mostró una autoestima baja y un 16% se ubicó en un nivel medio. Este dato es, a primera vista, alentador, ya que contar con una buena autoestima suele ser un factor protector ante el estrés y un facilitador para un manejo emocional.

Sin embargo, la simultaneidad de una autoestima mayoritariamente alta con niveles moderados de estrés laboral (62%) y una prevalencia muy elevada de síntomas osteomusculares (92% en cuello, 84% en dorsolumbar) representa un hallazgo que merece una atención especial. Esta supuesta argumentación sugiere que, si bien la autoestima puede proporcionar recursos psicológicos para enfrentar los desafíos y las demandas del entorno laboral, no parece ser un factor completamente amortiguador para proteger a los docentes frente a los efectos físicos y mentales derivados de condiciones laborales adversas y factores ergonómicos.

Podría indicar que, aunque los docentes se sientan bien consigo mismos, las exigencias estructurales del trabajo y las condiciones físicas (posturas, uso de tecnología) ejercen una presión que la autoestima por sí sola no logra mitigar completamente. Esto nos lleva a reflexionar que sentirse bien con uno mismo no siempre garantiza la ausencia de desgaste físico o la completa resiliencia ante el estrés inherente a ciertas condiciones laborales.

Tabla 12. *Distribución de frecuencias y porcentajes de estrés laboral, sintomatología osteomuscular y autoestima*

Nivel de Riesgo psicosocial	Frecuencia (n)	%	Región Corporal con molestias osteomusculares	Frecuencia (n)	%	Frecuencia de afectación de Autoestima (n)	%
Bajo	16	32%	Hombro	38	76%	7	14%
Medio	31	62%	Dorsolumbar	42	84%	8	16%
Alto	3	6%	Cuello	46	92%	35	70%

Nota: La tabla presenta la distribución de frecuencias(n), porcentajes (%) para las categorías del nivel de riesgo psicosocial, la prevalencia de sintomatología osteomuscular según la región corporal afectada y las categorías del nivel de autoestima. Todos los porcentajes se calcularon sobre el total de participantes en estudio(n=50).
Elaboración propia 2025.

4.3. Discusión

4.3.1 Discusión de resultados y análisis crítico

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo, el Cuestionario Nórdico de Kuorinka para la detección de trastornos osteomusculares y la Escala de Autoestima de Rosenberg, evidencian una relación clara entre el estrés laboral, la sintomatología osteomuscular y los niveles de autoestima en los docentes de una institución pública de la provincia de Pichincha.

En cuanto al estrés laboral, se observó que un 62% de los docentes se encuentra en un nivel medio de riesgo psicosocial, un 32% en nivel bajo y un 6% en nivel alto.

Aunque la mayoría no presenta un estrés severo, la alta proporción con estrés moderado indica una exposición constante a factores laborales que pueden afectar tanto la salud física como emocional. Estos resultados coinciden con lo planteado por Macías et al. (2023), quienes señalan que la presión académica, la sobrecarga laboral y la falta de recursos generan un entorno propenso al desgaste profesional del docente.

Respecto a la sintomatología osteomuscular, se identificó una prevalencia significativa de molestias en el cuello (92%) y en la región dorso-lumbar (84%), mientras que en la zona de los hombros se registró un nivel bajo de afectación (76%). Estas molestias físicas podrían estar relacionadas con posturas inadecuadas, el tiempo prolongado en actividades estáticas, y estrés acumulado, lo cual se alinea con estudios previos que destacan la relación entre tensión psicosocial y dolencias musculoesqueléticas (Peñafiel & Matovelle, 2023).

Por su parte, los resultados sobre autoestima revelan que el 70% de los docentes presenta un nivel alto, mientras que solo un 14% y 16% mostraron niveles bajos y medios, respectivamente. Este hallazgo podría interpretarse como un factor protector frente al estrés; sin embargo, no parece suficiente para contrarrestar los efectos físicos negativos ya manifestados. Es decir, los docentes pueden mantener una percepción positiva de sí mismos, pero aun así sufrir consecuencias físicas debido a las condiciones laborales.

