



1859

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Unidad de Educación a Distancia y en Línea
Carrera de Trabajo Social

**Riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal docente, del colegio
“Manuela Sáenz Aizpuru D7” de la ciudad de Quito, en la actualidad.**

**Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del título de
Licenciada en Trabajo Social.**

AUTOR/A:

Abigail Emperatriz Ordoñez Hinojosa

DIRECTOR:

Ab. Andrea Katherine Monteros Montero Mgtrs.

Loja – Ecuador

2025

Certificación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **MONTEROS MONTERO ANDREA KATHERINE**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal docente, del colegio "Manuela Sáenz Aizpuru D7" de la ciudad de Quito, en la actualidad**., perteneciente al estudiante **ABIGAIL EMPERATRIZ ORDOÑEZ HINOJOSA**, con cédula de identidad N° **1752582468**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 19 de Febrero de 2025



Escaneo electrónicamente por:
ANDREA KATHERINE
MONTEROS MONTERO

F)

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2025-001194

1/1
Educamos para **Transformar**

Autoría

Yo, Abigail Emperatriz Ordoñez Hinojosa, declaro ser autor/a del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de esta. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:

Autora: Abigail Emperatriz Ordoñez Hinojosa

Cédula de Identidad: 1752582468

Fecha: 02 de abril del 2025

Correo electrónico: abigail.ordonez@unl.edu.ec

Teléfono o celular: 0963296765

Carta de autorización por parte del autor/a, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Abigail Emperatriz Ordoñez Hinojosa**, declaro ser autor/a del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Riesgos Psicosociales en el Desempeño Laboral del Personal Docente, del Colegio “Manuela Sáenz Aizpuru D7” de la Ciudad de Quito, en la Actualidad**, como requisito para optar por el título de **Licenciada en Trabajo Social**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los dos días del mes de abril de dos mil veinticinco.

Firma:

Autor/a: Abigail Emperatriz Ordoñez Hinojosa

Cédula: 1752582468

Dirección: Quito, Caupicho I, Av. Leónidas Dublés, Calle E4-S51C

Correo electrónico: abigail.ordonez@unl.edu.ec

Celular: 0963296765

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del Trabajo de Integración Curricular: Ab. Andrea Katherine Monteros Montero

Dedicatoria

A lo largo de este camino, comprendí que cada logro tiene detrás a quienes, con su apoyo incondicional, fueron mi sustento en los momentos más difíciles. En primer lugar, A Dios y a la Virgencita María, que con sus bendiciones y en todo este tiempo están aquí conmigo siempre, que me andado los mejores guías que son mi familia que me apoyaron a lo largo de este camino. A mi padre, porque sus consejos fueron como un faro que alumbró mis días de incertidumbre, guiándome hacia decisiones más sabias. De igual manera, a mi madre, porque en su abrazo encontré la fortaleza para no rendirme, su confianza y los consejos valiosos que me dio la fuerza para seguir adelante cuando más lo necesitaba aun cuando las fuerzas parecían flaquear.

Asimismo, a mi hermana, porque su apoyo constante y su aliento en los días difíciles fueron un recordatorio de que nunca estaba sola en este proceso. Con sus sonrisas, llenó de alegría los momentos de agotamiento y me enseñó que en los pequeños instantes compartidos se encuentra la mayor motivación.

Finalmente, dedico este trabajo a mis mascotas, cuya presencia silenciosa fue un bálsamo en los momentos de mayor agotamiento, su cariño sin condiciones y su lealtad me recordaron que el amor más puro no necesita explicaciones.

A todos ustedes, gracias por estar a mi lado en cada paso. Este trabajo es tanto mío como suyo, porque en cada página se refleja el apoyo, la paciencia y el amor que me acompañaron a lo largo de este viaje.

Abigail Emperatriz Ordoñez Hinojosa

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Unidad de Educación a Distancia y en Línea, a la carrera de Trabajo Social a la dirección, al personal administrativo y sobre todo al personal docente por darme la oportunidad de formar parte de esta comunidad y por brindarme su apoyo a lo largo de todo mi proceso formativo, cada uno de sus conocimientos y experiencias compartidas serán aprovechadas no solo en mi vida profesional sino también personal.

Asimismo, considero oportuno agradecer al Ab. Andrea Katherine Monteros Montero Mgtrs. directora del trabajo de integración curricular, quien a través de sus conocimientos y orientaciones me supo guiar en el desarrollo del presente trabajo. Del mismo modo agradezco a la Dra. Jenny Del Cisne Jaramillo Rosario Mgtrs. por estar presente a lo largo de todo el proceso de elaboración del presente trabajo brindándome sus conocimientos y sugerencias para culminar el mismo.

Finalmente expreso mis más sinceros agradecimientos a la Unidad Educativa “Manuela Sáenz Aizpuru D7” dirigida por el Rector Cesar Mauricio Toapanta Pinta Mgtrs. por su colaboración, amabilidad, y tiempo concedido a lo largo de la realización del trabajo de campo del presente Trabajo de Integración Curricular.

Gracias a todas las personas que de alguna manera u otra aportaron al presente trabajo de investigación.

Abigail Emperatriz Ordoñez Hinojosa

Índice de contenidos

| | |
|---|------------|
| Portada | i |
| Certificación | ii |
| Autoría | iii |
| Carta de autorización | iv |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vi |
| Índice de contenidos | vii |
| Índice de Figuras | ix |
| Índice de Tablas | ix |
| Índice de Anexos | ix |
| 1. Título | 1 |
| 2. Resumen | 2 |
| Abstract | 3 |
| 3. Introducción | 4 |
| 4. Marco Teórico | 5 |
| 4.1 Antecedentes | 5 |
| 4.2 Bases teóricas | 6 |
| 4.2.1 <i>Riesgos psicosociales</i> | 6 |
| 4.2.2 <i>Desempeño laboral</i> | 10 |
| 4.2.3 <i>Rol Del Trabajador Social</i> | 12 |
| 4.3 Marco Legal | 12 |
| 4.3.1 <i>Constitución de la República del Ecuador</i> | 12 |
| 4.3.2 <i>Código del Trabajo</i> | 13 |
| 4.3.3 <i>Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)</i> | 14 |
| 4.3.4 <i>Objetivos de desarrollo sostenible, Agenda 2030.</i> | 16 |
| 4.4 Marco Histórico | 17 |
| 4.5 Variables de investigación | 18 |
| 4.5.1 <i>Riesgos Psicosociales</i> | 18 |
| 4.5.2 <i>Desempeño Laboral</i> | 19 |
| 4.5.3 <i>Factores Moderadores</i> | 20 |
| 4.5.4 <i>Variables Sociodemográficas</i> | 20 |
| 5. Metodología | 21 |
| 5.1. Área de estudio | 21 |
| 5.2. Procedimiento | 22 |
| 5.2.1 <i>Enfoque metodológico</i> | 22 |
| 5.2.2 <i>Técnicas e instrumentos</i> | 22 |
| 5.2.3 <i>Tipo de diseño utilizado</i> | 23 |
| 5.2.4 <i>Unidad de Estudio</i> | 23 |
| 5.3. Procesamiento y análisis de datos | 24 |
| 6. Resultados | 25 |
| 6.1 Riesgos psicosociales | 25 |
| 6.1.1 <i>Tiempo De Trabajo</i> | 25 |
| 6.1.2 <i>Carga De Trabajo</i> | 26 |
| 6.1.3 <i>Demandas Psicológicas</i> | 27 |
| 6.1.4 <i>Variedad/Contenido De Trabajo</i> | 27 |
| 6.1.5 <i>Participación/ Supervisión</i> | 28 |
| 6.1.6 <i>Relaciones Y Apoyo Social</i> | 29 |
| 6.2 Desempeño Laboral | 30 |
| 6.2.1 <i>Motivación</i> | 30 |

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| 6.2.2 Responsabilidad | 30 |
| 6.2.3 Liderazgo Y Trabajo En Equipo | 31 |
| 6.3 Tablas cruzadas | 32 |
| 7. Discusión | 35 |
| 8. Conclusiones | 38 |
| 9. Recomendaciones | 39 |
| 10. Bibliografía | 40 |
| 11. Anexos | 43 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Localización de la Unidad Educativa “Manuela Sáenz Aizpuru D7” – Turubamba | 22 |
| Figura 2. Perfil Valorativo del Tiempo de Trabajo. Elaboración propia, basado en Método FPSICO 4.1 | 26 |
| Figura 3. Perfil Valorativo de la carga de Trabajo. Elaboración propia, basado en Método FPSICO 4.1 | 26 |
| Figura 4. Perfil Valorativo de Demandas Psicológicas. Elaboración propia, basado en Método FPSICO 4.1 | 27 |
| Figura 5. Perfil Valorativo de Variedad/Contenido de Trabajo. Elaboración propia, basado en Método FPSICO 4.1 | 28 |
| Figura 6. Perfil Valorativo de Participación/Supervisión. Elaboración propia, basado en Método FPSICO 4.1 | 29 |
| Figura 7. Perfil Valorativo de Relaciones y apoyo social. Elaboración propia, basado en Método FPSICO 4.1 | 29 |
| Figura 8. Perfil Valorativo de Motivación. Elaboración propia. | 30 |
| Figura 9. Perfil Valorativo de Responsabilidad. Elaboración propia. | 31 |
| Figura 10. Perfil Valorativo de Liderazgo y Trabajo en Equipo. Elaboración propia. | 31 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Población total | 23 |
| Tabla 2. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo | 25 |
| Tabla 3. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo | 26 |
| Tabla 4. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo | 27 |
| Tabla 5. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo | 28 |
| Tabla 6. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo | 28 |
| Tabla 7. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo | 29 |
| Tabla 9. Relacion entra nivel de tiempo de trabajo con Motivación | 32 |
| Tabla 10. Relacion entra nivel de tiempo de trabajo con Responsabilidad | 32 |
| Tabla 11. Relacion entre nivel de carga de trabajo con Motivación | 33 |
| Tabla 12. Relacion entre nivel de demandas psicológicas con Liderazgo y trabajo en equipo | 33 |
| Tabla 13. Relacion de nivel de participación con Responsabilidad | 34 |
| Tabla 14. Relacion de nivel de relaciones y apoyo social con Liderazgo y trabajo en equipo | 34 |

Índice de Anexos

| | |
|--|----|
| Anexo A. Árbol de Problemas | 43 |
| Anexo B. Ficha Bibliográfica | 43 |
| Anexo C. Oficio | 44 |
| Anexo D. Aceptación del Oficio | 45 |
| Anexo E. Consentimiento Informado | 46 |
| Anexo F. Bosquejo del Riesgos Psicosociales | 47 |
| Anexo G. Bosquejo de la Encuesta de Desempeño Laboral | 49 |
| Anexo H. Matriz de Resultados de la Encuesta de Desempeño Laboral | 50 |
| Anexo I. Propuesta del Plan de Intervención Social | 51 |



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

1. Título

Riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal docente, del colegio “Manuela Sáenz Aizpuru D7” de la ciudad de Quito, en la actualidad.





UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

2. Resumen

La presente investigación analizó los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral del personal docente del colegio Manuela Sáenz Aizpuru D7 en Quito, en la actualidad. Este estudio surge ante la necesidad de comprender cómo factores como la sobrecarga laboral, las demandas psicológicas, afectan el bienestar y la productividad de los docentes. Donde los riesgos psicosociales son factores que pueden afectar la salud mental, física y social de los individuos en diversos contextos, incluyendo en el ámbito educativo, especialmente en los docentes de la institución. Para lo cual se llevó a cabo una metodología donde se utilizó un enfoque mixto, que se combinó elementos cuantitativos y cualitativos, en el cual se aplicaron instrumentos validados, como: el cuestionario FPSICO 4.1 de INSST y un cuestionario de percepción del desempeño laboral de Chambergo y Hernández, a los 70 docentes de la institución. Estos resultados evidenciaron que la sobrecarga laboral y las demandas psicológicas son los principales factores de riesgo, afectando tanto la calidad del desempeño docente como su salud en general. A partir de estos hallazgos encontrados, se concluye que el entorno laboral de los docentes presenta condiciones que requieren intervenciones urgentes. Por ello, se propone un plan de acción desde la perspectiva del Trabajo Social, orientado a estrategias como la redistribución de la carga laboral, la mejora de las relaciones interpersonales entre colegas y la implementación de programas de apoyo para el mejoramiento emocional del docente. Este estudio no solo busca aportar información relevante para futuras investigaciones, sino también servir como guía para el desarrollo de políticas educativas que garanticen un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Palabras clave:

Riesgos Psicosociales, Desempeño Laboral, Docentes, Sobrecarga Laboral, Demandas Psicológicas, Intervención Social.



Abstract

This research analyzes the psychosocial risks and their impact on the work performance of teachers at the Manuela Sáenz Aizpuru D7 school in Quito, at present. This study arises from the need to understand how factors such as work overload, psychological demands, affect the welfare and productivity of teachers. Psychosocial risks are factors that can affect the mental, physical and social health of individuals in various contexts, including in the educational environment, especially in the teachers of the institution. For which a methodology was carried out using a mixed approach, which combined quantitative and qualitative elements, in which validated instruments were applied, such as: the INSST FPSICO 4.1 questionnaire and a questionnaire of perception of job performance by Chambergó and Hernández, to 70 teachers of the institution. These results showed that work overload and psychological demands are the main risk factors, affecting both the quality of teaching performance and overall health. Based on these findings, it is concluded that the work environment of teachers presents conditions that require urgent interventions. Therefore, an action plan is proposed from the perspective of Social Work, oriented to strategies such as the redistribution of the workload, the improvement of interpersonal relationships among colleagues and the implementation of support programs for the emotional improvement of teachers. This study not only seeks to provide relevant information for future research, but also to serve as a guide for the development of educational policies that guarantee a healthier and more productive work environment.

Keywords:

Psychosocial Risks, Work Performance, Teachers, Work Overload, Psychological Demands, Social Intervention.



3. Introducción

Los riesgos psicosociales afectan el entorno laboral y el bienestar de los trabajadores en diversas áreas, incluido en el sector educativo. En el ámbito docente, estos factores como la sobrecarga laboral, las demandas psicológicas y la falta de apoyo institucional pueden influir negativamente en el desempeño laboral y en la calidad educativa ofrecida a los estudiantes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los riesgos psicosociales definen: “como aquellos aspectos del trabajo: su organización y el ambiente laboral, que tienen el potencial de afectar la salud física y mental de los docentes.”

En este contexto, la presente investigación se centró como objetivo general en analizar la influencia de estos riesgos en el personal docente del colegio Manuela Sáenz Aizpuru D7 de Quito. De esta manera, se buscó identificar los riesgos predominantes, evaluar el nivel de desempeño laboral y así poder comprender su efecto en lo docentes, consiguiendo proponer un plan de intervención desde la perspectiva del Trabajo Social para reducir sus efectos y mejorar la productividad docente. Para ello, se abordó la problemática desde un enfoque teórico hasta su aplicación dentro de la institución. Dentro de la perspectiva teórica, se estableció que las condiciones laborales pueden afectar la salud mental de los docentes y, en consecuencia, la calidad de la enseñanza. Es importante considerar que factores como la sobrecarga laboral, las exigencias emocionales y la insuficiencia de recursos no solo deterioran el bienestar del personal docente, sino que también afectan a toda la comunidad educativa.

Existen investigaciones limitadas realizadas a nivel nacional y local sobre los riesgos psicosociales en el ámbito docente, lo que resalta la pertinencia de este estudio. Al analizar esta problemática en el colegio Manuela Sáenz Aizpuru D7 se permite identificar los principales obstáculos que enfrentan los docentes y sentar las bases para el diseño de estrategias que promuevan su bienestar integral. Los resultados de este estudio pueden contribuir al desarrollo de políticas educativas más inclusivas y saludables, lo que permitirá mejorar las condiciones laborales y fomentar un ambiente educativo más armonioso y productivo.

Esta investigación se relaciona con estudios previos en el ámbito de la salud ocupacional y el bienestar docente, tanto a nivel internacional como local. Diversas investigaciones han documentado el impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral, aunque pocas se han centrado en el contexto educativo ecuatoriano. Este trabajo busca aportar a ese vacío, integrando un enfoque mixto que combina métodos inductivos y deductivos para una comprensión más integral del problema. Para finalizar, los alcances de esta investigación buscan proporcionar una base teórica y práctica para el desarrollo de estrategias de intervención que beneficien tanto a los docentes como al entorno educativo en general.



4. Marco Teórico

El paradigma psicosocial es fundamental para esta investigación, ya que se enfocará en explorar cómo las interacciones entre factores psicológicos y sociales afectan el comportamiento y el desempeño de los docentes. Este enfoque parte de la idea de que los docentes enfrentan múltiples desafíos relacionados en su entorno laboral, incluyendo el estrés, la calidad de las relaciones interpersonales y el acceso a recursos de apoyo.

La teoría del estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman es clave en este análisis. Según estos autores: “El paradigma psicosocial postula que la manera en que los individuos perciben y manejan el estrés puede influir en su bienestar, calidad de vida y desempeño” (Lazarus y Folkman, 1984), de acuerdo con esta teoría, los procesos de evaluación cognitiva y las estrategias de afrontamiento determinan la respuesta emocional y conductual.