La literatura sugiere que el estrés laboral puede incidir negativamente en la autoestima y, al mismo tiempo, exacerbar los síntomas físicos. Según Iguasnuia (2023), aunque se reconoce esta relación, pocas investigaciones profundizan en el impacto circular entre estos factores. En el presente estudio, si bien no se encontraron niveles elevados de estrés de forma generalizada, la alta prevalencia de síntomas físicos observados sugiere un impacto sostenido en la salud de los docentes, incluso en aquellos con buena autoestima.

En comparación con otros estudios, como el de Cisne (2024), se observa una diferencia metodológica y conceptual importante. Mientras ese estudio generaliza los efectos del estrés a instituciones públicas y privadas sin considerar la autoestima como variable moderadora, esta investigación destaca la importancia de analizar los factores en conjunto, ya que ofrecen una visión más integral de la salud laboral docente.

Del mismo modo, el trabajo publicado en la Revista Religación por Peñafiel y Matovelle(2023), si bien relaciona las posturas forzadas con trastornos musculoesqueléticos, no aborda de forma directa cómo estas dolencias físicas pueden interactuar con aspectos emocionales como la autoestima. La coincidencia de que más del 70% de los profesionales experimenten estrés en algún momento de su labor coincide con el 66% de docentes en este estudio que presentan niveles medio y alto de estrés laboral.

Finalmente, se concluye que el estrés laboral incide directamente en la aparición de síntomas osteomusculares y, en menor medida, en los niveles de autoestima. La interacción entre estas variables plantea la necesidad de intervenciones integrales que consideren tanto la salud física como la emocional de los docentes. El presente estudio aporta evidencia empírica sobre esta relación, subrayando la importancia de generar estrategias institucionales que promuevan un entorno laboral saludable y reduzcan el impacto negativo del estrés en la docencia.

4.3.2 Fortalezas y limitaciones

El presente estudio presenta varias fortalezas que favorecen a la validez de sus hallazgos. En primer lugar, la coherencia de los resultados de la investigación fue coincidir con la literatura y estudios previos que corroboraron las respuestas de los profesionales en educación referente a las variables de estudio referidas al estrés laboral, autoestima y trastornos osteomusculares, con lo cual se contrastó su relación e incidencia.

Por otro lado, la segunda fortaleza reside en la rigurosidad de los instrumentos de extracción de información. El empleo del Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo, el Cuestionario Nórdico de Kuorinka y la Escala de Autoestima de Rosenberg, todos estos instrumentos estandarizados, validados y ampliamente utilizados en investigaciones previas, garantizan la confiabilidad y validez de los datos recopilados, fortaleciendo la calidad de la evidencia presentada.

Por su parte la elección de la metodología cuantitativa y descriptiva utilizada permitió cuantificar la prevalencia de las variables de estudio, ofreciendo una

presentación clara de la situación actual de los docentes con respecto al estrés laboral, la sintomatología osteomuscular y la autoestima, proporcionando una base sólida para la identificación de las necesidades y futuras intervenciones.

De la misma manera es necesario reconocer las limitaciones presentes en este estudio. Una limitación es su diseño transversal lo cual indica que la extracción de datos se realizó en un único momento, impidiendo establecer relaciones de causalidad entre estrés laboral, la sintomatología osteomuscular y la autoestima, permitiendo únicamente identificar coexistencias y posibles asociaciones.

Finalmente, se identificó una limitación de carácter logístico relacionada con la extracción y el tiempo de respuesta de la información. Los procesos para obtener la aprobación institucional y el tiempo requerido por los docentes para completar las encuestas excedieron lo planificado, lo que generó un retraso en el cronograma del estudio. Si bien esto no comprometió la calidad de los datos finales, sí representó un desafío en la gestión del proyecto.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

PLAN DE ACCIÓN DE BIENESTAR Y SALUD INTEGRAL

PROPÓSITO:

Fomentar el bienestar físico, emocional y psicológico de los docentes de una institución pública de Pichincha mediante destrezas integrales que minimicen el estrés laboral, prevengan problemas osteomusculares y fortalezcan la autoestima de la muestra de estudio.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Implementar estrategias integrales para mejorar la salud física y emocional de los docentes, abordando el estrés laboral, la sintomatología osteomuscular y la autoestima.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Disminuir los niveles de estrés laboral a través de programas psicosociales y espacios de autocuidado.