En el contexto educativo, este paradigma permite identificar cómo los riesgos psicosociales pueden generar cambios directos en el desempeño docente. Comprender estos aspectos es fundamental para diseñar intervenciones que no solo traten los riesgos psicosociales, sino que también fomenten un ambiente de trabajo más saludable y sostenible. Por ello, el enfoque psicosocial resulta valioso para esta investigación, ya que ayuda a entender mejor los factores que afectan el bienestar y desempeño de los docentes.

4.1 Antecedentes

El estudio de los riesgos psicosociales en el entorno laboral ha cobrado mayor relevancia debido a su impacto en la salud y el rendimiento de los docentes. Según Gil-Monte (2019), los riesgos psicosociales en el trabajo, como las exigencias laborales excesivas y el deficiente apoyo social de las autoridades, están estrechamente vinculados con el agotamiento emocional y la disminución del bienestar psicológico de los docentes. (Pag 45), esto indica que una gestión inadecuada de estos factores puede generar consecuencias negativas tanto para los docentes como para la institución educativa.

De manera similar, un informe del Ministerio de Trabajo y Empleo (2022) destaca que: “los riesgos psicosociales pueden afectar el bienestar de los docentes, impactando no solo su salud mental, sino también su desempeño y satisfacción laboral.” (pág. 28), este hallazgo subraya la importancia de identificar y abordar estos riesgos para mejorar el clima laboral en las instituciones educativas, especialmente en un contexto en el que las condiciones de trabajo han cambiado significativamente.

Por otro lado, Salanova señalan que la implementación de estrategias preventivas y de intervención contribuye a reducir el impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral (Salanova et al., 2021, p. 12). Estas estrategias incluyen desde la reorganización del



1859 trabajo hasta el fortalecimiento del apoyo social en el entorno laboral. Al adoptar estas medidas es fundamental, fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo, en particular dentro del ámbito educativo, donde el bienestar de los docentes influye directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

4.2 Bases teóricas

4.2.1 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son factores que pueden afectar la salud mental, física y social de las personas en distintos ámbitos del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) los define como "aquellos aspectos de la institución, del contenido y de la realización de la tarea que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar del docente como al desarrollo del trabajo" (OIT, 2020, p. 12). Esta definición resalta la estrecha relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar general del personal docente.

Por su parte, Gil-Monte (2019) señala que "los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que tienen la capacidad de afectar tanto el bienestar y la salud del trabajador como el desarrollo del mismo" (p. 45). Aunque su enfoque se centra en el ámbito laboral, su definición evidencia que estos riesgos están presentes en cualquier entorno estructurado.

Asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) describe los riesgos psicosociales como "aquellos que tienen su origen en la organización y gestión del trabajo, así como en el entorno social, y que pueden provocar daños psicológicos, sociales o físicos" (INSST, 2021, p. 20). Esta perspectiva enfatiza la importancia de la gestión organizacional y del entorno social como factores clave en la prevención de estos riesgos.

4.2.1.1 Riesgos Psicosociales en Docentes

Los riesgos psicosociales en el personal docente son factores asociados a la organización y el entorno laboral que pueden afectar a la salud mental, física y social de los profesores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que estos riesgos incluyen aspectos como "la carga de trabajo, el apoyo social, la autonomía y las relaciones interpersonales en el entorno laboral" (OIT, 2020, p. 12). En el contexto educativo, pueden manifestarse a través de la sobrecarga laboral, la presión por el rendimiento académico de los estudiantes y la falta de apoyo institucional.

Salanova (2021) afirman que "los riesgos psicosociales en el ámbito educativo se caracterizan por la alta demanda emocional y las interacciones constantes con estudiantes, padres y colegas, lo cual puede incrementar el estrés y afectar la satisfacción laboral" (p. 14).



1859 Estos factores pueden comprometer a la capacidad de los docentes para desempeñar sus funciones de manera efectiva, afectando su bienestar y desempeño profesional.

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) advierte que los docentes pueden enfrentar "tensión emocional, por la falta de recursos adecuados, demandas conflictivas y expectativas poco realistas de estudiantes y padres" (INSST, 2021, p. 22). Estas condiciones pueden derivar a problemas como el estrés, el síndrome de burnout y la reducción de la satisfacción laboral, impactando no solo a los docentes, sino también a la calidad educativa.

4.2.1.2 Categorías De Los Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se refieren a condiciones derivadas por, la organización del trabajo que pueden afectar la salud de los docentes. Su denominación como "psicosociales" responde a su impacto en la psique, es decir, en los procesos mentales y emocionales, así como a su origen en el entorno social y laboral. En este contexto, es posible identificar seis principales categorías de riesgos psicosociales, cada una con implicaciones específicas en la salud y desempeño de los profesionales de la educación.

4.2.1.2.1 Tiempo de Trabajo (TT)

El tiempo de trabajo se refiere a la organización y distribución de las actividades laborales, incluyendo los períodos de descanso y su impacto en la vida social. Una gestión inadecuada del tiempo laboral puede derivar en jornadas excesivamente largas, reduciendo las oportunidades para compartir con la familia o participar en actividades recreativas, lo que afecta negativamente al bienestar emocional del trabajador. Se considera que la organización del tiempo laboral es inadecuada cuando no cumple con los mínimos establecidos por ley o se dificulta el equilibrio entre la vida laboral y personal. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) destaca que "una organización temporal inadecuada puede afectar la calidad de vida del trabajador al impedirle compatibilizar su horario laboral con sus compromisos sociales y familiares" (INSST, 2021, p. 8). Por ello, gestionar adecuadamente el tiempo de trabajo es esencial para garantizar el bienestar del trabajador y prevenir consecuencias como el agotamiento y la desvinculación laboral.

4.2.1.2.2 Carga de Trabajo (CT)

La carga de trabajo se refiere al nivel de exigencias laborales, tanto en cantidad como en complejidad. Estudios previos han demostrado que una carga laboral excesiva puede derivar en el síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento físico y emocional. Por otro lado, una carga insuficiente, como ocurre en situaciones de subempleo, puede generar desmotivación y sentimientos de inutilidad, afectando el bienestar psicológico del trabajador (INSST, p. 9).



El riesgo asociado a la carga de trabajo surge tanto del exceso de tareas, que puede provocar estrés y agotamiento, como de la falta de desafíos laborales, que puede generar desmotivación y aburrimiento. Como señala el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), "una carga de trabajo inadecuada puede afectar la salud del trabajador, ya sea por un exceso de exigencias o por una insuficiencia de tareas que le brinden un sentido de propósito" (INSST, p. 9). Esta categoría abarca diversos factores, como la presión temporal, el esfuerzo cognitivo y la complejidad de las tareas asignadas, los cuales pueden influir en el bienestar laboral.

4.2.1.2.3 Demandas Psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas abarcan las exigencias cognitivas y emocionales asociadas a las actividades laborales. Estas pueden variar según la industria o el tipo de trabajo. Por ejemplo, en el sector sanitario, los profesionales enfrentan exigencias emocionales debido al trato constante con pacientes, que puede generar un alto desgaste emocional.

Cada industria presenta desafíos específicos que influyen en el nivel y tipo de demandas psicológicas que experimentan los trabajadores. Estas incluyen el esfuerzo intelectual, la creatividad y la gestión de emociones en situaciones laborales. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), "las demandas psicológicas elevadas pueden provocar desequilibrios entre las capacidades del trabajador y las exigencias de su puesto, lo que resulta en estrés laboral y desgaste emocional" (INSST, p. 10). Asimismo, esta categoría también considera situaciones de alto impacto emocional, como el trato directo con estudiantes y padres de familia que pueden afectar la estabilidad psicológica del docente.

4.2.1.2.4 Variedad y Contenido del Trabajo (VC)

Esta categoría evalúa el impacto y la relevancia del trabajo en el docente, la institución y la sociedad. Según la Teoría de las Características del Trabajo de Hackman y Oldham (1976), el sentido del trabajo es un factor clave para aumentar la motivación intrínseca de los docentes (Hackman y Oldham, 1976, citado por INSST, p. 11). Un trabajo significativo, que permite al docente percibir el impacto positivo de sus esfuerzos, fomentando un mayor compromiso y satisfacción laboral. Además, investigaciones recientes han demostrado que cuando los docentes consideran su labor como útil y valorada, se reducen los niveles de rotación y mejora el bienestar general (INSST, p. 11).

4.2.1.2.5 Participación y Supervisión (PS)

Este factor evalúa el grado de implicación del docente en la toma de decisiones y el nivel de control ejercido por la institución a través de la supervisión. Un equilibrio adecuado entre supervisión y participación contribuye al bienestar del trabajador. El INSST señala que



"tanto la falta de participación como la supervisión excesiva pueden ser perjudiciales para el desempeño y el bienestar del trabajador" (INSST, p. 12). Por ello, una supervisión excesiva puede generar una sensación de desconfianza y falta de autonomía, mientras que una participación insuficiente puede llevar a la desmotivación. Por el contrario, cuando los docentes sienten que sus opiniones son importantes y tienen la libertad de influir en decisiones claves, se fomenta un mayor compromiso, creatividad y satisfacción laboral.

4.2.1.2.6 Relaciones y Apoyo Social (RAS)

Esta categoría analiza el impacto de las relaciones interpersonales en el bienestar docente, destacando el papel crucial del apoyo social como moderador del estrés, especialmente en entornos de alta presión laboral. Contar con compañeros y superiores que brinden respaldo emocional e instrumental puede reducir los niveles de ansiedad y así mejorar la capacidad de afrontar desafíos. Esto es especialmente relevante en trabajos con alta carga emocional, como los sectores de salud y atención al cliente, donde el apoyo social marca la diferencia entre el éxito y el agotamiento del trabajador. El INSST señala que "el apoyo social, entendido como un factor moderador del estrés, puede provenir de superiores, compañeros o subordinados." (INSST, p. 13). Además, esta categoría incluye la evaluación de conflictos interpersonales y la calidad de las relaciones laborales.

4.2.1.3 Consecuencias de los Riesgos Psicosociales

4.2.1.3.1 Salud

Los riesgos psicosociales pueden afectar la salud física y mental de los docentes. Un ejemplo de ello es la carga mental, que surge cuando las demandas cognitivas del trabajo superan la capacidad del individuo para responder eficazmente. Esta sobrecarga puede desencadenar estrés, ansiedad y depresión. Además, la exposición continua a estos factores aumenta el riesgo de desarrollar problemas crónicos de salud, como enfermedades cardiovasculares y trastornos del sueño (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 45).

4.2.1.3.2 Estrés Laboral

El estrés laboral es una reacción común ante demandas excesivas o la falta de recursos para realizar el trabajo. Este estado puede derivar en problemas de salud, como enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño y alteraciones en la salud mental, incluyendo: ansiedad y depresión. Una gestión adecuada de los riesgos psicosociales es fundamental para preservar la salud y el bienestar de los trabajadores, además de prevenir el desarrollo de enfermedades crónicas (Gil-Monte, 2019, p. 46).

4.2.1.3.3 Burnout o Desgaste Profesional

El burnout es una consecuencia grave del estrés laboral crónico, caracterizado por



1859 agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Según Salanova (2021), se trata de un estado de agotamiento físico, emocional y mental provocado por una exposición prolongada a situaciones laboralmente demandantes. Como también lo menciona Gil-Monte, este síndrome afecta negativamente tanto la salud mental como la salud física, lo que puede generar una disminución en la productividad y un incremento en el ausentismo laboral (Gil-Monte, 2019, p. 45).

4.2.1.3.4 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un aspecto clave que puede verse afectado por riesgos psicosociales como la inseguridad laboral y la falta de apoyo organizacional. Estos factores pueden disminuir la motivación y el bienestar del trabajador, impactando negativamente su compromiso y productividad. Estudios han demostrado que una baja satisfacción laboral está asociada con un mayor riesgo de problemas de salud mental y física, así como con una mayor intención de abandonar el empleo (Martínez-García, 2020, p. 85).

4.2.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a la forma en que los docentes de una organización llevan a cabo sus tareas y funciones en base a sus habilidades, conocimientos y capacidades, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas (González & Vilchez, 2021, p. 59). Este concepto implica la generación de comportamientos y cambios que contribuyen tanto al desarrollo organizacional, como al crecimiento profesional de los docentes. Por lo tanto, el desempeño laboral no solo refleja la capacidad de un docente para ejecutar sus funciones de manera efectiva, sino también la capacidad de la organización para medir y optimizar continuamente su rendimiento. Según González y Vilchez señala que: “La medición del desempeño se realiza a través de indicadores que permiten a la gerencia determinar la eficiencia y efectividad del trabajo de los docentes en el logro de los objetivos organizacionales” (González & Vilchez, 2021, p. 59).

4.2.2.1 Desempeño laboral en el personal docente

El desempeño laboral docente hace referencia a la capacidad de los maestros para ejecutar eficazmente sus funciones dentro del entorno educativo. Esto no solo incluye la enseñanza, sino también la gestión del aula y la interacción con los estudiantes, colegas y la comunidad educativa. Según Valverde (2024), el desempeño docente se define como "el conjunto de habilidades y competencias que los maestros demuestran en su práctica educativa, incluyendo la planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje" (p. 45). Este concepto abarca tanto la práctica pedagógica como la responsabilidad profesional, aspectos que inciden directamente en la calidad educativa.



El desempeño docente está compuesto por varios elementos esenciales, como el rol del docente, su capacidad profesional, su perfil académico y el ambiente de aprendizaje que fomenta. La importancia de estos factores radica en su impacto en la educación, ya que determinan la capacidad del maestro para influir positivamente en el proceso formativo. En este sentido, Valverde (2024) destaca que "la evaluación del desempeño docente debe considerar no solo los resultados académicos, sino también la capacidad del docente para generar un clima de aprendizaje positiva y motivador" (p. 78).

4.2.2.2 Evaluación del desempeño laboral docente

La evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático que permite medir y analizar la eficiencia y eficacia con la que los docentes realizan sus tareas y responsabilidades. Según Bohlander (2010), "la evaluación del desempeño proporciona una base sólida para mejorar el desempeño laboral al identificar las áreas que necesitan desarrollo y las que ya están funcionando bien" (González & Vilchez, 2021, p. 59). Este proceso es fundamental para la gestión organizacional, ya que permite a las instituciones educativas tomar decisiones sobre promociones, incrementos salariales y formación docente.

Evaluar correctamente el desempeño es esencial para identificar fortalezas y áreas de mejora, promoviendo así un desarrollo continuo y efectivo del personal. En este sentido, Robbins (2013) afirman que "el desempeño laboral es un proceso mediante el cual se establece qué tan eficiente o eficaz ha sido una empresa, un individuo o un proceso en la realización de sus tareas y objetivos laborales" (González & Vilchez, 2021, p. 59). Teniendo en cuenta que la evaluación del desempeño docente debe cumplir múltiples funciones:

- **Función diagnóstica:** Permite identificar y solucionar problemáticas dentro del contexto educativo.
- **Función instructiva:** Fomenta la autoevaluación y la incorporación de nuevos conocimientos pedagógicos.
- **Función educativa:** Busca mejorar la transmisión de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- **Función desarrolladora:** Se enfoca en la mejora continua de la práctica docente con base en los resultados obtenidos.

Como menciona Mora Huaylinos (2024), "la evaluación del desempeño docente debe considerar múltiples funciones, desde la identificación de problemas hasta la mejora continua de la práctica pedagógica". Esto sugiere un mayor compromiso emocional y profesional del docente repercute directamente en un mejor desempeño en el aula.



1859 4.2.3 Rol Del Trabajador Social

El trabajador social desempeña un papel clave en la identificación y mitigación de los riesgos psicosociales que pueden afectar el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas. Estos profesionales están capacitados para detectar factores de riesgo como el estrés laboral, la falta de apoyo social, los conflictos interpersonales y la inadecuada gestión del tiempo. A través de la observación, entrevistas y cuestionarios, los trabajadores sociales recopilan datos relevantes que permiten comprender las dinámicas laborales y sus impactos en la salud mental y física de los docentes (González & Pérez, 2019).

Una vez identificados los factores de riesgo, los trabajadores sociales realizan una evaluación integral, analizando el impacto de estos riesgos tanto en el rendimiento como en el bienestar de los docentes. Esta evaluación se lleva a cabo desde una perspectiva individual y colectiva, considerando tanto las necesidades personales de los docentes como los recursos disponibles en la institución educativa. Para reducir estos riesgos, los trabajadores sociales pueden implementar programas de apoyo, como:

- Talleres de manejo de estrés.
- Asesoría psicológica.
- Actividades de fortalecimiento de equipo.

Además, cumplen una función clave como mediadores en conflictos laborales, fomentando la comunicación efectiva y la resolución de problemas. Según Rivas, su objetivo es promover un entorno laboral colaborativo y respetuoso, donde los docentes puedan expresar sus preocupaciones y encontrar soluciones conjuntas (Rivas & Gómez, 2018).

Para finalizar, el papel del trabajador social en la institución educativa es fundamental para garantizar un ambiente de trabajo saludable, reduciendo los riesgos psicosociales y mejorando el desempeño docente. Su intervención no solo beneficia a los docentes, sino que también impacta positivamente en la calidad de la enseñanza y el desarrollo del entorno educativo en su conjunto.

4.3 Marco Legal

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema del país y garantiza derechos fundamentales para el bienestar de los trabajadores, incluyendo a los docentes. Dentro del contexto de los riesgos psicosociales, es fundamental considerar el derecho a un trabajo digno y justo, así como la protección de la salud en general. En este sentido, el artículo 33 de la Constitución establece que:

"Permite a la persona alcanzar su realización individual y colectiva, y vivir con



dignidad, que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración justa y condiciones laborales adecuadas y justas." (Constitución de la República del Ecuador, art. 33).

En el artículo 33 se proporciona un marco legal fundamental para argumentar que los riesgos psicosociales como el estrés laboral, la ansiedad y la depresión deben ser gestionados y mitigados para garantizar que los docentes puedan desempeñar su labor en condiciones que respeten su dignidad y bienestar.

Así mismo, en el artículo 34 de la Constitución establece que:

"La seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será responsabilidad primordial del Estado, donde la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación." (Constitución de la República del Ecuador, art. 34).

Se refuerza este argumento al establecer el derecho a la seguridad social, que incluye la protección de la salud mental de los trabajadores, y un entorno laboral saludable para el cumplimiento de este derecho.

Para finalizar, en el artículo 361 de la Constitución establece que:

"Formular la política nacional de salud, normar, regular y controlar todas las actividades relacionadas con la salud, así como el funcionamiento de las entidades del sector." (Constitución de la República del Ecuador, art. 361).

Se destaca la responsabilidad del Estado en la formulación de políticas de salud que incluyan la salud mental, demostrando que el bienestar psicológico de los trabajadores es una prioridad nacional.

4.3.2 Código del Trabajo

El Código del Trabajo de Ecuador establece normas específicas para proteger a los trabajadores contra riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales. Estas disposiciones son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, especialmente en el sector educativo. Uno de los artículos más relevantes es el artículo 55, que obliga a los empleadores a implementar medidas preventivas para evitar riesgos laborales y garantizar condiciones adecuadas de trabajo:

"El empleador está obligado a adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales y garantizar condiciones de trabajo que no atenten contra la integridad física y mental de los trabajadores." (Código del Trabajo, art. 55).

Este artículo respalda la necesidad de que los empleadores desarrollen políticas y



1859 prácticas para abordar riesgos psicosociales como el estrés, la ansiedad y el burnout.

Además, el artículo 439 refuerza esta obligación al exigir que los empleadores adopten medidas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo, incluyendo la salud mental como parte integral de la protección laboral:

"Los empleadores deberán adoptar, en los lugares de trabajo, medidas adecuadas de higiene y seguridad que protejan la vida y la salud de los trabajadores, y responderán de las consecuencias que se deriven del incumplimiento de esta obligación." (Código del Trabajo, art. 439).

En conclusión, el Código del Trabajo no solo obliga a los empleadores a proteger la seguridad física de los docentes, sino también su bienestar emocional y psicológico, garantizando un ambiente laboral digno y saludable.

4.3.3 Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

4.3.3.1 Artículo 22 - Deberes de las y los servidores públicos

b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades; (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], art. 22)

c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley; (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], art. 22)

f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad; (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], art. 22)

j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización. (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], art. 22)

Estos deberes son importantes en el marco de la investigación, pues garantizan que los docentes cuenten con un entorno laboral controlado, en el que se previenen situaciones que podrían afectar su salud mental y emocional, cumplir con una jornada establecida y prestar atención de calidad al público (en este caso, a los estudiantes y sus familias) minimiza la



1859 sobrecarga laboral, un factor clave en los riesgos psicosociales asociados con el desempeño docente.

4.3.3.2 Artículo 23 - Derechos de las servidoras y servidores públicos

a) *Gozar de estabilidad en su puesto (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], art. 23)*

b) *Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables; (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], art. 23)*

g) *Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], art. 23)*

l) *Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], art. 23)*

En este sentido, estos derechos garantizan un equilibrio entre la vida personal y laboral del personal docente, asegurando que cuenten con tiempo para su descanso, acceso a licencias por enfermedad y vacaciones, lo que impacta positivamente en su desempeño y reduce el riesgo de sufrir burnout o agotamiento emocional.

4.3.3.3 Artículo 25 - Jornadas legales de trabajo

El artículo 25 establece una jornada ordinaria de 8 horas diarias, 40 horas semanales, lo que garantiza que los docentes no sean sometidos a jornadas excesivas que afecten su bienestar físico y mental (Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP], art. 25).

Esto es fundamental en la prevención de riesgos psicosociales, ya que la exposición prolongada a jornadas laborales extensas puede derivar en agotamiento, fatiga crónica y disminución del rendimiento, así mismo, la normativa asegura que cualquier jornada especial sea gestionada de manera que se respeten los derechos de los docentes, lo que contribuye a un equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal. Garantizar una correcta gestión del tiempo de trabajo evita el desarrollo de enfermedades relacionadas con el estrés, como el síndrome de burnout, lo que beneficia tanto al personal como a la calidad del servicio educativo.

**1859 4.3.4 Objetivos de desarrollo sostenible, Agenda 2030.****4.3.4.1 ODS 3: Salud y Bienestar**

Meta 3.4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención, el tratamiento y la promoción del bienestar y la salud mental (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018).

La salud mental y el bienestar de los docentes son fundamentales para su desempeño laboral y su capacidad para enseñar de manera efectiva, asimismo los riesgos psicosociales pueden afectar gravemente su salud mental, lo que a su vez impacta la calidad educativa y el ambiente escolar.

Meta 3.8: Lograr la cobertura universal de salud, incluyendo la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018).

Hay que asegurar que los docentes tengan acceso a servicios de salud mental y apoyo psicológico, para manejar los riesgos psicosociales en su entorno laboral.

4.3.4.2 ODS 4: Educación de Calidad

Meta 4.7: Para 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otros, mediante la educación para el desarrollo sostenible y estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018).

Los docentes son agentes clave en la promoción de una cultura de paz y no violencia dentro de las escuelas, así la gestión adecuada de los riesgos psicosociales contribuye a crear un ambiente educativo seguro y de calidad.

4.3.4.3 ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Meta 8.5: Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018).

Garantizar un entorno de trabajo saludable para los docentes implica analizar los riesgos psicosociales que puedan afectar tanto su bienestar, como se desempeñó laboral, generando un



ambiente laboral adecuado es importante para mantener la motivación, la productividad y la satisfacción laboral de los docentes.

Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018).

La protección de los derechos laborales de los docentes incluye la creación de un entorno de trabajo saludable que minimice los riesgos psicosociales, esto es vital para asegurar su bienestar y capacidad para enseñar de manera efectiva.

4.4 Marco Histórico

La preocupación por los riesgos psicosociales en el ámbito laboral ha cobrado especial relevancia a lo largo del siglo XX, particularmente en el sector educativo, donde las condiciones de trabajo de los docentes han sido objeto de análisis constante. Desde la década de 1980, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han destacado la importancia de estos riesgos, definiéndolos como aquellas interacciones entre el trabajo, el entorno laboral, la organización y las necesidades individuales de los trabajadores. (OMS, 1984).

En América Latina, diversos estudios han evidenciado que los docentes experimentan altos niveles de estrés y burnout, resultado de los riesgos como; la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional y las exigencias emocionales propias de la enseñanza (Acosta, Parra-Osorio, Burbano-Molina, Aguilera-Velasco y Pozos-Radillo, 2019). En Ecuador, esta problemática también ha sido objeto de estudio. Un informe reciente del Ministerio de Educación (2023) reveló que los docentes de la ciudad de Quito enfrentan niveles significativos de violencia psicológica y física dentro de las instituciones educativas, lo que contribuye al desgaste emocional y afecta no solo su bienestar, sino también en la calidad educativa.

En el contexto histórico de la educación en Ecuador ha sido un factor determinante en los efectos de los riesgos psicosociales. Durante las últimas décadas, las reformas educativas han buscado ampliar la cobertura educativa, lo que ha generado una mayor presión sobre los docentes. En este sentido, Neffa (2015) señala que los riesgos psicosociales en el trabajo están directamente relacionados con la organización, el contenido laboral y la ejecución de las tareas, factores que influyen en el bienestar del trabajador como en el desarrollo de sus actividades.

A pesar de que la identificación de estos riesgos ha favorecido la toma de conciencia sobre su impacto en la docencia, la implementación de estrategias preventivas ha sido limitada. En este contexto, resulta fundamental continuar promoviendo medidas que garanticen



condiciones de trabajo óptimas para los docentes. Un entorno laboral saludable no solo impacta en la calidad de vida de los educadores, sino que también influye directamente en la calidad de la enseñanza que reciben los estudiantes.

4.5 Variables de investigación

4.5.1 Riesgos Psicosociales

En el entorno educativo, los riesgos psicosociales representan un desafío significativo para el bienestar de los docentes, ya que pueden influir en su salud física y mental, así como en la calidad de su desempeño profesional. Estos riesgos se manifiestan a través de diversas dimensiones que afectan la dinámica laboral dentro de la institución.

Una de estas dimensiones claves es la realización personal, que está relacionada con el nivel de satisfacción y reconocimiento que experimenta el docente en su labor. También es fundamental considerar que el involucramiento laboral, el cual se mide el grado de compromiso con las tareas diarias y el interés por su profesión. Otro elemento esencial es la supervisión, que influye directamente en el ambiente de trabajo, pues la relación entre los docentes y sus superiores impacta en la motivación y el desempeño.

Para evaluar estos factores, se han desarrollado diversas herramientas que permiten medir la presencia y magnitud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Entre ellas, destaca el Cuestionario FPSICO, diseñado para analizar diferentes dimensiones del ambiente laboral, como la sobrecarga de trabajo, el nivel de apoyo social, la autonomía en la toma de decisiones y la calidad de las relaciones interpersonales.

Dentro de este proceso de medición, se consideran varios aspectos:

- El nivel de satisfacción personal y profesional, evaluado a través de encuestas que valoran la percepción del docente sobre su trabajo.
- El compromiso con la labor educativa, medido por escalas que reflejan la motivación y el esfuerzo invertido en las actividades diarias.
- La relación con los superiores, analizada a partir de cuestionarios que identifican la calidad del liderazgo y el apoyo brindado.
- La comunicación interna en la institución, observada mediante indicadores sobre la frecuencia, claridad y efectividad de la interacción entre el personal.
- El estado de las condiciones laborales, determinado por la percepción del docente sobre la infraestructura y los recursos disponibles.

En el caso del colegio Manuela Sáenz Aizpuru D7, la evaluación de estos riesgos se llevará a cabo mediante el Cuestionario AIP.29.1.22 - FPSICO (versión 4.1, año 2022), una herramienta ampliamente validada que permite obtener un diagnóstico detallado sobre el



1859 impacto de los riesgos psicosociales en la salud en general de los docentes. A partir de esta información, se podrán desarrollar estrategias que contribuyan a la mejora del ambiente laboral, favoreciendo tanto el bienestar del personal como la calidad de la enseñanza.

4.5.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral de los docentes es un aspecto fundamental en la educación, pues influye directamente en la calidad del aprendizaje. Este desempeño se compone de varias dimensiones que reflejan tanto la eficiencia del trabajo como el bienestar de los profesionales en el aula. Uno de los factores es el involucramiento laboral, que mide el nivel de compromiso con sus responsabilidades, considerando la motivación, la dedicación y el esfuerzo invertido en la enseñanza.

Otro elemento clave es la supervisión, la cual se enfoca en la interacción con los superiores y cómo la retroalimentación influye en el rendimiento y la mejora profesional. Asimismo, la comunicación dentro del entorno educativo, ya que las relaciones con colegas, estudiantes y personal administrativo impactan en la dinámica del trabajo diario. Finalmente, las condiciones laborales también desempeñan un papel determinante, pues la disponibilidad de materiales educativos, la infraestructura y el ambiente físico pueden facilitar o dificultar el desempeño docente.

Para medir estas dimensiones, se utilizan herramientas especializadas que permiten obtener datos precisos sobre distintos indicadores:

- Satisfacción y realización personal: Se evalúa mediante encuestas que reflejan la percepción del docente sobre su crecimiento profesional.
- Supervisión y liderazgo: Se analiza la calidad de la gestión y el apoyo brindado por los directivos.
- Condiciones laborales: Se estudian factores como el acceso a recursos, la infraestructura y la comodidad en el espacio de trabajo.

En el caso del colegio Manuela Sáenz Aizpuru D7, la evaluación del desempeño se llevará a cabo con el Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral, adaptado por Chamberg y Hernández (2019). Este instrumento, compuesto por 28 ítems tipo Likert, permite analizar aspectos fundamentales como la motivación, la responsabilidad, el liderazgo y el apoyo social (Vásquez, 2019). Gracias a este análisis, será posible identificar fortalezas y áreas de mejora, promoviendo estrategias que optimicen tanto el rendimiento docente como su bienestar dentro de la institución.



1859 4.5.3 Factores Moderadores

Los factores moderadores en la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral incluyen variables que pueden afectar o alterar esta relación, tales como:

- Apoyo social: La presencia de un equipo de trabajo colaborativo puede mitigar el impacto de los riesgos psicosociales.
- Recursos personales: La capacidad de los docentes para gestionar el estrés y utilizar estrategias de afrontamiento influye en su capacidad para mantener un buen desempeño bajo presión.
- Políticas institucionales: La existencia de políticas de bienestar laboral o programas de apoyo psicológico puede moderar los efectos negativos de los riesgos psicosociales.

4.5.4 Variables Sociodemográficas

Las variables sociodemográficas que podrían influir en los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los docentes incluyen la edad, ya que los docentes de mayor edad pueden experimentar mayores niveles de desgaste físico y mental, lo que afecta su desempeño; el género, dado que las diferencias de género pueden influir en la percepción y manejo de los riesgos psicosociales, así como en el acceso a apoyo institucional.



5. Metodología

5.1. Área de estudio

El estudio se centró en los riesgos psicosociales que afectaban el desempeño laboral del personal docente del colegio "Manuela Sáenz Aizpuru D7", ubicado en la ciudad de Quito, esta institución educativa, que pertenece a la Zona 9 Distrito 070407 del sistema educativo de la Sierra, asimismo la institución cuenta con aproximadamente 70 docentes, además el colegio ofrece educación en los niveles de inicial, básica y bachillerato, en modalidad presencial y con jornadas tanto matutinas como vespertinas. Asimismo, al estar situado en un área urbana de la parroquia Turubamba, acoge a alrededor de 2000 estudiantes, mientras que sus recursos provienen de la financiación fiscal, lo que garantiza su funcionamiento, donde la investigación, por tanto, tuvo como objetivo identificar y analizar los diversos riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, como el estrés derivado de la sobrecarga de trabajo, la presión académica y la alta demanda emocional, estos factores, en conjunto, podrían haber influido negativamente en el bienestar y la productividad del personal docente.

Asimismo, se examinó cómo las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa, ya sea entre docentes o con estudiantes y padres de familia, afectaban el entorno laboral. De igual manera, se analizó el nivel de apoyo organizacional y el clima laboral, los cuales también podían haber influido en el rendimiento de los docentes, en este sentido, se consideró que el hecho de trabajar en una institución educativa representaba un desafío adicional, lo que posiblemente exacerbaba el estrés y la carga de trabajo. En consecuencia, el estudio buscó comprender cómo estos riesgos psicosociales influían tanto en la calidad de la enseñanza como en el bienestar del cuerpo docente. Todo ello con el fin de proponer un plan de intervención que promovieran un entorno laboral más saludable, además, se analizaron las repercusiones de estos riesgos en la estabilidad del personal docente y en el rendimiento académico de los estudiantes, con miras a fortalecer las condiciones laborales y, a su vez, optimizar el desempeño de la institución.

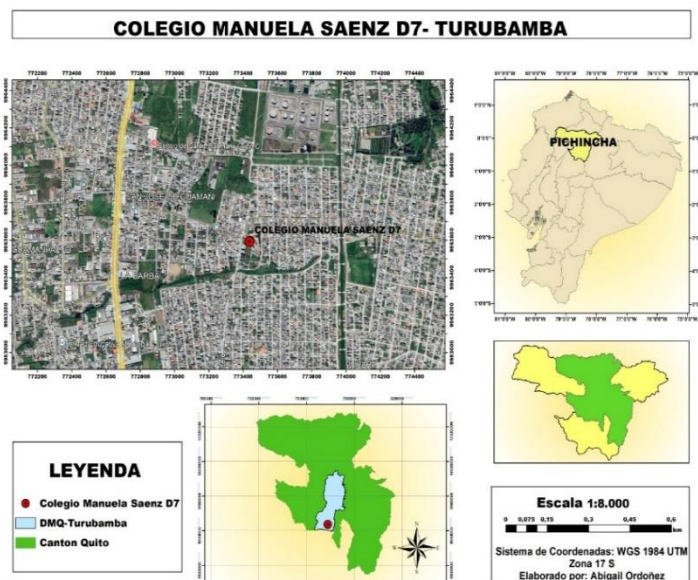


Figura 1. Localización de la Unidad Educativa “Manuela Sáenz Aizpuru D7” – Turubamba

5.2. Procedimiento

5.2.1 Enfoque metodológico

En esta investigación se implementó un enfoque mixto, el cual combinó el análisis cuantitativo y cualitativo para abordar de manera integral los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los docentes, este enfoque permitió no solo recoger datos numéricos precisos sobre la prevalencia de dichos riesgos, sino también profundizar en la percepción y experiencias subjetivas del personal docente. Como menciona Monje Álvarez (2011), "la investigación mixta combina las ventajas de ambos enfoques para abordar problemas complejos de manera integral" (p. 49), la aplicación de este enfoque fue esencial para captar tanto la dimensión objetiva como subjetiva de los riesgos que influyeron en el entorno laboral.