Prevenir y tratar dolencias osteomusculares mediante actividades de ergonomía y actividad física.

Fortalecer la autoestima mediante dinámicas de crecimiento personal y reconocimiento propio.

ACTIVIDADES POR REALIZARSE

Estrategia	Actividad	Descripción	Responsable	Tiempo
Gestión emocional y prevención del estrés	1. Espacios de escucha activa	Espacio para brindar apoyo psicosocial.	Dece	Trimestral
	2.Organización efectiva del tiempo	Talleres del manejo de estrés:	Dece/ Docentes	Mensual
		Mindfulness educativo (manejo del estrés)	Dece/ Docentes	Mensual
	3.Desarrollo de emociones	Yoga para liberar tensiones y autoconocimiento	Coordinador de Área/Docentes	Una vez por semana
Salud física y prevención osteomuscular	1.Actividades físicas y de ergonomía	Implementación de un programa de pausas activas	Docentes, Dece	Mensual
		Taller de higiene postural	Profesor de Educación física	Anual

Elevación y control de autoestima	1.Disminuir efectividad negativa y mayor bienestar	Taller sobre el semáforo de las emociones		
		Termómetro Emocional balanza de afectos	Dece/ docentes	Semanal

Nota. Actividades para desempeñarse en el área laboral de los docentes con la finalidad de disminuir efectos psicosociales, osteomusculares y autoestima en docentes. Elaboración propia 2025.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en este estudio sobre docentes de una institución pública de la provincia de Pichincha, se establecen las siguientes conclusiones:

- ✓ En cuanto al estrés laboral, se evidenció que los docentes experimentan niveles importantes de tensión vinculados principalmente a factores psicosociales originarios de las exigencias del trabajo docente. Entre ellos destacan la carga de responsabilidades, la limitada autonomía para la toma de decisiones y el escaso respaldo institucional. Esta situación refleja la presencia de un entorno laboral que puede generar desgaste emocional y afectar el bienestar general del docente.
- ✓ Referente con la salud física, se observó una predisposición generalizada a presentar molestias y tensiones musculares asociadas a la dinámica y condiciones del trabajo educativo. Estos malestares reflejan el impacto que tienen las demandas laborales, tanto físicas como organizativas, sobre la calidad de vida de los docentes.
- ✓ A pesar de que los docentes mantienen una autoestima alta, es decir mantiene una percepción positiva de sí mismos, lo que actúa como un factor de protección frente al estrés. Sin embargo, el hecho de que tantos docentes sufran malestar físico demuestra que una autoestima alta no es suficiente para mitigar el impacto físico de las exigencias laborales.
- ✓ De manera integral, los resultados de este estudio sugieren una clara asociación entre el estrés laboral, la sintomatología osteomuscular y la autoestima en los docentes. Esta relación pone en evidencia que los factores psicológicos y las condiciones del trabajo educativo están profundamente interconectadas, por lo

que las intervenciones destinadas a mejorar el bienestar docente, donde deben considerarse aspectos emocionales, organizaciones y ergonómicos.

- ✓ Finalmente, al comparar estos hallazgos con investigaciones previas, se confirma que el entorno educativo especialmente en el sector público; somete a los docentes a condiciones laborales exigentes que pueden llevar al desgaste profesional. Esta investigación aporta evidencia concreta desde una realidad local, pero con resultados que pueden ser aplicables a otros contextos similares.

Recomendaciones

En función de las conclusiones alcanzadas, se proponen las siguientes recomendaciones:

Programas de Prevención y Manejo del Estrés: Implementar programas de prevención del estrés laboral en instituciones educativas públicas, donde deba incluir talleres prácticos sobre manejo emocional, técnicas de afrontamiento, y la promoción de pausas activas para reducir tensiones físicas y mentales durante la jornada laboral.

Mejorar las Condiciones Ergonómicas: Realizar una revisión y mejora de las condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo del docente, especialmente en lo relacionado a mobiliario, dispositivos tecnológicos y la organización del aula, así como un programa robusto de pausas activas y pasivas con el fin de reducir las molestias osteomusculares detectadas en cuello y zona lumbar.