5.2.2 Técnicas e instrumentos

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de analizar los riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral del personal docente del colegio "Manuela Sáenz Aizpuru D7", ubicado en la ciudad de Quito, dada la creciente preocupación por el bienestar laboral en el ámbito educativo, se consideró esencial identificar y comprender los riesgos psicosociales predominantes que podrían estar influyendo en la calidad de la enseñanza y el bienestar de los docentes. En este sentido, se establecieron varios objetivos específicos que guiarían la investigación hacia un análisis integral de esta problemática:

Para el primer objetivo específico que consistió en conceptualizar los riesgos psicosociales predominantes y su impacto en el desempeño laboral de los docentes del colegio Manuela Sáenz Aizpuru D7, en la ciudad de Quito. Se llevó a cabo como técnica una revisión



1859 bibliográfica exhaustiva que incluyó literatura científica y académica, una vez recogida la información se utilizó como instrumento la ficha bibliográfica.

Para el segundo objetivo que se enfocó en identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la institución y analizar cómo los riesgos psicosociales específicos afectaban su rendimiento. Se aplicó como técnica la encuesta y cuestionario a los docentes con el fin de obtener datos sobre su desempeño y los riesgos que influían en su labor. Entre los instrumentos utilizados se incluyó: el Cuestionario AIP.29.1.22 - FPSICO, diseñado para evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, y también, el Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral, adaptado por Chambergo y Hernández (2019).

Finalmente, para el tercer objetivo consistió en diseñar un plan de intervención desde la perspectiva del trabajador social. Para ello, como técnica se implementó la planificación y diseño de propuesta de intervención, y como instrumento utilizado fue el plan de intervención.

5.2.3 Tipo de diseño utilizado

El estudio exploratorio es fundamental para esta investigación, ya que permitió un primer acercamiento a una problemática poco estudiada, brindando una visión general sobre cómo los riesgos psicosociales afectan el desempeño laboral de los docentes. Según Salinas y Cárdenas (2009), "los estudios exploratorios permiten obtener una visión general del problema y establecer relaciones preliminares entre las variables" (p. 60). Este enfoque permitió identificar factores claves y sentar las bases para futuras investigaciones. Además, el enfoque no experimental resultó complementario con la investigación, ya que permitió analizar las variables en su entorno natural, sin intervención ni manipulación, lo cual fue crucial para describir las relaciones entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.

5.2.4 Unidad de Estudio

5.2.4.1 Población, muestra y tamaño de muestra

La población de esta investigación estuvo conformada por los 70 docentes del colegio "Manuela Sáenz Aizpuru D7" de Quito. Debido a que el número de participantes era manejable, se trabajó con la totalidad de los docentes, por lo que no fue necesario aplicar fórmulas de muestreo. Se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional, seleccionando a los participantes en función de su relevancia y accesibilidad para el estudio.

Tabla 1. Población total

| Informantes | Población | Muestra |
|--------------|-----------|-----------|
| Hombres | 40 | 30 |
| Mujeres | 30 | 20 |
| Total | 70 | 50 |

5.2.4.2 Criterios de inclusión

Para la selección de los docentes participantes en el estudio, se incluyó:



- A todos los que formaban parte del colegio "Manuela Sáenz Aizpuru D7" durante el año académico en curso, sin importar su área de especialización o antigüedad.
- Se consideró también la disposición de los docentes para participar en la investigación y la capacidad para proporcionar información relevante sobre los riesgos psicosociales que afectaban su desempeño laboral.

5.2.4.3 Criterios de exclusión

Por otro lado, se excluyó a 20 docentes a quienes, por decisión de los directivos, no se les permitió participar en el estudio, este enfoque permitió concentrarse en los docentes que se dio acceso a participar y podían aportar información pertinente.

5.3. Procesamiento y análisis de datos

La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, diseñado para explorar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los docentes. Para la evaluación de los riesgos psicosociales, se utilizó la aplicación FPSICO 4.1, un programa desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), la aplicación de FPSICO 4.1 ofreció los datos estadísticos por cada dimensión y por pregunta para la tabulación de datos, ya que tiene una integración de varias funcionalidades en una sola plataforma como: aplicar filtros a la muestra, generar informes comparativos y mapas de riesgos psicosociales, elementos clave para la interpretación de los resultados, lo que complementó sus capacidades para el análisis.

Por otro lado, para analizar la variable de desempeño laboral, se empleó el software de EXEL reconocido por su eficacia en la gestión y análisis de datos estadísticos. Este programa facilitó la organización de la información recolectada y permitió realizar análisis descriptivos. La combinación de FPSICO 4.1, EXEL y SPSS no solo garantizó un análisis riguroso y preciso, sino que también ofreció una visión integral de los riesgos psicosociales que afectan en el desempeño laboral de los docentes del colegio "Manuela Sáenz Aizpuru D7". Este enfoque metodológico contribuyó a comprender la problemática abordada y a formular estrategias para mejorar el entorno laboral.



6. Resultados

El análisis de los resultados obtenidos en el colegio "Manuela Sáenz Aizpuru D7" de la ciudad de Quito se centró en analizar los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral del personal docente. En primer lugar, se identificaron riesgos determinantes como la sobrecarga laboral, las demandas psicológicas, la calidad de las relaciones interpersonales, entre otras, los cuales resultaron ser clave para comprender las dinámicas que afectan la productividad y el bienestar de los docentes.

Los datos recopilados mediante el cuestionario AIP.29.1.22 - FPSICO y el cuestionario de percepción de desempeño laboral evidenciaron que la sobrecarga laboral y demandas psicológicas son los riesgos predominantes. Estos elementos fueron claves en la influencia directa de la calidad de su desempeño.

Asimismo, se constató que el liderazgo adecuado y un clima laboral favorable son esenciales para promover el bienestar integral del docente, lo que refuerza la importancia de estos factores en el entorno educativo. En este contexto, los hallazgos obtenidos no solo proporcionaron una visión detallada de los riesgos psicosociales presentes en la institución, sino que también subrayaron la necesidad de un plan de intervención desde la perspectiva del Trabajo Social.

6.1 Riesgos psicosociales

6.1.1 Tiempo De Trabajo

Como podemos visualizar en la Tabla, 2 se revela que el 68% de los trabajadores se encuentran en una situación adecuada respecto al tiempo de trabajo. Sin embargo, un 16% enfrenta un riesgo moderado, y un 12% de riesgo muy elevado. Estos datos evidencian que, si bien la mayoría cuenta con condiciones laborales favorables en tiempo de trabajo, un 26% de los docentes requiere atención. Estos hallazgos revelan una gestión ineficiente del tiempo, lo que se entiende que está afectando a una parte de los docentes encuestados, impactando negativamente en su bienestar laboral. Ante esta situación, resulta fundamental implementar estrategias de distribución equitativa de las tareas, con el fin de reducir estos riesgos y mejorar la calidad del entorno laboral.

Tabla 2. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo

| Riesgo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|-------------|
| Situación Adecuada | 34 | 68% |
| Riesgo Moderado | 8 | 16% |
| Riesgo Elevado | 4 | 8% |
| Riesgo Muy elevado | 6 | 12% |
| Total | 50 | 100% |

La representación gráfica de la Figura 2 complementa esta interpretación al resaltar

visualmente con colores, y entender de mejor manera la situación con respecto a la dimensión del Tiempo de trabajo, podemos concluir que la institución ha logrado establecer condiciones favorables para la mayoría, sin embargo, el grupo en situación de riesgo no debe ser ignorado, ya que estas condiciones pueden derivar en estrés, desmotivación e incluso en un desempeño laboral bajo.

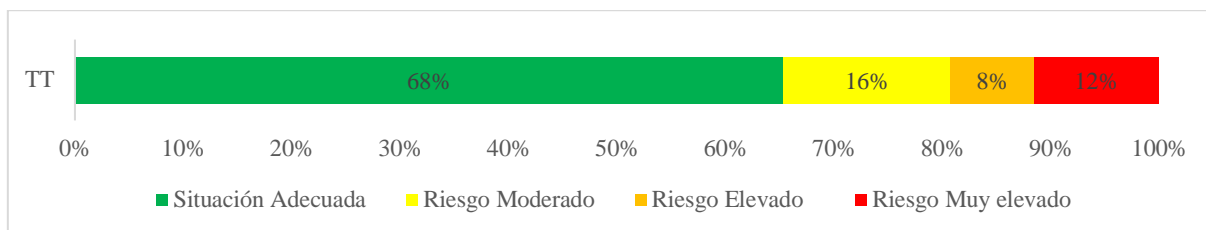


Figura 2. Perfil Valorativo del Tiempo de Trabajo. Elaboración propia, basado en Método FPSICO.

6.1.2 Carga De Trabajo

Como se representa en la Tabla 3, se refleja un balance polarizado respecto a la carga laboral de los trabajadores. Mientras que el 44% considera que su carga laboral es adecuada, un porcentaje igual enfrenta un riesgo muy elevado. Este balance contrastante evidencia la coexistencia de dos realidades: una parte del personal docente trabaja en condiciones adecuadas, mientras que la otra enfrenta una sobrecarga que afecta a su desempeño, como a su salud en general. Ante esta situación, es esencial implementar estrategias que optimicen los recursos disponibles y, al mismo tiempo, promuevan una distribución equitativa de las tareas para reducir los efectos negativos de una carga excesiva.

Tabla 3. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo

| Riesgo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|-------------|
| Situación Adecuada | 22 | 44% |
| Riesgo Moderado | 3 | 6% |
| Riesgo Elevado | 3 | 6% |
| Riesgo Muy elevado | 22 | 44% |
| Total | 50 | 100% |

La representación gráfica de la Figura 3 complementa esta interpretación al resaltar visualmente con colores, y entender de mejor manera la situación con respecto a la dimensión de la Carga laboral, como podemos ver se refleja deficiencias en la asignación de recursos a los docentes o incluso una falta de coordinación en la gestión de las tareas, donde algunos docentes podrían estar asumiendo responsabilidades desproporcionadas.

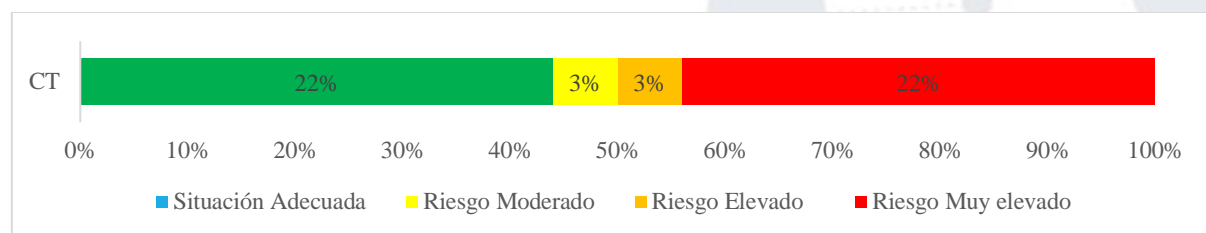


Figura 3. Perfil Valorativo de la carga de Trabajo. Elaboración propia, basado en Método FPSICO.

Si esta situación se mantiene, las consecuencias pueden caer en agotamiento físico, estrés crónico y una disminución en la productividad. Para reducir estos efectos, es fundamental realizar una revisión exhaustiva de los flujos de trabajo y rediseñar los procesos, garantizando una distribución equitativa de las responsabilidades dentro de la institución.

6.1.3 Demandas Psicológicas

Como podemos visualizar en la Tabla 4, se refleja que el 40% de los docentes perciben un nivel adecuado, mientras que el 16% un riesgo elevado y el 32% un riesgo muy elevado dentro de la dimensión de demandas psicológicas. Esto indica que la mayoría del personal experimenta altos niveles de demandas psicológicas, lo que indica que están: bajo bastante presión laboral, recibir algún tipo de violencia, complejidad de las tareas y las exigencias emocionales de su trabajo. Por ello, hay que tener en cuenta que el 32% está en un riesgo muy elevado lo que resalta la urgencia de implementar estrategias de apoyo, como mejorar la comunicación organizacional, crear espacios seguros para la expresión de preocupaciones y promover capacitaciones en afrontamiento emocional para reducir el impacto de estas exigencias.

Tabla 4. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo

| Riesgo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|-------------|
| Situación Adecuada | 20 | 40% |
| Riesgo Moderado | 6 | 12% |
| Riesgo Elevado | 8 | 16% |
| Riesgo Muy elevado | 16 | 32% |
| Total | 50 | 100% |

La representación gráfica de la Figura 4 complementa esta interpretación al resaltar visualmente con colores, y entender de mejor manera la situación con respecto a la dimensión de las demandas psicológicas. Como podemos ver la concentración de riesgos elevados y muy elevados resalta la necesidad de intervenciones inmediatas, para reducir los efectos negativos de las demandas psicológicas excesivas.

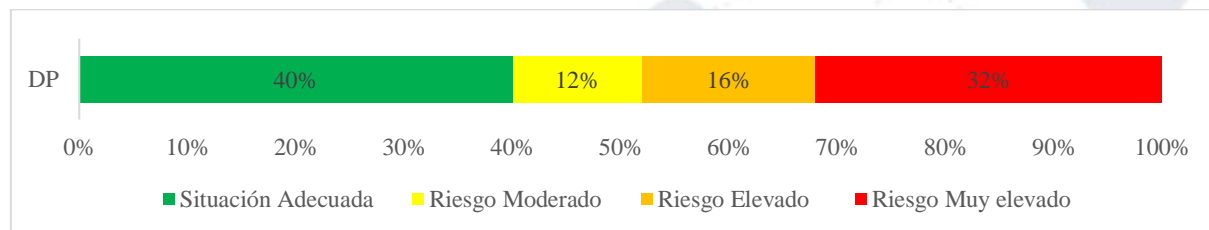


Figura 4. Perfil Valorativo de Demandas Psicológicas. Elaboración propia, basado en Método FPSICO.

6.1.4 Variedad/Contenido De Trabajo

Como se representa en la Tabla 5, indica que un 64% de los docentes perciben en cuanto a variedad y contenido una situación adecuada en su trabajo, mientras que el 20% reporta un riesgo moderado y el 16% se divide entre riesgo elevado y muy elevado. Estos datos revelan

que, si bien la mayoría encuentra satisfactorias sus tareas, un grupo significativo enfrenta riesgos derivados de actividades monótonas o exigentes, lo que puede impactar negativamente en su motivación y compromiso laboral.

Tabla 5. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo

| Riesgo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|-------------|
| Situación Adecuada | 32 | 64% |
| Riesgo Moderado | 10 | 20% |
| Riesgo Elevado | 4 | 8% |
| Riesgo Muy elevado | 4 | 8% |
| Total | 50 | 100% |

La representación gráfica de la Figura 5 complementa esta interpretación al resaltar visualmente con colores, y entender de mejor manera la situación con respecto a la dimensión de variedad y contenido de trabajo. Al resaltar visualmente la prevalencia de una percepción positiva sobre el contenido del trabajo, sin embargo, también pone en evidencia la necesidad de reforzar las áreas que presentan riesgos moderados o altos y la combinación de ambos recursos señala la importancia de fomentar una mayor autonomía y rotación de responsabilidades para mejorar la satisfacción laboral.

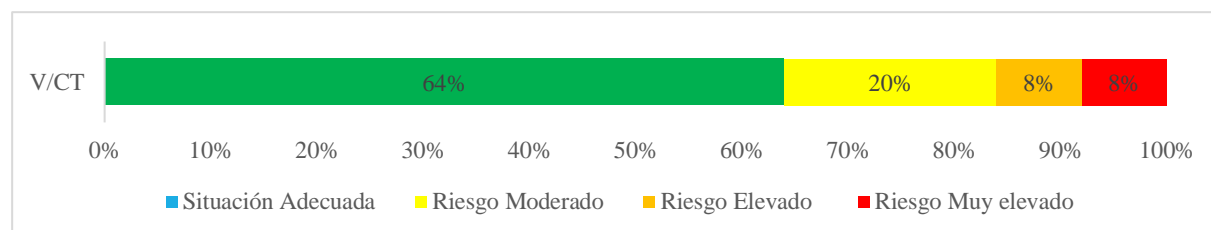


Figura 5. Perfil Valorativo de Variedad/Contenido de Trabajo. Elaboración propia, basado en Método FPSICO.

6.1.5 Participación/ Supervisión

Como podemos visualizar en la Tabla 6, se refleja que solo el 20% de los docentes considera adecuadas las condiciones de participación y supervisión, mientras que el 80% enfrenta distintos niveles de riesgo: moderado con un 20%, elevado con el 28% y muy elevado con el 32%. Estos datos reflejan una problemática presente dentro del personal docente de la institución, ya que la mayoría de los docentes percibe deficiencias en su nivel de participación. Esto está relacionado con una comunicación ineficaz, un apoyo institucional insuficiente y estilos de liderazgo con la falta de enfoque o de dominio de las competencias necesarias, factores que requieren atención para mejorar el clima laboral y la gestión organizacional.

Tabla 6. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo

| Riesgo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|-------------|
| Situación Adecuada | 10 | 20% |
| Riesgo Moderado | 10 | 20% |
| Riesgo Elevado | 14 | 28% |
| Riesgo Muy elevado | 16 | 32% |
| Total | 50 | 100% |

La representación gráfica de la Figura 6 complementa esta interpretación al resaltar visualmente con colores, y entender de mejor manera la situación con respecto a la dimensión de Participación/ Supervisión. Se destaca que los niveles de riesgo elevado y muy elevado son superiores con la situación adecuada, esto subraya la necesidad de intervención que mejoren la comunicación interna, promuevan el liderazgo participativo y brinden un espacio más inclusivo para la toma de decisiones dentro del personal docente de la institución.

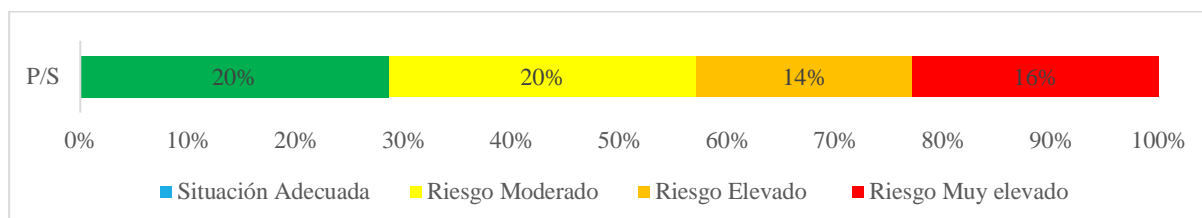


Figura 6. Perfil Valorativo de Participación/Supervisión. Elaboración propia, basado en Método FPSICO.

6.1.6 Relaciones Y Apoyo Social

Como se representa en la Tabla 7, indica que el 64% de los docentes encuestados consideran adecuadas sus relaciones y el apoyo social de su entorno laboral, mientras que el 36% enfrenta distintos niveles de riesgo: moderado del 16%, elevado de un 8% y muy elevado de un 12%. Aunque la mayoría percibe un ambiente laboral positivo, es importante prestar atención al grupo en riesgo, ya que la falta de apoyo social puede afectar la unión del equipo y dificultar la resolución de conflictos, impactando así el bienestar y desempeño de los docentes.

Tabla 7. Número de trabajadores en cada nivel de riesgo

| Riesgo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|-------------|
| Situación Adecuada | 32 | 64% |
| Riesgo Moderado | 8 | 16% |
| Riesgo Elevado | 4 | 8% |
| Riesgo Muy elevado | 6 | 12% |
| Total | 50 | 100% |

La representación gráfica de la Figura 7 complementa esta interpretación al resaltar visualmente con colores, y entender de mejor manera la situación con respecto a la dimensión de relaciones y apoyo social. Los resultados mostrando un perfil mayoritariamente favorable, pero con áreas específicas que necesitan fortalecerse, donde la conexión entre ambas evidencias sugiere la implementación de talleres de desarrollo interpersonal y programas que refuercen el sentido de comunidad dentro de la institución.

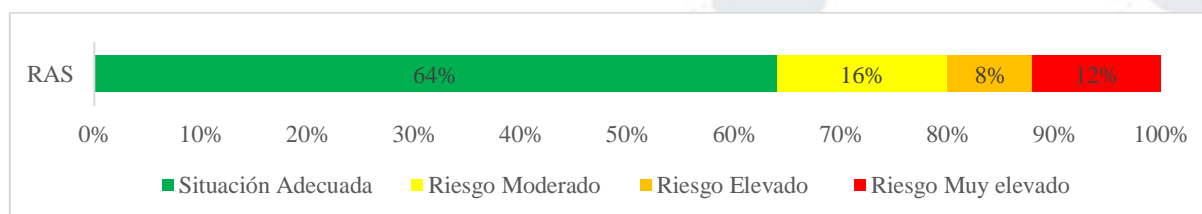


Figura 7. Perfil Valorativo de Relaciones y apoyo social. Elaboración propia, basado en Método FPSICO

1859 6.2 Desempeño Laboral

En la dimensión de motivación, se destaca que el 56% de los trabajadores siempre se siente feliz por los resultados obtenidos en su trabajo, y el 48% manifiesta que siempre recibe retroalimentación precisa, sin embargo, el 22% señala que solo a veces se generan ideas creativas e innovadoras, lo que indica un área de mejora en la promoción de un entorno más dinámico y creativo. Donde las representaciones gráficas de esta variable se realizarán por dimensión resaltando tanto los logros como las áreas de oportunidad laboral.

6.2.1 Motivación

En la Figura 8, se observa que la motivación laboral de los trabajadores presenta un balance positivo en varias dimensiones clave, en el 56% de los docentes declara sentirse feliz siempre con los resultados obtenidos en su trabajo, lo que resalta un fuerte componente de satisfacción personal vinculado al desempeño laboral. Además, el 48% menciona que siempre recibe retroalimentación precisa y oportuna, un indicador crítico para mantener y mejorar el nivel de compromiso, sin embargo, áreas como la generación de ideas creativas e innovadoras muestran una debilidad relativa, con un 22% de docentes que señalan que solo a veces se promueve esta práctica. Esto resalta, si bien el entorno laboral fomenta la motivación general, existe margen para fortalecer aspectos específicos como la creatividad y la innovación.

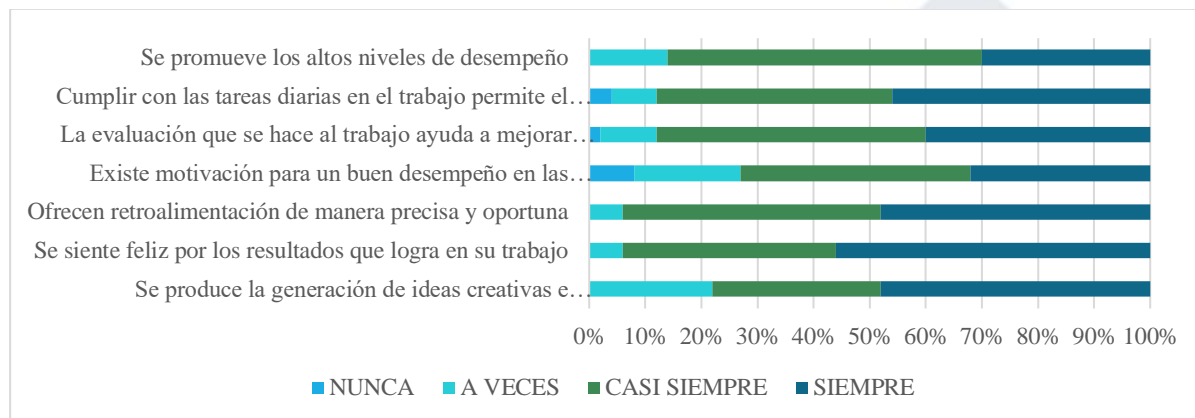


Figura 8. Perfil Valorativo de Motivación. Elaboración propia.

6.2.2 Responsabilidad

La Figura 9 refleja un alto nivel de compromiso entre los trabajadores respecto a la responsabilidad laboral, refleja que el 64% cumple siempre con el horario y registra puntualidad, y el 56% asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, esto indica un grado significativo de autonomía y madurez laboral dentro del equipo.

Por otro lado, el trabajo metódico y ordenado es una fortaleza notable, con un 50% que manifiesta realizarlo siempre, sin embargo, un 10% de los trabajadores reporta solo realizar su trabajo de forma metódica y ordenada a veces, lo que podría deberse a una falta de claridad en las expectativas del puesto o a una distribución ineficaz de tareas. Para potenciar los niveles

generales de responsabilidad, sería pertinente fortalecer las políticas de retroalimentación y brindar talleres que refuercen habilidades de organización y gestión del tiempo, esto permitiría alinear aún más las prácticas individuales con los objetivos organizacionales.

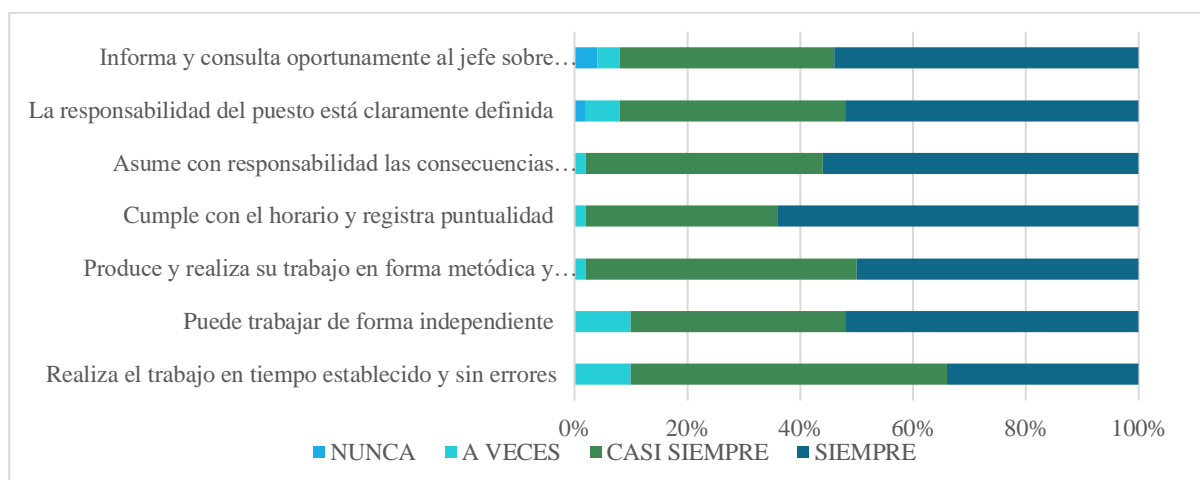


Figura 9. Perfil Valorativo de Responsabilidad. Elaboración propia.

6.2.3 Liderazgo Y Trabajo En Equipo

En la Figura 10, se destaca un alto porcentaje de trabajadores que valoran y respetan las ideas del equipo (78%) y desarrollan al máximo sus capacidades (74%), esto evidencia un ambiente colaborativo donde predomina el respeto mutuo y el reconocimiento del potencial individual, además, un 66% menciona recibir preparación necesaria para implementar cambios, lo cual refleja un enfoque en el crecimiento y adaptabilidad organizacional.

Sin embargo, un 10% reporta que solo a veces se anticipa a problemas futuros, lo que sugiere una oportunidad para mejorar la planificación estratégica y la capacidad de prever desafíos, además, un 8% de los trabajadores indica que solo ocasionalmente reaccionan de manera efectiva ante dificultades, lo cual subraya la necesidad de fortalecer las competencias de gestión de conflictos.

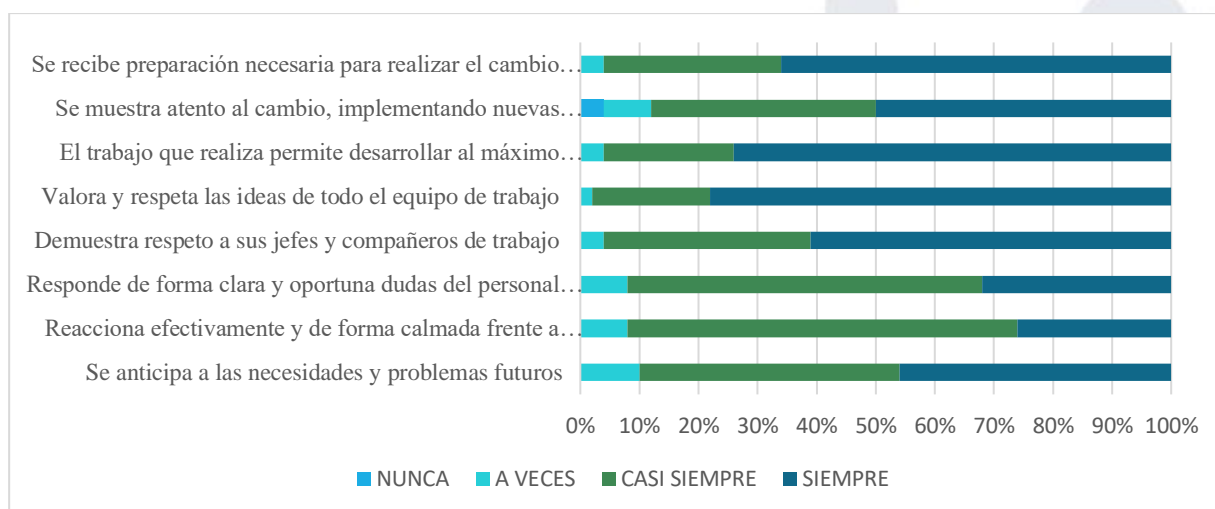


Figura 10. Perfil Valorativo de Liderazgo y Trabajo en Equipo. Elaboración propia.



1859 6.3 Tablas cruzadas

En este análisis, se examinan las tablas cruzadas que exploran relaciones clave entre las dimensiones de riesgo psicosocial y las dimensiones del desempeño laboral, con el objetivo de identificar patrones, relaciones y áreas de mejora que permitan establecer estrategias efectivas de intervención. En la Tabla 8 se analiza cómo el tiempo de trabajo percibido impacta en la motivación de los docentes, donde los datos muestran que los trabajadores en una situación adecuada de tiempo presentan una mayor tendencia a percibir que “cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal”, específicamente, se demostró que el 50% de este grupo responde “siempre”, mientras que solo el 17% de aquellos con riesgo muy elevado comparte esta opinión. Esto sugiere que una gestión eficiente del tiempo de trabajo está directamente relacionada con una mayor percepción de desarrollo personal, sin embargo, las condiciones laborales permiten una adecuada organización del tiempo contribuyendo a un entorno más positivo y motivador. Por el contrario, los niveles de riesgo más altos reflejan un impacto negativo en la percepción de desarrollo personal, debido a cargas horarias desproporcionadas y falta de flexibilidad.

Tabla 8. Relacion entra nivel de tiempo de trabajo con Motivación

| | | "Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal." | | | | Total |
|---|--------------------|---|----------|----------------|-----------|-----------|
| | | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre | |
| Nivel de Riesgo de Tiempo de trabajo | Situación Adecuada | 0 | 2 | 15 | 17 | 34 |
| | Riesgo Moderado | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 |
| | Riesgo elevado | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | Riesgo Muy elevado | 1 | 0 | 2 | 3 | 6 |
| Total | | 2 | 4 | 21 | 25 | 50 |

Por otro lado, en la Tabla 9 se evidencia una relación entre la gestión del tiempo y la capacidad de “realizar el trabajo en tiempo establecido y sin errores”, como podemos visualizar los docentes en una situación adecuada predominan en las respuestas “frecuentemente” (59%) y “siempre” (32%), por el contrario, aquellos en riesgo elevado muestran un descenso en estas categorías, con respuestas centradas en “a veces” y “nunca”. Este patrón resalta cómo una organización eficiente del tiempo de trabajo favorece la responsabilidad y la eficacia laboral, asimismo, las condiciones de riesgo parecen limitar la capacidad de los docentes para cumplir con los estándares esperados, por la sobrecarga de tareas y la falta de claridad en las prioridades.

Tabla 9. Relacion entra nivel de tiempo de trabajo con Responsabilidad

| | | "Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores. " | | | | Total |
|----------------------------------|--------------------|---|---------|----------------|---------|-------|
| | | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre | |
| Nivel de Riesgo de Tiempo | Situación Adecuada | 0 | 3 | 20 | 11 | 34 |
| | Riesgo Moderado | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 |
| | Riesgo elevado | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 |

| | | | | | | |
|-------------------|--------------------|---|---|----|----|----|
| de trabajo | Riesgo Muy elevado | 1 | 0 | 3 | 2 | 6 |
| | Total | 3 | 5 | 28 | 16 | 50 |

Como podemos visualizar en la Tabla 10 se muestra la relación entre el nivel de carga de trabajo percibida y la motivación en el desempeño laboral con la afirmación “Se promueve los altos niveles de desempeño”. Los resultados indican que el 45% de los docentes con una carga de trabajo adecuada perciben un alto nivel de desempeño por la opción Siempre. Mientras que solo el 9% de aquellos en riesgo muy elevado comparte esta percepción. Esto sugiere que las cargas laborales desproporcionadas afectan en menor proporción la percepción de apoyo y motivación, lo que resalta que, aunque sea menor el problema, existe la necesidad de una redistribución equitativa de tareas y un mayor respaldo organizacional para fortalecer un entorno laboral más motivador.