Fortalecimiento del Apoyo Institucional: Fortalecer los canales de apoyo institucional y organizacional, fomentando un liderazgo participativo, una comunicación más efectiva y la creación de espacios de escucha activa, que contribuyan a reducir el estrés generado por los riesgos psicosociales del entorno laboral.

Promoción del Bienestar Emocional Integral: Integrar la dimensión emocional en las estrategias de bienestar docente, ya que esta influye directamente en la resiliencia ante el estrés. Fomentar la autoeficacia, el reconocimiento profesional y la participación de los docentes en decisiones educativas, como una forma de reforzar el bienestar integral del docente.

Evaluaciones Periódicas de Salud Ocupacional y Riesgos Psicosociales: Es necesario realizar evaluaciones periódicas de salud ocupacional y además contar con evaluaciones de riesgos psicosociales en los centros de trabajo para docentes de instituciones públicas, si bien es un requerimiento legal en Ecuador en muchas instituciones públicas, como la de estudio no se cumplen a cabalidad. Estas acciones deben formar parte de una cultura de prevención, que permita detectar y abordar de manera oportuna situaciones de riesgo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldana, R. A., Gaytán Martínez, L. Z., Beltrán Márquez, Y., Valladares Aranda, F. D., Martínez Molina, V. M., & Valdez Tribolet, M. d. (2024). Impacto de un taller de autoestima en docentes universitarios. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4-5. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2838>
- Alonso Aldana, R., Gaytán Martínez, L. Z., Beltrán Márquez, Y., Valladares Aranda, F. D., Martínez Molina, V. M., & Valdez Tribolet, M. d. (2024). Impacto de un taller de autoestima en docentes universitarios. *Revista Latinoamericana de Ciencia Sociales y Humanidades*. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2838>
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449.
- Blanco Paredes, H., & Mota López, K. (2014). AUTOESTIMA. *Universidad Autonoma del estado de Hidalgo*.
- Armenta Hurtarte, C., Domínguez Espinosa, A. d., & Cruz del Castillo, C. (Abril de 2021). ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG: REVISIÓN DE SUS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS Y ESTRUCTURA EN ADULTOS MEXICANOS. *Evaluar*, 550-560. Obtenido de <file:///C:/Users/COMPUIBARRA2/Downloads/CaptuloGonzlezlibroAMEPSO2021.pdf>
- Campos Ramírez, M. (2024). Motivación, autoestima y estrés laboral, en los docentes de la UGEL N° 6, Ate, Vitarte, Lima, Perú, 2022. *Revista de Investigación Multidisciplinaria*, 19.
- Pineda Aguilar, W. F., Dávila Talepcio, J., & Iva Rodríguez, C. L. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Ciencia y Tecnología*, 17(3), 26,30,31. doi:[10.17268/rev.cyt.2021.03.02](https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.03.02)
- Aldana, R. A., Gaytán Martínez, L. Z., Beltrán Márquez, Y., Valladares Aranda, F. D., Martínez Molina, V. M., & Valdez Tribolet, M. d. (2024). Impacto de un taller de autoestima en docentes universitarios. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4-5. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2838>

- Alonso Aldana, R., Gaytán Martínez, L. Z., Beltrán Márquez, Y., Valladares Aranda, F. D., Martínez Molina, V. M., & Valdez Tribolet, M. d. (2024). Impacto de un taller de autoestima en docentes universitarios. *Revista Latinoamericana de Ciencia Sociales y Humanidades*. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2838>
- Asociación Medica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki de la AMM: Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos*. Brasil. Obtenido de https://conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/Declaracion_Helsinki_Brasil.pdf
- Blanco Paredes, H., & Mota López, K. (2014). AUTOESTIMA. *Universidad Autonoma del estado de Hidalgo*.
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Redalyc Salud de los trabajadores*, 4-5. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Ecuador. (2024). *Decreto Ejecutivo No. 255. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Registro Oficial, Segundo Suplemento Nro. 554. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>
- Flores España, X. d., Armijos Reyes, J. D., & Castillo Solano, C. M. (2024). Estrés Laboral y Trastornos Músculo Esqueléticos en Docentes. *Científica y Academica Vitalica*, 5(3), 880-881. doi:<https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i3.303>
- Funcion Publica de Colombia. (s.f). *El estres laboral*. Obtenido de Gobierno de Colombia: https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
- Guerrero Figueroa, G. R., Llamas Sossa, E. I., & Guerrero Guerrero, M. (2024). Estrés laboral: la enfermedad de la nueva era. *Cultural UNILIBRE*(2), 64-68. doi:https://doi.org/10.18041/1909-2288/revista_cultural.2.2024.12566
- Gutiérrez Núñez, D. E., & Gavilanes Gómez, G. D. (2022). Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa. *CIencia Latina*, 6(5 p 5464), 3,4. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3543