Tabla 10. Relación entre nivel de carga de trabajo con Motivación

| | | "Se promueve los altos niveles de desempeño." | | | | Total |
|--|--------------------|--|---------|----------------|---------|-------|
| | | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre | |
| Nivel de Riesgo de Carga de Trabajo | Situación Adecuada | 0 | 2 | 10 | 10 | 22 |
| | Riesgo Moderado | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | Riesgo elevado | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| | Riesgo Muy elevado | 1 | 4 | 15 | 2 | 22 |
| | Total | 1 | 7 | 28 | 14 | 50 |

Como se representa en la Tabla 11, se relacionó el nivel de demandas psicológicas en la capacidad de los docentes para reaccionar de manera efectiva y calmada ante situaciones conflictivas. Los resultados indican que el 60% de los docentes con demandas psicológicas en situación adecuada responden “frecuentemente” y “siempre” de manera efectiva, mientras que solo el 13% de aquellos con riesgo muy elevado presentan esta dificultad o se encuentran en situaciones conflictivas. Esto evidencia que un exceso de demandas psicológicas disminuye la habilidad para gestionar conflictos, por lo que es fundamental hacer una intervención en los docentes afectados.

Tabla 11. Relación entre nivel de demandas psicológicas con Liderazgo y trabajo en equipo

| | | "Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas." | | | | Total |
|---|--------------------|---|---------|----------------|---------|-------|
| | | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre | |
| Nivel de Riesgo de Demandas Psicológicas | Situación Adecuada | 0 | 2 | 12 | 6 | 20 |
| | Riesgo Moderado | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 |
| | Riesgo elevado | 1 | 2 | 4 | 1 | 8 |
| | Riesgo Muy elevado | 2 | 3 | 14 | 1 | 16 |
| | Total | 4 | 8 | 33 | 9 | 50 |

Mientras que en la Tabla 12, podemos visualizar un análisis de la influencia de la participación y supervisión en la capacidad de los docentes para “informar y consultar oportunamente al jefe sobre cambios”. Los resultados muestran que solo el 20% de los docentes en riesgo muy elevado responde “siempre” a la relación con el Jefe, frente al 50% de aquellos



1859 en una situación adecuada. Esto evidencia que la falta de inclusión, con el apoyo supervisado limita la comunicación efectiva y afecta la responsabilidad laboral.

Tabla 12. Relacion de nivel de participación con Responsabilidad

| | | "Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente." | | | | Total |
|---|--------------------|---|---------|----------------|---------|-------|
| | | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre | |
| Nivel de Riesgo de Participación / Supervisión | Situación Adecuada | 0 | 2 | 5 | 3 | 10 |
| | Riesgo Moderado | 0 | 2 | 4 | 4 | 10 |
| | Riesgo elevado | 1 | 1 | 7 | 5 | 14 |
| | Riesgo Muy elevado | 2 | 2 | 3 | 9 | 16 |
| Total | | 3 | 7 | 19 | 21 | 50 |

Finalmente, como podemos visualizar en la Tabla 13 se relacionó el impacto de las relaciones laborales en la capacidad de “valorar y respetar las ideas de todo el equipo de trabajo”. Los resultados muestran que el 84% de los docentes con relaciones adecuadas responde que siempre valoran y respetan las ideas de todo el equipo, mientras que solo el 33% de aquellos en riesgo elevado o muy elevado comparten esta percepción. Esto evidencia que un entorno laboral basado en el apoyo social y relaciones positivas fortalece el liderazgo y el trabajo en equipo.

Tabla 13. Relacion de nivel de relaciones y apoyo social con Liderazgo y trabajo en equipo

| | | "Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo." | | | | Total |
|---|--------------------|---|---------|----------------|---------|-------|
| | | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre | |
| Nivel de Riesgo de Relaciones y Apoyo Social | Situación Adecuada | 0 | 1 | 4 | 27 | 32 |
| | Riesgo Moderado | 0 | 2 | 4 | 2 | 8 |
| | Riesgo elevado | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 |
| | Riesgo Muy elevado | 0 | 2 | 0 | 4 | 6 |
| Total | | 1 | 6 | 10 | 33 | 50 |



7. Discusión

La discusión de la presente investigación tuvo como objetivo analizar los resultados obtenidos sobre los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral del personal docente del colegio “Manuela Sáenz Aizpuru D7” en la ciudad de Quito. Este análisis se organizó en torno a los objetivos planteados: conceptualizar los riesgos psicosociales predominantes, identificar el nivel de desempeño laboral dentro del personal docentes y diseñar un plan de intervención desde la perspectiva del trabajador social.

En primer lugar, se abordó la problemática desde un enfoque teórico hasta su aplicación dentro de la institución. Por ello hay que destacar que dice desde la literatura: ¿Que son los riesgos psicosociales?, según Neffa (2015) señala que "los riesgos psicosociales en el ámbito educativo se caracterizan por la alta demanda emocional y las interacciones constantes con estudiantes, padres y colegas, lo cual puede incrementar el estrés y afectar el desempeño laboral" (p. 48). En relación con esta afirmación, los resultados de la presente investigación evidenciaron que existen principales factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes como, por ejemplo, la sobrecarga laboral, las demandas psicológicas, el tiempo de trabajo, las relaciones, entre otros. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Gil-Monte (2019), quien afirma que "la elevada carga emocional y la constante interacción con los diferentes actores del sistema educativo pueden generar estrés y disminuir la calidad del desempeño docente" (p. 45). Esto confirma la relación entre los riesgos psicosociales con el desempeño laboral, desde la literatura.

Dentro de la aplicación en el colegio "Manuela Sáenz Aizpuru D7", se identificó varios riesgos psicosociales predominantes: uno de ellos fue la Carga laboral, donde los resultados revelaron un balance polarizado: mientras el 44% de los docentes percibe su carga como adecuada, otro 44% enfrenta un nivel de riesgo muy elevado. Este hallazgo refuerza la importancia de evaluar las condiciones laborales, ya que la sobrecarga puede derivar en consecuencias como el burnout, caracterizado por agotamiento emocional y disminución en la motivación.

Otra dimensión predominante fue las Demandas Psicológicas, donde los resultados demostraron que el 32% de los docentes se encuentra en un nivel de riesgo muy elevado, lo que destaca un efecto en su desempeño. Estos resultados concuerdan con Salanova (2021), quien indica que "las demandas psicológicas elevadas pueden provocar desequilibrios entre las capacidades del trabajador y las exigencias de su puesto, lo que resulta en estrés laboral y desgaste emocional" (p. 12). Esto subraya que, en el ámbito educativo, estos riesgos no solo impactan la salud del personal docente, sino también la calidad del proceso de enseñanza-



1859 aprendizaje, lo que destaca la necesidad de implementar estrategias de intervención para reducir los efectos negativos en la salud de los docentes.

Por otro lado, en la dimensión de las relaciones interpersonales y el apoyo social emergieron como factores claves en el desempeño laboral. Se destacó que el 12% de los docentes reportó conflictos interpersonales significativos que contribuyeron al aumento de la tensión laboral. Según Ruiz y Calderón (2022), “los conflictos interpersonales en el ámbito educativo no solo generan un clima laboral negativo, sino que también incrementan los niveles de estrés y afectan la cohesión del equipo docente” (p. 102). Esto señala que un entorno laboral con relaciones conflictivas incrementa los niveles de ansiedad y desmotivación. Lo que destaca la importancia de un liderazgo efectivo y un clima laboral positivo, como elementos esenciales para la reducción de riesgos psicosociales y el mejoramiento de desempeño laboral.

En cuanto a la identificación del nivel de desempeño laboral, dentro de los resultados encontrados en los docentes encuestados, los hallazgos reflejan que, en la dimensión de motivación, se destaca que el 56% de los trabajadores siempre se siente feliz por los resultados obtenidos en su trabajo, y el 48% manifiesta que siempre recibe retroalimentación precisa, sin embargo, el 22% señala que solo a veces se generan ideas creativas e innovadoras, lo que indica un área de mejora en la promoción de un entorno más dinámico y creativo.

Una vez destacado los riesgos psicosociales predominantes y el nivel de desempeño laboral se realizó una relación, donde se reveló que, si bien un 68% de los docentes se encuentra en una situación adecuada en términos de tiempo de trabajo, un 26% enfrenta riesgos moderados, elevados o muy elevados. De acuerdo con Ochoa y Martínez (2020), “la organización ineficiente del tiempo laboral genera un impacto directo en la salud mental de los trabajadores, incrementando niveles de estrés y desmotivación, especialmente en sectores educativos donde las demandas laborales son altas” (p. 34). Esta evidencia señala que una proporción significativa de la comunidad docente experimenta dificultades relacionadas con la gestión del tiempo laboral.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2021), una organización inadecuada del tiempo puede generar un desequilibrio entre la vida personal y profesional, contribuyendo al estrés y afectando en la salud en general. En este sentido, los resultados obtenidos en la presente investigación confirman que una sobrecarga laboral tiene impactos negativos en el bienestar de los docentes de la institución, lo que destaca la necesidad de estrategias de gestión del tiempo y distribución equitativa de tareas en el contexto educativo.

Por otro lado, los indicadores de desempeño laboral demostraron que el 60% de los docentes evaluados alcanzaron niveles satisfactorios, mientras que el 40% manifestó



1859 dificultades atribuibles a los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. De acuerdo con Ramírez y Torres (2023), "los riesgos psicosociales, como el estrés y la falta de apoyo social, afectan directamente la productividad y el desempeño laboral, especialmente en entornos educativos con altas demandas emocionales" (p. 89). Estos resaltan la presencia de estos factores de riesgo que impactan en la motivación y la eficacia en el cumplimiento de las tareas asignadas, evidenciando la necesidad de estrategias que reduzcan estos efectos.

Cabe destacar que estos resultados refuerzan la necesidad de diseñar intervenciones desde la perspectiva del trabajo social, que aborden de manera integral los factores de riesgo identificados. Por lo que existe la necesidad de la implementación de programas de apoyo emocional, capacitaciones en gestión del tiempo y fomento de habilidades interpersonales para la reducción de los impactos negativos de los riesgos psicosociales. Por ejemplo, iniciativas recientes como el programa "Docente Saludable" en Chile (Mendoza, 2021) han demostrado eficacia al combinar talleres de manejo de estrés con estrategias de fortalecimiento de redes de apoyo. De manera similar, el proyecto "Educadores en Equilibrio" en España (López y García, 2023) se ha enfocado en capacitaciones integrales para promover habilidades interpersonales y resiliencia en entornos educativos. Además, la promoción de un clima organizacional saludable contribuiría al bienestar integral de los docentes y al fortalecimiento del entorno educativo. Finalmente, los hallazgos de este estudio no solo confirman la pertinencia de los marcos teóricos utilizados, sino que también destacan la implementación de estrategias que favorezcan la salud en general y el desempeño laboral de los docentes.



8. Conclusiones

La investigación permitió evidenciar teóricamente que riesgos psicosociales predominantes, afectan al personal docente del colegio "Manuela Sáenz Aizpuru D7", los cuales están relacionados con la sobrecarga laboral, las demandas psicológicas, las relaciones interpersonales, entre otras. Estos factores se manifestaron de manera significativa, generando un impacto negativo en el bienestar emocional y físico de los docentes. También se confirmó la relación entre los riesgos psicosociales con el desempeño laboral, desde la literatura. Sin embargo, sería beneficioso contar con más investigaciones que profundicen en esta problemática, especialmente en el contexto educativo ecuatoriano, para obtener una comprensión más amplia y detallada de cómo estos riesgos afectan a los docentes y cómo pueden ser reducidos de manera efectiva.

Asimismo, la identificación del nivel de desempeño laboral permitió evidenciar que aquellos docentes que cuentan con un entorno laboral favorable frente a los riesgos psicosociales presentaron un desempeño superior en sus actividades educativas. Este mejor desempeño, se traduce en una mayor participación en actividades de capacitación y una reducción significativa en las ausencias laborales relacionadas con el estrés. No obstante, un porcentaje considerable de los docentes enfrenta altos niveles de carga laboral, demandas psicológicas y deficiencias en la participación y supervisión. Específicamente, el 44% de los docentes reportó una carga laboral muy elevada y el 26% indicó una insuficiencia significativa en el apoyo institucional. Estas condiciones contribuyeron a un aumento de desmotivación del 30% disminuyendo así el desempeño laboral y una disminución del 20% en el cumplimiento de metas académicas, según las encuestas aplicadas.

Finalmente, se diseñó un plan de intervención desde la perspectiva del Trabajo Social, dirigido para reducir los riesgos psicosociales identificados y mejorar el entorno laboral de los docentes. Este plan contempla capacitaciones de manejo del estrés, programas de apoyo emocional y estrategias para fomentar una comunicación efectiva y colaborativa dentro de la institución. Además, los programas de apoyo emocional incluirán la participación de consejeros del DECE disponibles para consultas individuales. Estas acciones se inspiraron en iniciativas exitosas aplicadas en instituciones similares, como la "Escuela Moderna de Quito", que reportó una reducción del 25% en los niveles de estrés docente tras implementar medidas semejantes.



9. Recomendaciones

Se recomienda profundizar en la investigación sobre los riesgos psicosociales en el contexto educativo ecuatoriano y como este afecta al desempeño laboral, ya que esto permitirá obtener datos más específicos y contextualizados. Por ello, se sugiere incluir en futuros estudios la perspectiva de docentes, directivos y estudiantes, lo que brindará una visión más integral del problema.

Para mejorar el entorno laboral y reducir la carga de trabajo, es importante promover un liderazgo efectivo y participativo que fomente la confianza y el trabajo en equipo. Asimismo, se deben revisar y redistribuir las tareas administrativas y académicas para evitar la sobrecarga en los docentes, optimizando procesos y brindando recursos adecuados. También es prioritario reforzar el apoyo institucional, mediante programas de acompañamiento y mentoría para docentes que enfrentan altos niveles de estrés.

Finalmente, considerando los altos niveles de riesgos psicosociales reportados y su impacto negativo en el desempeño laboral, es necesario ejecutar el plan de intervención diseñado desde la perspectiva del Trabajo Social, que se encuentra en el Anexo I. Este plan incluye la implementación de talleres periódicos de manejo del estrés, donde se enseñen técnicas de relajación, mindfulness y gestión del tiempo, así como actividades prácticas para que los docentes apliquen lo aprendido en su vida diaria. Con estas medidas, la institución no solo contribuirá a reducir los riesgos psicosociales, sino que también mejorará la calidad del ambiente educativo y el desempeño académico, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.



10. Bibliografía

- Acosta, M., Parra-Osorio, L., Burbano-Molina, C., Aguilera-Velasco, M., & Pozos-Radillo, B. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. **Salud Uninorte**, 33-45.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2010). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning.
- Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo de Ecuador*. Registro Oficial, 1675. Quito, Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial, 449. Quito, Ecuador.
- Fauta Aulestia, J. G., Palomo Rivera, K. V., Núñez López, C. del R., & Llerena Poveda, V. del C. (2023). Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes. *Conciencia Digital*, 6(1.4), 506-523. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.4.2011>
- Fernández, M. (2021). Evaluación de la efectividad de intervenciones psicosociales en el ámbito laboral. *Revista de Psicología Laboral*, 34(2), 123-136.
- García Barrozo, Flores Luna (2022) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* Julio-agosto, 2023, Volumen 7, Número 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7327
- García, F., & López, M. (2021). “El burnout en docentes: Una respuesta al estrés laboral prolongado”. *Revista Internacional de Psicología Educativa*, 23(2), 45-51.
- García, M., Iglesias, S., & Saleta, M. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 173-182.
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N., & Roldán, M. D. (2019). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesores de enseñanza primaria y secundaria en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 41-48. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a5>
- González, J., & Vilchez, M. (2021). *Evaluación del desempeño laboral: Conceptos y aplicaciones*. Ediciones Académicas.
- González, L., & Pérez, M. (2019). *Riesgos psicosociales y su impacto en el rendimiento laboral*. Editorial Universitaria.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). *Factores psicosociales*