- Haro Sarango, A. F., Chisag Pallmay, E. R., Ruiz Sarzosa, J. P., & Caicedo Pozo, J. E. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *Latam*, 959-960. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>
- Ibacache Araya, J. (s.f.). *CUESTIONARIO NÓRDICO ESTANDARIZADO DE PERCEPCIÓN DE SÍNTOMAS MÚSCULO ESQUELÉTICOS*. Chile.
- Iguasnia-Amaguaya, S. d., & Saquisela-Gallegos, M. E. (2020). estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *Digital Publisher*, 6(1), 20-23. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- INEN. (2018). *Norma Internacional ISO 4001*. Obtenido de https://www.teczamora.mx/sgi/documentos/sgi/normas/Norma_ISO_45001_2018.pdf
- Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS. (s.f.). *TEST DE ESTRÉS LABORAL*. Mexico: astronauta emocional.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2025). *Temas específicos de prevención de riesgos laborales. Parte 4: Ergonomía y psicología aplicada*. INSST. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Parte+4.+Ergonom%C3%ADa+y+psicolog%C3%ADa+aplicada+FINAL.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo(INSST). (2022). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*.
- León Lucero, C. R., & Campoverde Jiménez, G. E. (2024). Trastornos musculoesqueléticos en docentes de la Facultad de Salud y Bienestar, Universidad Católica de Cuenca, 2023. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 8 (4), 7461. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.7448-7462>
- Maldonado González, L. N., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2023). Análisis del estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa 11 de Noviembre en Ecuador. *METANOIA: REVISTA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN*, 9(2), 3-5. doi:<https://doi.org/10.61154/metanoia.v10i1.3191>

- Mero Macías, V. G., Maldonado Jaramillo, J. d., Galeas Guevara, J. J., & Ríos Silva, M. A. (2023). *Multidisciplinaria Ogma*, 2(1), 22-25. doi:<https://doi.org/10.69516/dwf3cn42>
- Ministerio de Educación. (2024). *Plan Nacional Cuidemos de ti*. Quito-Ecuador. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/10/Plan-nacional-cuidemos-de-ti.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito Ecuador.
- Ministerio de Trabajo y Republica del Ecuador. (2024). *ANEXO 3 NORMA TÉCNICA EN SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO DEL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-195*. Quito.
- Montenegro-López, I. I., & Arana-Blas, R. D. (2024). FACTORES DE RIESGO LABORALES ASOCIADOS A TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS QUE AFECTAN A DOCENTES. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 67-77. doi:<https://doi.org/10.29393/EID6-14FRIR20014>
- Montoya, G., & Gonzáles, P. (2022). Desórdenes musculoesqueléticos, estrés y calidad de vida en docentes. *Revista de Investigación e Innovación en Ciencias de la Salud*, 7-8. doi:<https://doi.org/10.46634/riics.138>
- Murillo Velásquez, L. C., Litardo Velásquez, C. A., & Vega Intriago,, J. O. (2023). Estrategia metodológica para la prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Jesús María. *Journal Scientific*, 897-906. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.894-913>
- Nuevo Tiempo. (17 de 09 de 2022). Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador. *Periodismo Digital*, pág. 1. Obtenido de <https://elnuevotiempo.com/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>
- Ordóñez García, S., & Saltos, D. (2018). Intensificación del trabajo, estrés laboral sus efectos en la salud docente de Unidades Educativas de la Zona 8 del Guayas. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 655-665. doi:[10.26820/recimundo/2.esp.2018.650-670](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.esp.2018.650-670)