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

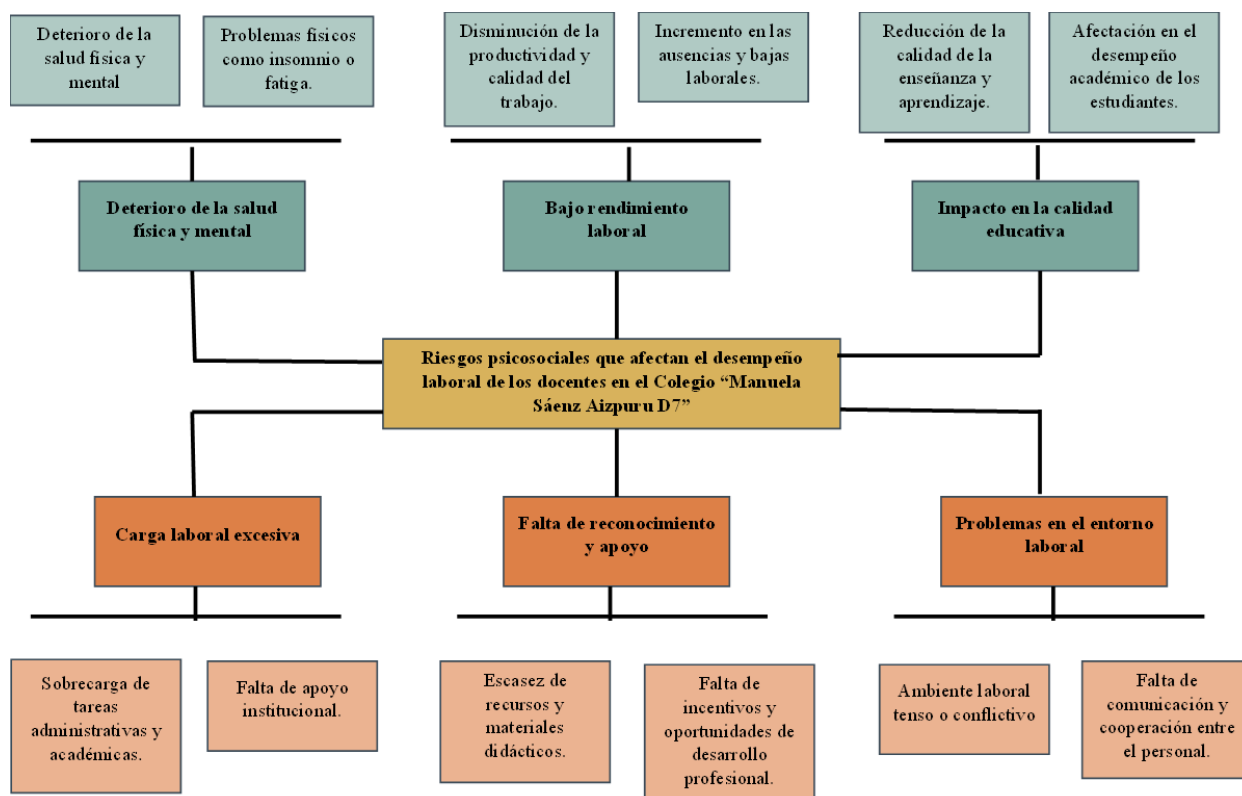
- en el trabajo: Guías y recomendaciones. Ministerio de Trabajo y Economía Social, España.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Estrés, evaluación y afrontamiento. Editorial.
- Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP]. (2010). Registro Oficial Suplemento 294, 6 de octubre de 2010. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional.
- López, J., & Hernández, C. (2021). Estrategias para el bienestar en el trabajo docente. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(2), 123-136.
- López, R., & García, C. (2023). “Educadores en equilibrio: Estrategias para fomentar habilidades interpersonales”. *Revista de Intervención Social Educativa*, 15(1), 72-85.
- Martínez, A., & López, R. (2020). Intervenciones psicosociales en el ámbito educativo. Universidad Nacional.
- Martínez, J. (2020). Análisis de factores de riesgo psicosocial en docentes. *Psicología Educativa*, 26(1), 99-114.
- Martínez-García, A., Rodríguez-Gutiérrez, E., & Martín-García, J. (2020). Riesgos psicosociales en docentes: Un estudio comparativo entre niveles educativos. *Revista de Educación*, 389, 73-95. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2020-389-459>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout at Works: A Psychological Perspective*. Psychology Press.
- Mendoza, P., Pérez, A., & Silva, J. (2021). “Docente Saludable: Un programa de intervención en bienestar laboral”. *Revista Chilena de Salud Pública*, 12(4), 56-68.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Educación es prevenir*. Quito, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). FPSICO. Factores psicosociales. Versión 4.1 - Año 2022. Recuperado de <https://www.mites.gob.es>
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2022). *Guía para docentes sobre factores y riesgos psicosociales*.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Universidad Sur colombiana.
- Mora Huaylinos, J. L. (2024). *Engagement laboral y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, 2024*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/148797>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*.
- Ochoa, L., & Martínez, H. (2020). “Eficiencia en la gestión del tiempo laboral y su impacto en la salud mental de los docentes”. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*,



- Organización Mundial de la Salud. (1984). Health Organization World.
- Pérez, L., & García, M. (2021). Revisión bibliográfica sobre riesgos psicosociales en el trabajo. *Salud Ocupacional*, 25(1), 67-82.
- Plan Nacional de Desarrollo 2024-2025. (2023). Plan Nacional de Desarrollo 2024-2025. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Quito, Ecuador.
- Potosí, L. (2017). Evaluación del desempeño docente en el contexto educativo. *Revista de Educación*, 45(3), 512-520.
- Prieto Castellanos, B. J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Ramírez, A., & Torres, E. (2023). “Relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral en el sector educativo”. *Estudios Psicosociales Aplicados*, 19(2), 85-92.
- Rivas, S., & Gómez, T. (2018). Resolución de conflictos en el ámbito laboral educativo. Editorial Académica.
- Rivera Rodríguez, L. G. (2023). Factores Psicosociales en docentes: revisión sistemática a partir del meta-análisis. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5114-5128. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4819
- Ruiz, P., & Calderón, V. (2022). “Impacto de los conflictos interpersonales en el ámbito educativo”. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 28(3), 100-110.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2021). Intervenciones psicosociales para la mejora del bienestar docente: Una revisión sistemática. *Psicothema*, 33(1), 10-18. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.287>
- Salinas Meruane, P., & Cárdenas Castro, M. (2009). Métodos de investigación social. Editorial Quipus, CIESPAL. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55363.pdf>
- UNICEF. (2021). Revisión sistemática de la situación regional sobre la violencia psicológica.
- Vásquez G., M. (2019). “FACTORES PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICA
- Valverde-Alva, Weslyn Erasmo, Pantigoso-Layza, Gonzalo Ytalo, Vereau-Amaya, Elvis Amado, & Soto-Zavaleta, Annie Rosa. (2024). Felicidad laboral y desempeño en docentes. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(18), 4-15. Epub 22 de agosto de 2024. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i18.1213>

11. Anexos

Anexo A. Árbol de Problemas



Anexo B. Ficha Bibliográfica

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ZMF9wt84-n2wgp0AU-EWZdsjPBASHJHn/edit?usp=drive_link&oid=118445410085535165038&rtpof=true&sd=tr ue



UNL

Universidad Nacional de Loja

1859 Anexo C. Oficio

Unidad de Educación a Distancia y en Línea



UNL

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

Oficio.: UNL-UEDL-CTS-2024-308

Loja, 21 de mayo de 2024

MGST. CESAR MAURICIO TOAPANTA PINTA
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "MANUELA SAENZ AIZPURU D7"
Ciudad. - Quito

De mi consideración:

En mi calidad de Docente Académica de la Carrera de Trabajo Social de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, me es grato saludarlo deseándole, el mejor de los éxitos en sus actividades personales y laborales.

Como es de su conocimiento la Universidad Nacional de Loja es una institución de Educación Superior que tiene como misión la formación académica y profesional de estudiantes, con sólidas bases científicas y técnicas con pertinencia social y valores. Dentro de su oferta académica se encuentra la Carrera de Trabajo Social la cual tiene como finalidad desarrollar capacidades para diagnosticar problemas en función a la demanda e situaciones que generan malestar en grupos de atención prioritaria familia, grupos y comunidades mediante la elaboración y ejecución de planes, programas y proyectos de intervención con responsabilidad social.

El Plan de Estudios del Régimen 2019, de la Carrera Trabajo Social -UEDL de la UNL, contempla el desarrollo del Trabajo de Investigación de Integración Curricular, en el cual el estudiante desarrollará la Tesis, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación, los mismos buscan determinar e implementar alternativas de solución viables, innovadoras y sustentables a los diferentes problemas relacionados con la comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano para contribuir a la solución de problemas sociales.

Por lo expuesto y condecoradora de su espíritu de colaboración y apoyo con la formación de profesionales idóneos para la sociedad, le solicito muy comedidamente, se permita a la estudiante del Ciclo VII paralelo "A" **ABIGAIL EMPRATRIZ ORDOÑEZ HINOJOSA**, realizar **su trabajo de tesis en las dos etapas I y II, durante los periodos académicos abril - agosto 2024 y octubre 2024 - marzo 2025**, en su prestigiosa institución que acertadamente dirige, tengo la convicción que el aporte será significativo para su sociedad.

Por la atención favorable que se dé a la presente, desde ya le antelo mi agradecimiento y testimonio de consideración y estima.



CINTHYA ALEXANDRA TORRES CALDERON

Lcda. Cinthya Alexandra Torres Calderón, Mgtr.

DOCENTE ACADÉMICA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EN LÍNEA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

cinthya.a.torres@unl.edu.ec
C.I.1105161945
0992243490

Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa" Casilla letra "S"
Teléfono: 2545191



Scanned by TapScanner



UNL

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

1859 Anexo D. Aceptación del Oficio



UNIDAD EDUCATIVA "MANUELA SÁENZ DE AIZPURU D7"



Oficio N°: MSA RECT 23/24-339

D.M. Quito, 06 de junio del 2024

Licenciada CINTHYA TORRES

DOCENTE ACADEMICA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE EDUCACION A DISTANCIA Y EN LINEA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Presente. -

De mi consideración:

Saludos cordiales y augurando muchos éxitos en sus delicadas funciones. En atención al oficio UNL-UEDL-CTS-2024-308 de fecha 21 de mayo del 2024 en el que solicita se le permita a la estudiante del Ciclo VII paralelo "A" ABIGAIL ORDOÑEZ, realizar su trabajo de tesis en las dos etapas I y II, durante los periodos académicos abril-agosto 2024 y octubre 2024-marzo 2025, debo manifestarle que su solicitud ha sido APROBADA.

Por la atención que se dé al presente documento anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente.

SELLO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA



Firma manuscrita de la autoridad

FIRMA DE LA AUTORIDAD

| | |
|---|---|
| INSTITUCION EDUCATIVA: | UNIDAD EDUCATIVA "MANUELA SÁENZ DE AIZPURU" |
| NOMBRE DE LA AUTORIDAD: | CESAR MAURICIO TOAPANTA PINTA |
| N° de CÉDULA DE CIUDADANIA DE LA AUTORIDAD: | 1715406334 |

DIRECCIÓN: Leónidas Dublós S52-99 y Graciela Escudero (Caupicho)
TELÉFONO: 023086957
CORREO ELECTRONICO: 17h02894@gmail.com

Scanned by TapScanner



UNL

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

1859 Anexo E. Consentimiento Informado



UNL

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

1859 CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO

“Riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal docente, de la Unidad Educativa “Manuela Sáenz Aizpuru D7” de la ciudad de Quito, en la actualidad.”

Investigadora Responsable: Abigail Emperatriz Ordoñez Hinojosa

Institución: Universidad Nacional de Loja

Fecha: Quito, 09 de diciembre del 2024

ESTIMADO RECTOR CESAR MAURICIO TOAPANTA PINTA. Mgstr

Le invitamos a participar en un estudio de investigación sobre “Riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal docente, de la Unidad Educativa “Manuela Sáenz Aizpuru D7” de la ciudad de Quito, en la actualidad”. Antes de decidir si desea participar, es importante que comprenda los detalles del estudio y sus implicaciones. A continuación, se le proporciona la información necesaria para tomar una decisión informada.

- Objetivo del estudio:** El objetivo principal de esta investigación Analizar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal docente del colegio “Manuela Sáenz Aizpuru D7” de la ciudad de Quito en la actualidad.
- Procedimiento de participación:** Si decide participar, se le solicitará que complete un cuestionario que incluirá preguntas sobre su enfermedad, el apoyo familiar que recibe y las estrategias de afrontamiento que utiliza. El cuestionario será confidencial y sólo se utilizará con fines de investigación.
- Confidencialidad:** Toda la información recopilada durante el estudio se mantendrá estrictamente confidencial. Los datos serán analizados y reportados de forma agregada, sin revelar la identidad de los participantes de manera individual.
- Voluntariedad de la participación:** Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene derecho a negarse a participar o a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas para usted. Su decisión de participar o no participar no afectará su atención médica o cualquier otro servicio que reciba.
- Contacto e información adicional:** Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre este estudio, puede comunicarse con el investigador responsable, Abigail Emperatriz Ordoñez Hinojosa, con el numero 0963296765

Al firmar a continuación, indico que he leído y comprendido la información proporcionada en este formulario de consentimiento informado. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas mis dudas han sido respondidas satisfactoriamente. Entiendo que mi participación en este estudio es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.



RECTOR CESAR MAURICIO TOAPANTA PINTA. Mgstr

Educamos para Transformar



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Instrucciones:

La información que proporcione dentro del cuestionarios es completamente anónima y sus respuestas serán tratadas de forma confidencial. Por favor, lea detenidamente cada pregunta y las opciones de respuesta, seleccione la frecuencia que mejor refleje su situación.

“Recuerde que es imprescindible responder a todas las preguntas para completar el cuestionario correctamente”

Señale la frecuencia con que siente los enunciados:

| | | | | |
|--|----------------------|---------------|-------------------|----------|
| Sexo: | Femenino | | Masculino | |
| Edad | 25-34 | 35-44 | 45-56 | 56+ |
| ¿Cómo contribuye su trabajo en la institución? | No es muy importante | Es importante | Es muy importante | No lo sé |
| En general, la cantidad de trabajo que tienes es | Excesiva | Elevada | Adecuada | Escasa |
| El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario? | No | A veces | Bastante | Mucho |
| En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?: | Mucho | Bastante | Poco | Nada |
| ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar? | Buenas | Regulares | Malas | |

Señale la frecuencia con que siente los enunciados:

| Ítems para responder | Nunca o casi nunca | A veces | A menudo | Siempre o casi siempre |
|---|--------------------|---------|----------|------------------------|
| ¿Trabajas los sábados? | | | | |
| ¿Trabajas los domingos y festivos? | | | | |
| ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa? | | | | |
| ¿Dispones de al menos 8 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)? | | | | |
| ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos? | | | | |
| ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado? | | | | |
| ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)? | | | | |
| ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez? | | | | |
| ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo? | | | | |
| ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo? | | | | |
| El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil? | | | | |
| En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda? | | | | |
| En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista? | | | | |
| En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo? | | | | |
| ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible? | | | | |
| tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...) | | | | |



1859

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente? | | | | |
| Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.): | | | | |

Señale la frecuencia con que siente los enunciadados

| En qué medida tu trabajo requiere: | Nunca o casi nunca | A veces | A menudo | Siempre o casi siempre |
|------------------------------------|--------------------|---------|----------|------------------------|
| aprender cosas o métodos nuevos | | | | |
| adaptarse a nuevas situaciones | | | | |
| tomar iniciativas | | | | |
| tener buena memoria | | | | |
| ser creativo | | | | |

Señale la frecuencia con que siente los enunciadados

| En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? | Nunca o casi nunca | A veces | A menudo | Siempre o casi siempre |
|---|--------------------|---------|----------|------------------------|
| Tus superiores jerárquicos | | | | |
| Tus subordinados | | | | |
| Tus compañeros de trabajo | | | | |
| Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...) | | | | |

Señale la frecuencia con que siente los enunciadados

| En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? | Nunca o casi nunca | A veces | A menudo | Siempre o casi siempre |
|---|--------------------|---------|----------|------------------------|
| Tus superiores | | | | |
| Tus compañeros de trabajo | | | | |
| El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay) | | | | |
| Tu familia y tus amistades | | | | |

Señale la frecuencia con que siente los enunciadados

| Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: | Puedo decidir | Se me consulta | Solo recibo informacion | Ninguna participación |
|---|---------------|----------------|-------------------------|-----------------------|
| Introducción de cambios en los equipos y materiales | | | | |
| Introducción de cambios en la manera de trabajar | | | | |
| Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios | | | | |
| Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo | | | | |
| Cambios en la dirección o entre tus superiores | | | | |
| Contratación o incorporación de nuevos empleados | | | | |
| Elaboración de las normas de trabajo | | | | |

Señale la frecuencia con que siente los enunciadados

| ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? ... | No interviene | Insuficiente | Adecuada | Excesiva |
|---|---------------|--------------|----------|----------|
| El método para realizar el trabajo | | | | |
| La planificación del trabajo | | | | |
| El ritmo de trabajo | | | | |
| La calidad del trabajo realizado | | | | |

Señale la frecuencia con que siente los enunciadados

| Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: | Raras veces | Con frecuencia | Constantemente | No existen |
|--|-------------|----------------|----------------|------------|
| los conflictos interpersonales | | | | |
| las situaciones de violencia física | | | | |
| las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...) | | | | |



Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral

(Rodríguez y Ramírez)

Instrucciones:

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

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

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



1859 Anexo H. Matriz de Resultados de la Encuesta de Desempeño Laboral

| D | Afirmación | Nunca | | A veces | | Frecuentemente | | Siempre | |
|---|---|-------|----|---------|-----|----------------|-----|---------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Motivación | Se produce la generación de ideas creativas e innovadoras | 0 | 0% | 11 | 22% | 15 | 30% | 24 | 48% |
| | Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo | 0 | 0% | 3 | 6% | 16 | 38% | 28 | 56% |
| | Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna | 0 | 0% | 3 | 6% | 23 | 46% | 24 | 48% |
| | Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias | 4 | 8% | 9 | 19% | 21 | 41% | 16 | 32% |
| | La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas | 1 | 2% | 5 | 10% | 24 | 48% | 20 | 40% |
| | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal | 2 | 4% | 4 | 8% | 21 | 42% | 23 | 46% |
| | Se promueve los altos niveles de desempeño | 0 | 0% | 7 | 14% | 28 | 56% | 15 | 30% |
| Responsabilidad | Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores | 0 | 0% | 5 | 10% | 28 | 56% | 17 | 34% |
| | Puede trabajar de forma independiente | 0 | 0% | 5 | 10% | 19 | 38% | 26 | 52% |
| | Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada | 0 | 0% | 1 | 2% | 24 | 48% | 25 | 50% |
| | Cumple con el horario y registra puntualidad | 0 | 0% | 1 | 2% | 17 | 34% | 32 | 64% |
| | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones | 0 | 0% | 1 | 2% | 21 | 42% | 28 | 56% |
| | La responsabilidad del puesto está claramente definida | 1 | 2% | 3 | 6% | 20 | 40% | 26 | 52% |
| | Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente | 2 | 4% | 2 | 4% | 19 | 38% | 27 | 54% |
| Liderazgo Y Trabajo En Equipo | Se anticipa a las necesidades y problemas futuros | 0 | 0% | 5 | 10% | 22 | 42% | 23 | 46% |
| | Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas | 0 | 0% | 4 | 8% | 33 | 66% | 13 | 26% |
| | Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución | 0 | 0% | 4 | 8% | 30 | 60% | 16 | 32% |
| | Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo | 0 | 0% | 2 | 4% | 18 | 35% | 30 | 61% |
| | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo | 0 | 0% | 1 | 2% | 10 | 20% | 39 | 78% |
| | El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades | 0 | 0% | 2 | 4% | 11 | 22% | 37 | 74% |
| | Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo | 2 | 4% | 4 | 8% | 19 | 38% | 25 | 50% |
| Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio desde los programas de capacitación y formación en competencias | 0 | 0% | 2 | 4% | 15 | 30% | 33 | 66% | |



Plan de intervención “Fortaleciendo el Desempeño Docente y su Bienestar: Estrategias para reducir los Riesgos Psicosociales dentro del personal docente del Colegio 'Manuela Sáenz Aizpuru D7'”

a. ANTECEDENTES:

La Unidad Educativa "Manuela Sáenz de Aizpuru D7", ubicada en el Distrito 17D07 Quitumbe, al sur de Quito, ha experimentado un crecimiento en los últimos años. En diciembre del 2022, el Ministerio de Educación adquirió el terreno donde se asienta la institución, con una inversión de más de 1,6 millones de dólares, asegurando así un espacio propio para aproximadamente 2.200 estudiantes desde el nivel Inicial hasta el Bachillerato General Unificado.