- Organizacion de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura(UNESCO). (2006). *Declaracion Universal sobre Bioetica y Derechos Humanos*. Francia. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180_spa
- Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. (s.f). En s. y. Organización del trabajo, *ARGUMENTOS TÉCNICOS*.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2016). *ESTRÉS EN EL TRABAJO: un reto colectivo*. Copyright. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organizacion Internacional del Trabajo(OIT). (191). *C155 Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores*.
- Ortega Muñoz, M., Hernández Soto, J. J., Barraza Macías, A., Colunga Rodríguez, C., & Hernández Nazer, A. E. (2023). *EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES: RESEÑA DE ESTUDIOS REALIZADOS ENTRE EL AÑO 2018 Y 2023*. Guadalajara: Red Durango de Investigadores Educativos.
- Pando, K., & López, F. (2024). *Anexo 3, NORMA TÉCNICA EN SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO*. Quito.
- Paredes Rizo, M. L., & Vázquez Ubago, M. (2018). Estudio descriptivo sobre las condiciones de trabajo y los trastornos musculo esqueléticos en el personal de enfermería (enfermeras y AAEE) de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales en el Hospital Clínico Universitario de Valladolid. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 163. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n251/0465-546X-mesetra-64-251-00161.pdf>
- Peñafiel Alvarado, C. M., & Matovelle Bustos, D. L. (2023). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y posturas forzadas en trabajadores administrativos, técnicos de una institución pública. *Religacion*, 8(38), 2-5. doi:<http://doi.org/10.46652/rgn.v8i38.1123>
- Pineda Aguilar, W. F., Dávila Talepcio, J., & Alva Rodríguez, C. L. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Ciencia y Tecnologia*, 1,3.

- Platán Pérez, J. (2019). Qué es el estrés laboral y cómo medirlo. *Salud Uninorte*, 156-180.
- Pozo Jeria, C. (s.f.). Estrategias para la prevención del estrés y burnout en docentes. *Lideres Educativos-Practicas de Liderazgo*, 2-4. Obtenido de https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2018/12/PL7_C.P._ESTRATEGIA-PARA-LA-PREVENCION-DEL-ESTRES-Y-BURNOUT_10-12-18.pdf
- Provincia Art. (s.f.). *Guías Técnicas Ergonomía para Instituciones Educativas Prevención de Riesgos*. Obtenido de https://www.provinciart.com.ar/modules/descargas/archivos/PART_guia_ergonomiaInstitucionesEducativas.pdf
- Ramírez Pozo, A. A., Romero Guardia, E. M., & Casas Gutierrez, J. J. (2022). Estrés laboral en docentes de una Institución Educativa en la ciudad de Lima. *SINERGIAS EDUCATIVAS*, 3-4. doi:<https://doi.org/10.37954/se.vi.205>
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzales, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Espacios*, 40(7), 8,9.
- Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores. (2024). *Decreto Ejecutivo 255*. Santa Elena.
- Rojas-Barahona, C., Zegers, B., & Förster M, C. (2009). La escala de autoestima de Rosenberg: Validación para Chile en una muestra de jóvenes adultos, adultos y adultos mayores. *Revista Medica Chile Scielo*, 137. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872009000600009>
- Rosenberg, Atienza, Balaguer, & Moreno. (1965;2000). ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG RSE). *UPD*, 1.
- Somayeh Tahernejad, Hejazi, A., Rezaei, E., Faezeh Makki , Sahebi , A., & Zangiabadi, Z. (2024). Trastornos musculoesqueléticos en docentes: una revisión sistemática y un metanálisis. *Front Public Health*, 3-15. doi:10.3389/fpubh.2024.1399552

- Tahernejad, S., Hejazi, A., Rezaei, E., Makki, F., Sahebi, A., & Zangiabadi, Z. (2024). Musculoskeletal disorders among teachers: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers*, 2. doi:10.3389/fpubh.2024.1399552
- Tirado, G., Rodríguez Cifuentes, F., Llorente Alonso, M., Rubio Garay, F., Topa, G., & López González, M. d. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Latin-American Journal of Psychology and Health*, 1-11. doi:https://doi.org/10.23923/j.
- Zambrano-Dueñas, J. R., & Burgos-Briones, M. L. (2024). Valoración de las lesiones músculo esqueléticas más frecuente en el personal docente y administrativo del ITSUP. *POLO DEL CONOCIMIENTO*, 9(9), 2456-2458. doi:https://doi.org/10.23857/pc.v9i9.8067

Anexos

Anexo 1. *Recepción de autorización para aplicar la encuesta en la Institución Educativa publica de Pichincha.*

Maestría en Higiene y Salud Ocupacional

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

El propósito de este documento es informar a la Institución sobre la naturaleza de la investigación, su finalidad y el rol que cumplirá como participante institucional, con el fin de obtener su consentimiento para colaborar en el estudio.

La presente investigación es desarrollada por **PAULINA ELIZABETH IPIALES IPIALES**, estudiante de la Universidad Técnica del Norte. El objetivo del estudio es: Analizar la influencia del estrés laboral, en la sintomatología osteomuscular y la autoestima de los docentes de una institución pública de Pichincha en el año 2025 y con los resultados obtenidos de la investigación proponer medidas preventivas con la finalidad de disminuir el estrés laboral y los problemas de salud, identificados en los docentes.

La participación de la Institución educativa en esta investigación consiste en permitir la recolección de información a través de encuestas de manera digital aplicados a su personal o en función de procesos relacionados con la organización. La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Toda la información obtenida será tratada con absoluta confidencialidad. No se utilizará el nombre de la institución educativa ni se revelará ninguna información que permita su identificación. Los datos serán codificados y analizados de forma anónima.

La participación de la Institución educativa es completamente voluntaria y podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto implique perjuicio alguno. En caso de dudas o inquietudes, podrá contactar al investigador para solicitar aclaraciones adicionales.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración y disposición para contribuir al desarrollo de esta investigación

Desde ya le agradecemos su participación.

Consejo Provincia de Pichincha
Nombre de la Institución Educativa

Firma de la Autoridad Institucional



Fecha: 19/06/2025

Anexo 2. Consentimiento informado digital para participantes, añadido al forms.

Maestría en Higiene y Salud Ocupacional

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN
LA INVESTIGACIÓN**

El propósito de este documento es informar a la Institución sobre la naturaleza de la investigación, su finalidad y el rol que cumplirá como participante institucional, con el fin de obtener su consentimiento para colaborar en el estudio.

La presente investigación es desarrollada por **PAULINA ELIZABETH IPIALES IPIALES**, estudiante de la Universidad Técnica del Norte. El objetivo del estudio es: Analizar la influencia del estrés laboral, en la sintomatología osteomuscular y la autoestima de los docentes de una institución pública de Pichincha en el año 2025 y con los resultados obtenidos de la investigación proponer medidas preventivas con la finalidad de disminuir el estrés laboral y los problemas de salud, identificados en los docentes.

La participación de la Institución educativa en esta investigación consiste en permitir la recolección de información a través de encuestas de manera digital aplicados a su personal o en función de procesos relacionados con la organización. La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Toda la información obtenida será tratada con absoluta confidencialidad. No se utilizará el nombre de la institución educativa ni se revelará ninguna información que permita su identificación. Los datos serán codificados y analizados de forma anónima.

La participación de la Institución educativa es completamente voluntaria y podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto implique perjuicio alguno. En caso de dudas o inquietudes, podrá contactar al investigador para solicitar aclaraciones adicionales.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración y disposición para contribuir al desarrollo de esta investigación

Desde ya le agradecemos su participación.

Consejo Provincia de Pichincha
Nombre de la Institución Educativa


Firma de la Autoridad Institucional



Fecha: 19/06/2025

Figura A 3.1 Datos Generales

11.1 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

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.

Muchas gracias por su colaboración

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

Figura A 3.1.2 Dimensiones de la encuesta a evaluar

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 está 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	
----------------------------	--

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	

Figura 3.1.3 Otros puntos importantes a evaluar

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 esta 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	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

Nota: Tomado del cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2018)

Figura A 3.1.3 Valores de puntuación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo.

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

Anexo 3. Cuestionario Nórdico de Kuoringa de Trastornos Musculoesqueléticos

Figura A 3.1

Cuestionario Nórdico de síntomas músculo-tendinosos.