A pesar de estos avances en infraestructura y oferta académica, el personal docente enfrenta desafíos relacionados con riesgos psicosociales en el entorno laboral. Estudios recientes han señalado que los docentes son vulnerables a factores como la demanda psicológica, la sobrecarga de trabajo, la variedad de contenidos, entre otros, los cuales pueden afectar su salud en general y desempeño profesional.

En respuesta a esta problemática, el Ministerio de Educación ha desarrollado la Guía Informativa de Riesgos Psicosociales, dirigida a la comunidad educativa, con el objetivo de proporcionar información relevante sobre estos riesgos y promover estrategias preventivas. Esta guía busca fortalecer el conocimiento de los miembros de la comunidad educativa sobre la gestión de riesgos psicosociales, impactando positivamente en la atención y protección integral.

En este contexto, y basándose en investigaciones previas que evidencian la presencia de riesgos psicosociales entre el personal docente de la institución, se propone el plan de intervención "Fortaleciendo el Desempeño Docente y su Bienestar: Estrategias para reducir los Riesgos Psicosociales en la Unidad Educativa 'Manuela Sáenz Aizpuru D7'". Este plan tiene como objetivo implementar estrategias participativas que involucren a los docentes en procesos de formación y apoyo, con el fin de reducir los riesgos psicosociales, mejorar su bienestar y, en consecuencia, optimizar su desempeño laboral en beneficio de la educación de los estudiantes.

b. JUSTIFICACIÓN

La presente intervención se fundamenta en la necesidad de analizar los riesgos psicosociales que inciden en el personal docente de la Unidad Educativa "Manuela Sáenz de Aizpuru D7". Estos riesgos, que abarcan desde demandas psicológicas excesivas hasta limitaciones temporales en la ejecución de tareas, repercuten negativamente en la salud mental



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

1859 y el bienestar integral de los educadores, comprometiendo así su desempeño profesional y, por ende, la calidad educativa ofrecida.

La implementación de este plan es esencial para dotar a los docentes de herramientas y estrategias que les permitan gestionar eficazmente el estrés laboral, promoviendo su bienestar y prevenir afecciones derivadas de los riesgos psicosociales identificados. Al fortalecer la salud mental y el rendimiento profesional del cuerpo docente, se beneficia indirectamente a los estudiantes y a la comunidad educativa en su conjunto, creando un entorno de aprendizaje más saludable y productivo.

Como meta después de la ejecución del plan, se logrará una disminución en los indicadores de riesgo psicosocial entre los docentes que se identificó durante la investigación, consiguiendo así un incremento en su bienestar general y una mejora en su desempeño laboral. Además, se aspira a desarrollar un modelo de intervención que pueda ser replicado en otras instituciones educativas que enfrenten problemáticas similares, contribuyendo así al fortalecimiento del sistema educativo en su conjunto.

c. MARCO INSTITUCIONAL

LOCALIZACIÓN FÍSICA Y COBERTURA ESPACIAL:

El presente plan de intervención se focaliza en la Unidad Educativa "Manuela Sáenz de Aizpuru D7", situada en la ciudad de Quito, específicamente en la parroquia urbana de Turubamba. Esta institución educativa forma parte de la Zona 9 del sistema educativo de la región Sierra. Con una planta docente de aproximadamente 70 profesionales, el colegio ofrece educación en los niveles de inicial, básica y bachillerato, operando en modalidad presencial y con jornadas tanto matutinas como vespertinas. Actualmente, la institución acoge a alrededor de 2,000 estudiantes y se financia con recursos fiscales, lo que asegura su funcionamiento.

La investigación se centró en identificar y analizar los diversos riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral de los docentes. Entre los factores evaluados se encuentran la sobrecarga de trabajo, las demandas psicológicas y la baja participación/ supervisión, los cuales pueden influir negativamente en el bienestar y la productividad del personal docente. Asimismo, se examinó cómo las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa, ya sea entre docentes o con estudiantes y padres de familia, afectan el entorno laboral.

d. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Implementar un plan de intervención integral que mitigue los riesgos psicosociales identificados en el entorno laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Manuela Sáenz de



1859 Aizpuru D7", con el propósito de mejorar su bienestar, salud mental y desempeño profesional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar e implementar estrategias de intervención orientadas a la prevención y reducción de los riesgos psicosociales identificados, incluyendo talleres de manejo de estrés, programas de apoyo psicológico y la promoción de un clima laboral positivo, con el propósito de fortalecer la resiliencia y la salud mental de los docentes.
- Fomentar un clima laboral positivo y de apoyo mutuo, mediante la creación de espacios de comunicación efectiva, actividades de integración y el establecimiento de redes de apoyo entre docentes, estudiantes y padres de familia, para mejorar las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa.
- Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua de las intervenciones aplicadas, a través de indicadores de salud y bienestar laboral, para asegurar la eficacia de las estrategias implementadas y realizar ajustes necesarios que contribuyan a la sostenibilidad de los resultados obtenidos.

e. METAS

El propósito fundamental de este plan de intervención social es reducir los riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral de los docentes. A lo largo de 10 meses, se buscará mejorar el bienestar y la salud mental del personal, a la vez que se potencia su desempeño laboral. Con este enfoque, se pretende proporcionar un entorno más saludable y productivo para los educadores, contribuyendo a su desarrollo integral y al fortalecimiento de su desempeño en el aula.

Durante el transcurso del plan, se llevarán a cabo 8 talleres mensuales dirigidos a la gestión del estrés, el uso de técnicas de afrontamiento y la promoción de la resiliencia. Estos talleres estarán diseñados para dotar a los docentes de herramientas prácticas que les permitan afrontar de manera efectiva los desafíos emocionales y laborales que puedan enfrentar. Se espera que al menos el 80% del personal docente participe activamente en estas actividades formativas, favoreciendo la creación de una cultura de autocuidado y bienestar dentro de la comunidad educativa.

Con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales y promover un ambiente laboral más armónico, se organizarán 4 actividades de integración en las que se fomenten el trabajo en equipo y el apoyo mutuo entre los docentes. Estas actividades permitirán que el personal se



relacione fuera del entorno habitual de trabajo, mejorando la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo docente. Se prevé que al menos el 70% de los docentes participen en estas actividades, lo que contribuirá a la creación de un clima laboral positivo y de apoyo.

Para asegurar la efectividad del plan y la satisfacción del personal, se implementará un sistema de seguimiento continuo que incluirá la aplicación de encuestas sobre bienestar laboral y satisfacción en tres momentos clave: al inicio del plan, a los 5 meses de implementación y al final de los 10 meses. Estos datos servirán para evaluar el impacto de las intervenciones realizadas y para realizar ajustes si es necesario, garantizando que las acciones tomadas sean realmente efectivas y pertinentes para el grupo docente.

f. BENEFICIARIOS

| Beneficiarios | |
|--|--|
| Directos | Indirectos |
| <ul style="list-style-type: none"> Docentes de la Unidad Educativa “Manuela Sáenz Aizpuru D7” | <ul style="list-style-type: none"> La tesista Universidad nacional de Loja Ministerio de educación Distrito 17D07 Quitumbe Rector de la institución Directivos de la institución DECE |

g. PLAN DE ACCIÓN:

Actividad N° 1.

Tema: Introducción a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

| Actividad 1 | | | |
|---|---|---|--|
| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
| <ul style="list-style-type: none"> Concepto de riesgos psicosociales y su relevancia. Identificación de factores de riesgo psicosocial en el entorno educativo. Consecuencias de los riesgos psicosociales en la salud y el desempeño laboral. Estrategias para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales. | <p>Directos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Docentes. <p>Indirectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Psicólogos Especializados en riesgos psicosociales Bienestar laboral. | <p>1 mes</p> <p>Inicio: Septiembre 2025</p> <p>Finalización: Septiembre 2025</p> | <ul style="list-style-type: none"> Docentes capacitados en la identificación y manejo de riesgos psicosociales en su entorno laboral. Mayor conciencia sobre la importancia de abordar estos riesgos para promover la salud mental y el bienestar profesional. |

Actividad N° 2.

Tema: Taller formativo sobre manejo del estrés laboral.

| Actividad 2 | | | |
|---|---|--|---|
| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
| <ul style="list-style-type: none"> Identificación de estresores laborales. | <p>Directos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Docentes. <p>Indirectos:</p> | <p>1 mes</p> <p>Inicio: Octubre 2025</p> | <ul style="list-style-type: none"> Docentes formados en técnicas de manejo del estrés laboral. |



| | | | |
|--|---|--------------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias de relajación y técnicas de mindfulness. ▪ Ejercicios prácticos para la gestión del estrés. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Psicólogos educativos ▪ Especialistas en salud mental. | Finalización: Octubre 2025 | |
|--|---|--------------------------------------|--|

Actividad N° 3.

Tema: Taller sobre técnicas de comunicación asertiva.

| Actividad 3 | | | |
|---|--|--|--|
| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Principios de la comunicación efectiva. ▪ Resolución de conflictos en el ámbito educativo. ▪ Prácticas grupales de comunicación asertiva. | Directos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes. Indirectos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Expertos en comunicación organizacional. | 1 mes Inicio: Noviembre 2025 Finalización: Noviembre 2025 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora en las habilidades comunicativas y fortalecimiento de relaciones interpersonales. |

Actividad N° 4.

Tema: Taller sobre resiliencia y bienestar emocional.

| Actividad 4 | | | |
|--|---|--|---|
| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concepto de resiliencia y su importancia. ▪ Estrategias para desarrollar resiliencia en el ámbito educativo. ▪ Actividades prácticas para fomentar el bienestar emocional. | Directos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes. Indirectos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Psicólogos educativos | 1 mes Inicio: Diciembre 2025 Finalización: Diciembre 2025 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes con herramientas para afrontar adversidades del entorno educativo y laboral. |

Actividad N° 5.

Tema: Monitoreo del impacto inicial de los talleres.

| Actividad 5 | | | |
|---|---|--|--|
| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de la implementación de estrategias aprendidas. ▪ Encuestas para evaluar cambios en el desempeño docente y los riesgos psicosociales. | Directos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes. Indirectos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo de evaluación ▪ Directivos. | 1 mes Inicio: Diciembre 2025 Finalización: Diciembre 2025 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes aprendieron a utilizar tecnologías para optimizar su carga laboral y reducir el estrés. |

Actividad N° 6.

Tema: Taller de organización del tiempo y gestión de tareas.

| Actividad 6 | | | |
|--|---|---|--|
| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnicas de organización de actividades. ▪ Herramientas digitales | Directos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes. Indirectos: | 1 mes Inicio: Enero 2026 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento en el desempeño laboral y disminución de la |



| | | | |
|---|---|--------------------------|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> para la gestión del tiempo. Casos prácticos de optimización laboral. | <ul style="list-style-type: none"> Especialistas en productividad laboral. | Finalización: Enero 2026 | sobrecarga. |
|---|---|--------------------------|-------------|

Actividad N° 7.

Tema: Taller de salud mental en el ámbito educativo.

| Actividad 7 | | | |
|--|---|--|---|
| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
| <ul style="list-style-type: none"> Factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud en general. Estrategias de autocuidado para prevenir el desgaste profesional. Recursos disponibles para el apoyo psicológico. | Directos: <ul style="list-style-type: none"> Docentes. Indirectos: <ul style="list-style-type: none"> Psicólogos. | 1 mes Inicio: Febrero 2026 Finalización: Febrero 2026 | <ul style="list-style-type: none"> Mayor conocimiento sobre salud en general y acceso a recursos de apoyo. |

Actividad N° 8.

Tema: Taller sobre resolución de problemas en equipo.

| Actividad 8 | | | |
|---|--|--|---|
| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
| <ul style="list-style-type: none"> Técnicas de solución de problemas en grupo. Dinámicas para la toma de decisiones colaborativa. Simulación de casos prácticos. | Directos: <ul style="list-style-type: none"> Docentes. Indirectos: <ul style="list-style-type: none"> Facilitadores en dinámicas grupales. | 1 mes Inicio: Marzo 2026 Finalización: Marzo 2026 | <ul style="list-style-type: none"> Mayor capacidad para analizar y resolver conflictos grupales. |

Actividad N° 9.

Tema: Uso de tecnologías para reducir el estrés.

| Actividad 9 | | | |
|--|---|--|--|
| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
| <ul style="list-style-type: none"> Aplicaciones digitales para la organización y relajación. Uso de TICs en la gestión educativa. Prácticas guiadas con herramientas seleccionadas. | Directos: <ul style="list-style-type: none"> Docentes. Indirectos: <ul style="list-style-type: none"> Expertos en tecnologías educativas. | 1 mes Inicio: Abril 2026 Finalización: Abril 2026 | <ul style="list-style-type: none"> Docentes utilizando tecnologías para optimizar su carga laboral y reducir el estrés. |

Actividad N° 10.

Tema: Análisis de los resultados obtenidos del plan de intervención.

| Actividad 10 | | | |
|--------------|--|--|--|
|--------------|--|--|--|



| Contenidos | Involucrados | Tiempo | Resultados Esperados |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Comparación de indicadores antes y después de la intervención. Recolección de testimonios y percepciones de los docentes. Informe final con recomendaciones futuras. | Directos: <ul style="list-style-type: none"> Docentes. Indirectos: <ul style="list-style-type: none"> Equipo de evaluación del proyecto | 1 mes Inicio: Diciembre 2025 Finalización: Diciembre 2025 | <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones sobre el impacto del plan y sugerencias para proyectos similares en el futuro. |

h. BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Educación <https://educacion.gob.ec/plantel-fiscal-manuela-saenz-de-aizpuru-d7-cuenta-con-terreno-propio-para-continuar-con-el-proceso-educativo/>
- Repositorio UTA <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27376/1/Chachapoya%20Correa%20Gabra%20Estefan%20C3%ADa%200504232505.pdf>
- Ángeles, I., & Gutiérrez, R. (2012). Acerca del afrontamiento y manejo del estrés. En I. Ángeles & R. Gutiérrez (Eds.), *Estrés Organizacional* (pp. 101–185). México: Trillas Editoriales. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3193>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de educación básica y media en Chile. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/180/18062047018/html/>
- Riesgos psicosociales y estado emocional de docentes de Psicología. Recuperado de https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000500392&script=sci_arttext
- Factores psicosociales que afectan a docentes de instituciones en los últimos cinco años: revisión y reflexión. Recuperado de https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2407/FACTORES_PSIICOSOCIALES_QUE_AFECTAN_A_DOCENTES_INSTITUCIONES_%C3%9ALTIMOS_CINCO_A%C3%91OS_REVISI%C3%93N_REFLEXI%C3%93N.pdf?sequence=1
- Riesgos psicosociales en docentes universitarios. Recuperado de <https://recimundo.com/index.php/es/article/download/811/1322?inline=1>