	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
1. ¿ha tenido molestias en.....?	☐ si	☐ no	☐ si ☐ no	☐ izdo ☐ dcho	☐ si ☐ no		☐ izdo ☐ dcho ☐ ambos		☐ izdo ☐ dcho ☐ ambos	

Si ha contestado NO a la pregunta 1, no conteste más y devuelva la encuesta

	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
2. ¿desde hace cuánto tiempo?										
3. ¿ha necesitado cambiar de puesto de trabajo?	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no
4. ¿ha tenido molestias en los últimos 12 meses?	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no

Si ha contestado NO a la pregunta 4, no conteste más y devuelva la encuesta

	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
5. ¿cuánto tiempo ha tenido molestias en los últimos 12 meses?	☐ 1-7 días	☐ 1-7 días	☐ 1-7 días	☐ 1-7 días	☐ 1-7 días
	☐ 8-30 días	☐ 8-30 días	☐ 8-30 días	☐ 8-30 días	☐ 8-30 días
	☐ >30 días, no seguidos	☐ >30 días, no seguidos	☐ >30 días, no seguidos	☐ >30 días, no seguidos	☐ >30 días, no seguidos
	☐ siempre	☐ siempre	☐ siempre	☐ siempre	☐ siempre

	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
6. ¿cuánto dura cada episodio?	☐ <1 hora	☐ <1 hora	☐ <1 hora	☐ <1 hora	☐ <1 hora
	☐ 1 a 24 horas	☐ 1 a 24 horas	☐ 1 a 24 horas	☐ 1 a 24 horas	☐ 1 a 24 horas
	☐ 1 a 7 días	☐ 1 a 7 días	☐ 1 a 7 días	☐ 1 a 7 días	☐ 1 a 7 días
	☐ 1 a 4 semanas	☐ 1 a 4 semanas	☐ 1 a 4 semanas	☐ 1 a 4 semanas	☐ 1 a 4 semanas
	☐ > 1 mes	☐ > 1 mes	☐ > 1 mes	☐ > 1 mes	☐ > 1 mes

	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
7. ¿cuánto tiempo estas molestias le han impedido hacer su trabajo en los últimos 12 meses?	☐ 0 día	☐ 0 día	☐ 0 día	☐ 0 día	☐ 0 día
	☐ 1 a 7 días	☐ 1 a 7 días	☐ 1 a 7 días	☐ 1 a 7 días	☐ 1 a 7 días
	☐ 1 a 4 semanas	☐ 1 a 4 semanas	☐ 1 a 4 semanas	☐ 1 a 4 semanas	☐ 1 a 4 semanas
	☐ > 1 mes	☐ > 1 mes	☐ > 1 mes	☐ > 1 mes	☐ > 1 mes

	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
8. ¿ha recibido tratamiento por estas molestias en los últimos 12 meses?	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no

	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
9. ¿ha tenido molestias en los últimos 7 días?	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no	☐ si	☐ no

	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
10. Póngale nota a sus molestias entre 0 (sin molestias) y 5 (molestias muy fuertes)	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1
	☐ 2	☐ 2	☐ 2	☐ 2	☐ 2
	☐ 3	☐ 3	☐ 3	☐ 3	☐ 3
	☐ 4	☐ 4	☐ 4	☐ 4	☐ 4
	☐ 5	☐ 5	☐ 5	☐ 5	☐ 5

	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
11. ¿a qué atribuye estas molestias?					

Nota: tomado del Cuestionario de trastornos musculares de Kuoringa (Ibacache Araya).

Anexo 4. Escala de Autoestima de Rossemberg



ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG (RSE)
(Rosenberg, 1965; Atienza, Balaguer, & Moreno, 2000)

Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienes con cada una de ellas, marcando con un aspa la alternativa elegida.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Me siento una persona tan valiosa como las otras	1	2	3	4
2	Generalmente me inclino a pensar que soy un fracaso	1	2	3	4
3	Creo que tengo algunas cualidades buenas	1	2	3	4
4	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás	1	2	3	4
5	Creo que no tengo mucho de lo que estar orgulloso	1	2	3	4
6	Tengo una actitud positiva hacia mí mismo	1	2	3	4
7	En general me siento satisfecho conmigo mismo	1	2	3	4
8	Me gustaría tener más respeto por mí mismo	1	2	3	4
9	Realmente me siento inútil en algunas ocasiones	1	2	3	4
10	A veces pienso que no sirvo para nada	1	2	3	4